

# Organismo de Investigaciones (OI), MPA

Redactores: Marcelo Fabián Sain; Santiago  
Fernández; y Ramiro Ambrosioni

16 de octubre de 2019

## Ley modificatoria de la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”

### Título I

#### Bases, misión y labores

**ARTÍCULO 1°.- Bases.** La presente ley establece las bases jurídicas e institucionales del Organismo de Investigaciones del Ministerio Público de la Acusación de la Provincia de Santa Fe (OI) en todo lo concerniente a los principios generales, misión y labores, dirección superior y administración general, personal, estructura orgánica, bases del funcionamiento operacional y especificidades profesionales para el Personal de Investigación del OI; de acuerdo con la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones” y modificatorias.

**ARTÍCULO 2°.- Organismo Especializado.** El OI es un organismo de investigación técnico especializado abocado exclusivamente a la investigación de delitos en el marco del proceso de persecución penal dirigido y llevado a cabo por el Ministerio Público de la Acusación.

**ARTÍCULO 3°.- Misión.** El OI tiene la misión específica de intervenir exclusivamente en la investigación de los delitos especiales establecidos en el artículo 5° de la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, los que pueden agruparse en las siguientes problemáticas delictivas:

- a. Delitos de la criminalidad organizada, que comprende las actividades o emprendimientos delictivos llevados a cabo por grupos u organizaciones con diferentes grados y niveles de estructuración.
- b. Delitos institucionales, que comprenden actividades y acciones delictivas cometidas por funcionarios públicos o por miembros de las fuerzas de seguridad policial o penitenciaria, en el desempeño, con motivo, o en ocasión de sus funciones, mediante el uso de los recursos de poder que derivan de sus facultades funcionales. Estos delitos comprenden las prácticas abusivas y la corrupción.

- c. Delitos graves, que comprende las actividades y acciones delictivas de amplia repercusión social, gravedad institucional y/o complejidad para su investigación y que, por tales características, el Ministerio Público de la Acusación disponga la intervención del OI.

**ARTÍCULO 4°.- Labores operativas.** El OI, en el cumplimiento de su misión específica, tiene las siguientes labores operativas, siempre bajo la dirección de la autoridad judicial competente:

- a. Labores de investigación, que comprenden:
  - 1. Labores de análisis criminal, que comprenden el registro de los eventos delictivos acontecidos o investigados y el conjunto de la información acerca de los mismos; la sistematización y almacenamiento de esa información en bases de datos; y la producción de conocimientos sobre los mismos mediante su abordaje descriptivo e interpretativo.
  - 2. Labores de investigación criminal, que comprenden:
    - i. La elaboración y formulación de hipótesis de investigación que vayan constituyendo una teoría del caso y que orientan la investigación mediante el diseño de estrategias investigativas.
    - ii. Los procedimientos operativos que configuran diligencias y acciones tendientes a recolectar información y producir evidencias.
- b. Labores de seguridad, que comprenden:
  - 1. Labores de intervenciones especiales, que comprende intervenciones tácticas y cualquier otro tipo de acción directa de carácter operativa.
  - 2. Labores de seguridad institucional, que comprende la protección y custodia del personal del OI y del Ministerio Público de la Acusación, así como el resguardo de las actividades del mismo, sus recursos operacionales, infraestructurales y logísticos, sus redes de comunicación y datos, y la información y los conocimientos existentes y gestionados por el OI.

**ARTÍCULO 5°.- Prohibiciones funcionales.** El OI tiene prohibido:

- a. Intervenir de cualquier modo en la investigación de los delitos no incluidos en el artículo 5° de la Ley N° 13.459 "Orgánica del Organismo de Investigaciones", la que está a cargo de los servicios de investigación ordinarios de las policías de la provincia de Santa Fe.
- b. Proceder en casos de flagrancia.
- c. Practicar notificaciones, diligencias judiciales o cualquier tipo de labores vinculadas al trámite administrativo o despacho de las causas judiciales, así como elaborar proyectos de requisitorias o escritos fiscales o cualquier otro



tipo de diligencias ajenas a las labores operativas establecidas en el artículo 4° de la presente ley.

- d. Cumplir custodias de personas o realizar diligencias o actividades de tipo penitenciarias.
- e. Custodiar edificios públicos o custodiar a funcionarios o dignatarios ajenos al OI y al Ministerio Público de la Acusación.
- f. Desarrollar labores de seguridad preventiva, vial o de dirección o gestión del tránsito vehicular, fluvial o marítimo.
- g. Realizar labores propias de la defensa civil.
- h. Llevar a cabo cualquier tipo de actividad institucional ajenas a las labores operativas establecidas en el artículo 4° de la presente ley.

## **Título II**

### **Dirección Superior y Administración General**

**ARTÍCULO 6°.- Fiscal General. Responsabilidades.** El Fiscal General tiene a cargo la dirección superior y la administración general del OI, y cuenta con la asistencia y asesoramiento del Director Provincial del OI para el desarrollo de las labores concernientes a esas responsabilidades.

**ARTÍCULO 7°.- Dirección superior.** La dirección superior del OI está a cargo del Fiscal General y comprende:

- a. La planificación estratégico-institucional.
- b. La conducción operacional, a través del Director Provincial del OI.

**ARTÍCULO 8°.- Administración general.** La administración general del OI está a cargo del Fiscal General y comprende:

- a. La gestión administrativa.
- b. La gestión contable, económica y financiera.
- c. La gestión presupuestaria.
- d. La gestión de infraestructura, tecnología y patrimonial.
- e. La gestión de recursos humanos, a través del Director Provincial del OI.
- f. La gestión de asuntos jurídicos.

**ARTÍCULO 9°.- Dependencias administrativas.** La Dirección Provincial del OI y sus unidades operativas deben contar con dependencias abocadas al desarrollo de las tareas administrativas que deban ser ejecutadas en sus respectivos ámbitos, a partir de

los lineamientos y protocolos establecidos por la Fiscalía General a cargo de la administración general del OI.

### **Título III**

#### **Personal**

**ARTÍCULO 10.- Personal.** La dotación del personal del OI comprende:

- a. El Personal Directivo.
- b. El Personal de Administración.
- c. El Personal de Investigación.
- d. El Personal Contratado, exclusivamente para labores de gabinete y docencia.

**ARTÍCULO 11.- Personal Directivo.** El Personal Directivo del OI comprende a los funcionarios que ejercen la titularidad de:

- a. La Dirección Provincial del OI.
- b. La Subdirección Provincial del OI.
- c. La Dirección de Análisis Criminal.
- d. La Dirección de Investigación Criminal.
- e. La Dirección de Seguridad.
- f. La Dirección de Incorporación y Educación.
- g. La Dirección de Administración.
- h. Las Direcciones Regionales: Santa Fe, Rosario y Rafaela.

El Personal Directivo del OI se rige por las disposiciones establecidas en el Libro Tercero de la Ley N° 10.160 "Orgánica del Poder Judicial", la Ley N° 13.013 "Orgánica del Ministerio Público de la Acusación" y la Ley N° 13.459 "Orgánica del Organismo de Investigaciones".

**ARTÍCULO 12.- Personal de Administración.** El Personal de Administración del OI comprende al personal que desarrolla tareas administrativas y de apoyo.

El Personal de Administración del OI se rige por las disposiciones establecidas en el Libro Tercero de la Ley N° 10.160 "Orgánica del Poder Judicial", la Ley N° 13.013 "Orgánica del Ministerio Público de la Acusación" y la Ley N° 13.459 "Orgánica del Organismo de Investigaciones".

**ARTÍCULO 13.- Personal de Investigación.** El Personal de Investigación del OI comprende al personal que tiene a cargo del desarrollo de las labores operativas de investigación y de seguridad.



El Personal de Investigación del OI se rige por las disposiciones establecidas en el Libro Tercero de la Ley N° 10.160 “Orgánica del Poder Judicial”, la Ley N° 13.013 “Orgánica del Ministerio Público de la Acusación” y la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, con las excepciones profesionales a causa de la especificidad de su función establecidas en el Título VI de la presente ley.

**ARTÍCULO 14.- Personal Contratado.** El Personal Contratado del OI comprende al personal que es contratado por tiempo determinado y tiene a cargo la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual relativos a asistencia al Director Provincial del OI en labores de gabinete, así como a labores de docencia.

El Personal Contratado del OI se rige por las disposiciones establecidas en el artículo 169 de la Ley N° 12.510 “Administración, Eficiencia y Control del Estado” y sus normas reglamentarias.

**ARTÍCULO 15.- Prohibición.** Queda prohibida la adscripción o pase en comisión temporal o permanente del personal del OI a las Fiscalías Regionales o las fiscalías y fiscalías adjuntas del Ministerio Público de la Acusación de la provincia de Santa Fe, salvo excepciones debidamente justificadas por el Director Provincial del OI y aprobadas por el Fiscal General del Ministerio Público de la Acusación.

## Título IV

### Estructura Orgánica

**ARTÍCULO 16.- Estructura de dirección.** La estructura de dirección del OI está integrada por:

- a. La Dirección Provincial del OI, que depende de la Fiscalía General y está abocada a la dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación las diferentes dependencias del OI y a la conducción operacional superior del OI.
- b. La Subdirección Provincial del OI, que depende de la Dirección Provincial del OI y está abocada a:
  1. La planificación estratégico-operacional del OI.
  2. La asistencia del Director Provincial del OI en las tareas propias de la conducción operacional superior del organismo.
  3. La dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación de la estructura operacional del OI.
  4. El ejercicio de las tareas que el Director Provincial del OI le asigne o delegue de manera expresa.
  5. El reemplazo del Director Provincial del OI en su ausencia o vacancia y, en estos casos, el ejercicio integral de sus funciones.

- c. El Gabinete de Asesores, que depende de la Dirección Provincial del OI y está abocado a la asistencia técnica e institucional en materia de normalización de procesos de trabajo, planificación estratégica, diseño organizacional y evaluación del desempeño del organismo en relación a los resultados e impactos de sus actividades.
- d. La Dirección de Análisis Criminal, que depende de la Dirección Provincial del OI y está abocada al diseño, elaboración y actualización de:
  - 1. Los protocolos referidos a las labores de análisis criminal.
  - 2. La estructura de personal especializado en análisis criminal.
  - 3. La formación y capacitación del personal en materia de análisis criminal.
  - 4. La doctrina en materia de análisis criminal.
  - 5. El sistema logístico e infraestructural relativo a análisis criminal.
- e. La Dirección de Investigación Criminal, que depende de la Dirección Provincial del OI y está abocada al diseño, elaboración y actualización de:
  - 1. Los protocolos operativos referidos a diligencias y acciones investigativas.
  - 2. La estructura de personal especializado en investigación criminal.
  - 3. La formación y capacitación del personal en materia de investigación criminal.
  - 4. La doctrina en materia de investigación criminal.
  - 5. El sistema logístico e infraestructural relativo a investigación criminal.
- f. La Dirección de Seguridad, que depende de la Dirección Provincial del OI y está abocada a:
  - 1. La dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación de las intervenciones especiales desarrolladas por el OI.
  - 2. La dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación de las labores de seguridad institucional desarrolladas por el OI.
  - 3. El diseño, elaboración y actualización de:
    - i. Los protocolos operativos referidos a intervenciones especiales y labores de seguridad institucional.
    - ii. La estructura de personal especializado en intervenciones especiales y seguridad institucional.



- iii. La formación y capacitación del personal en materia de intervenciones especiales y seguridad institucional.
  - iv. La doctrina en materia de intervenciones especiales y seguridad institucional.
  - v. El sistema logístico e infraestructural relativo a intervenciones especiales y seguridad institucional.
- g. La Dirección de Incorporación y Educación, que depende de la Dirección Provincial del OI y está abocada a:
- 1. La dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación del sistema de incorporaciones mediante los procesos de selección e ingreso de candidatos al OI.
  - 2. La dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación de la formación y capacitación profesional, relativa a la instrucción inicial de base de los candidatos a incorporarse al OI, así como al adiestramiento, entrenamiento, perfeccionamiento y actualización profesional del personal durante la carrera profesional, a partir de los lineamientos establecidos por la Escuela de Capacitación del Ministerio Público de la Acusación.
  - 3. El diseño, elaboración y actualización de:
    - i. Los procedimientos en materia de incorporación, formación y capacitación del OI.
    - ii. La estructura de personal abocada a la incorporación, formación y capacitación del OI.
    - iii. El sistema logístico e infraestructural relativo a la incorporación, formación y capacitación del OI.
- h. La Dirección de Administración, que depende de la Dirección Provincial del OI y está abocada a:
- 1. La dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación de todo lo relativo a la gestión administrativa, gestión económica y financiera; gestión presupuestaria; gestión de infraestructura, logística, tecnología y patrimonio; gestión de recursos humanos y gestión de asuntos jurídicos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por las dependencias de la Fiscalía General a cargo de las tareas de administración general del OI.
  - 2. El diseño, elaboración y actualización de:
    - i. Los procedimientos administrativos del OI.
    - ii. La estructura de personal abocada a la administración general del OI.

- iii. La formación y capacitación del personal en materia de administración general.
  - iv. El sistema logístico e infraestructural relativo a la administración general del OI.
- i. Las Direcciones Regionales, que dependen de la Subdirección Provincial del OI y están abocadas a la dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación del funcionamiento operativo del OI en el desarrollo de las labores de análisis criminal e investigación criminal dentro de su jurisdicción.

**ARTÍCULO 17.- Estructura operacional.** La estructura operacional del OI está integrada por:

- a. Las Direcciones Regionales:
  1. La Dirección Regional Santa Fe, con sede en la ciudad de Santa Fe y jurisdicción en la Circunscripción Judicial N°1.
  2. La Dirección Regional Rosario, con sede en la ciudad de Rosario y jurisdicción en la Circunscripción Judicial N°2.
  3. La Dirección Regional Rafaela, con sede en la ciudad de Rafaela y jurisdicción en la Circunscripción Judicial N°3, N°4 y N°5.
- b. Las Unidades Operativas de Base del OI, que dependen funcionalmente de la Dirección Regional de referencia y están abocadas a la ejecución de las directivas operacionales del OI, de acuerdo con lo establecido en el Título V de la presente ley:
  1. Equipos de Investigación Criminal.
  2. Equipos de Análisis Criminal.

**ARTÍCULO 18.- Dirección Regional.** La Dirección Regional está integrada por las siguientes dependencias:

- a. La Dirección de Coordinación Operativa, a cargo de la dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación de los equipos de investigación criminal y de análisis criminal.
- b. El Departamento de Seguridad, a cargo de la coordinación, supervisión, control y evaluación de las intervenciones especiales y de las labores de seguridad institucional desarrolladas por el OI en el ámbito de la circunscripción judicial de referencia, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Dirección de Seguridad de la estructura de dirección del OI.
- c. El Departamento de Logística, a cargo de la planificación, diagramación y evaluación de los dispositivos logísticos e infraestructurales que conforman los sistemas técnico-operacionales, los sistemas de armas, los sistemas de movilidad, los sistemas comunicacionales, los sistemas informáticos, la



infraestructura edilicia, así como todo otro tipo de sistema material fundamental para la labor investigativa desarrolladas por el OI en el ámbito de la circunscripción judicial de referencia.

- d. El Departamento de Administración, a cargo de la dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación en materia de administración desarrollada por el OI en el ámbito de la circunscripción judicial de referencia, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Dirección de Administración de la estructura de dirección del OI.

**ARTÍCULO 19.- Estructura consultiva.** La estructura consultiva del OI está integrada por el Consejo Consultivo del OI que está conformado por:

- a. Los Fiscales Regionales del Ministerio Público de la Acusación.
- b. Cuatro legisladores provinciales:
  1. Tres diputados provinciales, dos por la mayoría y otro por la primera minoría.
  2. Dos senadores provinciales, uno por la mayoría y otro por la primera minoría.
- c. Dos representantes de las estructuras sindicales representativas del personal judicial.
- d. Dos representantes de las universidades nacionales con sede en la provincia de Santa Fe:
  1. Un representante de la Universidad Nacional del Litoral, dedicado a labores académicas afines a la investigación criminal.
  2. Un representante de la Universidad Nacional del Rosario, dedicado a labores académicas afines a la investigación criminal.

El Consejo Consultivo del OI que está abocado al estudio y asesoramiento en materia de incorporaciones, formación y capacitación del OI, así como al proceso disciplinario establecido en la presente ley.

El Fiscal General debe reglamentar la convocatoria y funcionamiento del Consejo Consultivo del OI.

## **Título V**

### **Funcionamiento Operacional**

**ARTÍCULO 20.- Solicitud de apoyo.** Las intervenciones operacionales del OI pueden ser requeridas al Fiscal General o al Director Provincial del OI mediante oficio en el que consten los fundamentos del requerimiento, siempre de acuerdo con las funciones del OI legalmente establecidas.

Las referidas intervenciones operacionales pueden ser requeridas por los fiscales regionales o por los fiscales y fiscales adjuntos.

El Director Provincial del OI debe responder mediante oficio a las solicitudes de apoyo, aprobando o rechazando la intervención requerida, con conocimiento del Fiscal General.

**ARTÍCULO 21.- Directivas.** Las intervenciones operacionales del OI en apoyo de las investigaciones llevadas a cabo por los fiscales, deben ser diseñadas y aprobadas por el Director Provincial del OI mediante una Directiva Operacional, con conocimiento del Fiscal General.

**ARTÍCULO 22.- Tipos de directivas.** Las directivas operacionales del OI son las siguientes:

- a. Directiva Específica (DE), que comprende una orden de servicio para el desarrollo de una diligencia delimitada y puntual de análisis criminal o investigación criminal, y que no implica el trabajo conjunto e integrado entre analistas criminales e investigadores criminales.
- b. Directiva de Investigación Criminal (DIC), que comprende el requerimiento institucional para el desarrollo de labores de investigación criminal en apoyo a la persecución penal dirigida por los fiscales en el marco de una causa judicial e implica la conformación de un Equipo de Investigación Criminal integrado por los investigadores criminales responsables de su cumplimiento y que también pueden conformarlo analistas criminales, de acuerdo con las necesidades funcionales de la directiva de referencia.
- c. Directiva de Análisis Criminal (DAC), que comprende el requerimiento institucional para la elaboración de un cuadro de situación de alguna de las problemáticas delictivas sobre las que el OI tiene competencia y sin que se inscriba necesariamente en una causa judicial en curso e implica la conformación de un Equipo de Análisis Criminal integrado por los analistas criminales responsables de su cumplimiento y que también pueden conformarlo investigadores criminales, de acuerdo con las necesidades funcionales de la directiva de referencia.

**ARTÍCULO 23.- Contenido y formato de directivas.** Las directivas operacionales del OI deben elaborarse y emitirse mediante diferentes plantillas y contenidos según el tipo de directiva:

- a. La Directiva Específica (DE) debe elaborarse según la plantilla que figura como Anexo I de la presente ley y debe contener:
  - i. La fundamentación que la justifique y las diligencias específicas de la misma.
  - ii. Personal interviniente y la dependencia de pertenencia.
  - iii. La duración proyectada y el ámbito de trabajo de las diligencias específicas dispuestas.



- iv. La fiscalía o dependencia que sirva de cabecera de la ejecución de la Directiva Específica.
  - v. La asignación presupuestaria y el carácter de los fondos estipulados a la misma.
- b. La Directiva de Investigación Criminal (DIC) y la Directiva de Análisis Criminal (DAC) deben elaborarse según la plantilla que figura como Anexo II de la presente ley y deben contener:
- i. La fundamentación que la justifique y los objetivos de la misma.
  - ii. El Equipo encargado de la actividad a desarrollar y la dependencia de pertenencia de sus numerarios.
  - iii. La duración proyectada y el ámbito de trabajo de las actividades dispuestas.
  - iv. La fiscalía o dependencia que sirva de cabecera de la ejecución de la Directiva correspondiente.
  - v. La asignación presupuestaria y el carácter de los fondos estipulados a la misma.

La Directiva Específica (DE) y la Directiva de Análisis Criminal (DAC) pueden ser modificadas o actualizadas en cualquiera de los aspectos establecidos precedentemente.

**ARTÍCULO 24.- Carácter reservado de las directivas.** Las directivas operacionales del OI son de carácter reservado y sólo pueden ser conocidas por los funcionarios y el personal del OI interviniente.

**ARTÍCULO 25.- Equipos.** Los Equipos de Investigación Criminal y los Equipos de Análisis Criminal son las unidades operacionales básicas del OI y deben planificar, coordinar, ejecutar y evaluar las intervenciones ordenadas a través de una Directiva de Investigación Criminal (DIC) o una Directiva de Análisis Criminal (DAC) respectivamente.

Los Equipos deben servir como ámbito básico de trabajo abocado a la ejecución de las labores de análisis criminal e investigación criminal correspondientes y deben estar integrados por los investigadores criminales y analistas criminales responsables del cumplimiento de las labores e intervenciones ordenadas.

**ARTÍCULO 26.- Equipos. Dependencia y Jefatura.** Los Equipos deben constituirse en el ámbito de la Dirección Regional de referencia en un área que sirva de cabecera, cuyo titular designa al Jefe del Equipo. El Jefe de un Equipo de Investigación Criminal debe ser un investigador criminal del OI. El Jefe de un Equipo de Análisis Criminal debe ser un analista criminal del OI.

Excepcionalmente, puede ser designado como Jefe de Equipo un funcionario de la conducción superior del OI.

**ARTÍCULO 27.- Reportes.** Los Equipos de Investigación Criminal y los Equipos de Análisis Criminal deben producir, entre otros efectos y diligencias, los siguientes informes:

- a. El Reporte de Avance, con las actividades llevadas a cabo por el Equipo y los resultados parciales de las mismas, durante el desarrollo de las actividades de análisis criminal e investigación criminal ordenadas a través de una Directiva de Investigación Criminal o una Directiva de Análisis Criminal (DAC), según corresponda.
- b. El Reporte de Resultados, con las actividades llevadas a cabo por el Equipo y los resultados finales de las mismas, al culminar las actividades análisis criminal e investigación criminal ordenadas a través de la Directiva de Investigación Criminal o una Directiva de Análisis Criminal (DAC), según corresponda.

El Jefe del Equipo de Investigación Criminal o el Jefe del Equipo de Análisis Criminal, según corresponda, es el responsable de producir el Reporte de Avance y el Reporte de Resultados, los cuales deben ser girados exclusivamente al titular del área que haya servido de cabecera y éste debe darle inmediato traslado al Director Provincial del OI para su consideración.

El personal interviniente en las diligencias llevadas a cabo a partir de una Directiva Específica (DE) también debe producir el Reporte de Avance, con las actividades llevadas a cabo y los resultados parciales de las mismas, y el Reporte de Resultados, con los resultados finales al culminar las actividades. Ambos tipos de reporte deben ser girados por el personal interviniente en la diligencia exclusivamente al titular del área de pertenencia y éste debe darle inmediato traslado al Director Provincial del OI para su consideración.

**ARTÍCULO 28.- Intervención integrada.** Las actividades de análisis criminal e investigación criminal desarrolladas en el marco de un Equipo de Investigación Criminal o un Equipo de Análisis Criminal deben estar vinculadas, articuladas y desarrollarse de manera mutuamente referenciada y determinada.

**ARTÍCULO 29.- Línea de mando.** La línea de mando operacional del OI se asienta en el ejercicio de la dirección funcional consistente la dirección, coordinación, supervisión, control y evaluación de las labores operacionales del OI por parte de las autoridades que a continuación se detallan en orden jerárquico, partiendo del nivel superior:

- a. Nivel 1, el Director Provincial del OI.
- b. Nivel 2, el Subdirector Provincial del OI.
- c. Nivel 4, los Directores Regionales: Santa Fe, Rosario y Rafaela.
- d. Nivel 5, los Directores de Coordinación Operativa de las Direcciones Regionales del OI: Santa Fe, Rosario y Rafaela.
- e. Nivel 6, los Jefes de los Equipos de Investigación Criminal y de Análisis Criminal.



## Título VI

### Especificidad profesional del Personal de Investigación

#### Capítulo I

##### Disposiciones profesionales generales

**ARTÍCULO 30.- Ámbito de aplicación.** Las presentes especificidades profesionales rigen para el Personal de Investigación del OI que tiene a cargo del desarrollo de las labores de investigación y seguridad en la estructura operacional del OI.

**ARTÍCULO 31.- Agrupamientos.** El Personal de Investigación del OI reviste en los siguientes agrupamientos y especialidades:

- a. El Agrupamiento de Investigación, con las siguientes especialidades:
  1. Especialidad en Análisis Criminal.
  2. Especialidad en Investigación Criminal.
- b. El Agrupamiento de Seguridad con las siguientes especialidades:
  1. Especialidad en Intervenciones Especiales.
  2. Especialidad en Seguridad Institucional.

**ARTÍCULO 32.- Profesión especializada.** La profesión del Personal de Investigación del OI está regida por el principio de especialización. En tal sentido, el Personal de Investigación debe desarrollar su carrera profesional dentro de un agrupamiento y especialidad, evitando los cambios.

El cambio de agrupamiento o de especialidad es de carácter excepcional y sólo puede efectuarse mediante disposición expresa del Director Provincial del OI, siempre que el personal reúna los requisitos exigidos para ello y posea la aptitud física, psíquica y técnica requerida.

**ARTÍCULO 33.- Dedicación exclusiva.** El Personal de Investigación del OI tiene dedicación exclusiva, debiendo cumplir CUARENTA Y CINCO (45) horas mínimas semanales y no pudiendo realizar otra actividad que fuera reputada incompatible, riesgosa o que pueda resultar en desmedro del rendimiento físico o psíquico de sus funciones.

**ARTÍCULO 34.- Categoría Única de Oficiales.** El Personal de Investigación del OI se organiza en una categoría única de oficiales, que cuenta con OCHO (8) grados jerárquicos, estableciéndose las equivalencias a los cargos de la Ley N° 11.196 "Régimen Salarial del Poder Judicial", de acuerdo a la siguiente tabla:

Cargos de la Ley N° 11.196 Personal Administrativo	Grados Jerárquicos de Oficiales Personal de Investigación del OI
Jefe de Despacho	I
Oficial Mayor	II
Oficial Principal	III
Oficial	IV
Oficial Auxiliar	V
Escribiente Mayor	VI
Escribiente	VII
Auxiliar	VIII

**ARTÍCULO 35.- Grados jerárquicos.** El grado es la posición jerárquica que ocupa el Personal de Investigación del OI. La estructura jerárquica del Personal de Investigación del OI para cada agrupamiento se organiza en una escala que comprende desde el grado I al grado VIII, siendo el primero el de mayor rango jerárquico.

Cada grado está conformado por CUATRO (4) niveles. A los efectos de la medición del tiempo mínimo de permanencia en el grado, cada nivel equivale a UN (1) año.

El tiempo máximo de permanencia en el grado es de OCHO (8) años, con excepción del supuesto de imposibilidad de ascenso por inexistencia de vacantes motivada en razones institucionales, presupuestarias o de otro carácter ajeno al Personal de Investigación del OI que se encuentre en condiciones de ascender.

El Director Provincial del OI debe establecer por resolución los requisitos físicos, psíquicos, técnicos, de capacitación, y de seguridad correspondientes a cada grado del Personal de Investigación del OI.

**ARTÍCULO 36.- Cuadros jerárquicos.** El Personal de Investigación del OI se organiza de acuerdo con los grados jerárquicos de pertenencia, conformando los cuadros:

- a. Oficiales Subalternos, integrado por el Personal de Investigación del OI que alcance los grados jerárquicos VIII, VII, VI y V y que está abocado al desarrollo de las labores operacionales básicas de análisis criminal e investigación criminal;
- b. Oficiales Supervisores, integrado por el Personal de Investigación del OI que alcance los grados jerárquicos IV y III y que debe estar abocado al desarrollo de las labores de supervisión y/o mando operacional medio; y



- c. Oficiales Superiores de Conducción, integrado por el Personal de Investigación del OI que alcance los grados jerárquicos II y I, y que debe estar abocado al desarrollo de las labores de dirección y/o mando operacional superior.

**ARTÍCULO 37.- Ejercicio de la superioridad.** El ejercicio de la superioridad entre el Personal de Investigación del OI tiene tres modalidades diferenciadas:

- a. La superioridad jerárquica, que ejerce un efectivo sobre otro como consecuencia de la posesión de un grado jerárquico superior o, a igualdad de grado, por la antigüedad en el grado jerárquico de pertenencia y, a igualdad de antigüedad, por la fecha de ascenso al grado inmediato anterior y así sucesivamente, hasta el promedio de egreso del instituto de formación;
- b. La superioridad orgánica, que ejerce un efectivo porque ocupa un cargo en la estructura operacional con funciones de dirección o conducción, independientemente de su grado jerárquico; y
- c. La superioridad funcional, que ejerce un efectivo sobre otro durante el desarrollo de una misión, operación o actividad concreta y específica, ordenada por un superior, y en la que se le asignan responsabilidades y atribuciones precisas de mando a un efectivo que tiene un grado jerárquico y/o un cargo inferior al de los demás integrantes de la misión, operación o actividad, siempre que medien razones de servicio que así lo justifiquen.

**ARTÍCULO 38.- Políticas de igualdad de género.** Las políticas de personal del OI deben:

- a. Alcanzar la integración de forma proporcional del Personal de Investigación del OI y guardar representación de ambos géneros.
- b. Fomentar la plena integración de las mujeres a los puestos de mando y control respetando el régimen de carrera y el plan de ascensos establecidos a tal efecto.
- c. Instituir e impulsar acciones y disposiciones legales concretas tendientes a garantizar la paridad entre el trabajo realizado y la remuneración recibida en su consecuencia, entre hombres y mujeres.
- d. Prohibir toda la práctica que implique cualquier forma de segregación y discriminación por estado civil o maternidad.
- e. Promover la modificación de patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el principio de superioridad de cualquiera de los géneros dentro de la institución.

## **Capítulo II**

### **Incorporación**

**ARTÍCULO 39.- Incorporación.** El proceso institucional de incorporación como Personal de Investigación del OI se realiza a través de un concurso público anual.

**ARTÍCULO 40.- Concurso Público. Etapas.** El concurso público comprende las siguientes etapas:

- a. Selección, mediante examen de idoneidad, mérito y capacidad verificados, de acuerdo con los requisitos físicos, psíquicos, técnicos y de seguridad previamente establecidos por el Fiscal General del Ministerio Público de la Acusación.
- b. Formación, mediante la aprobación del Curso de Formación Inicial.

La superación de las etapas mencionadas es requisito esencial para la incorporación como Personal de Investigación del OI.

**ARTÍCULO 41.- Candidato.** El candidato es el postulante a ingresar como Personal de Investigación del OI durante los procesos de selección y de formación.

Los candidatos no integran la dotación de Personal de Investigación del OI y no guardan, en ningún caso, relación laboral alguna con el organismo.

**ARTÍCULO 42.- Requisitos de Selección.** Para ser seleccionado, el candidato debe:

- a. Ser argentino nativo, naturalizado o por opción.
- b. Tener, al momento de la selección, entre 18 y 30 años de edad.
- c. Poseer titulación de enseñanza media completa o sus equivalentes, acreditado mediante la documentación correspondiente.
- d. Presentar una solicitud formal de ingreso como Personal de Investigación del OI donde el candidato haga constar su voluntad.
- e. Poseer la aptitud física, psíquica y técnica requerida.
- f. Obtener la habilitación de seguridad de acuerdo a los parámetros establecidos por el Ministerio Público de la Acusación.
- g. Superar satisfactoriamente las pruebas y entrevistas destinadas a determinar su idoneidad.

**ARTÍCULO 43.- Área de selección.** El proceso de selección de los candidatos a incorporarse como Personal de Investigación del OI es llevado a cabo por la Dirección de Incorporación y Educación, a partir de los lineamientos establecidos por las dependencias de la Fiscalía General a cargo de las tareas de selección del personal.

**ARTÍCULO 44.- Dictamen de seleccionados.** La Dirección de Incorporación y Educación del OI debe elaborar un dictamen con la nómina de los candidatos seleccionados para realizar el Curso de Formación Inicial.

**ARTÍCULO 45.- Ingreso.** El ingreso como Personal de Investigación del OI se produce mediante acto administrativo a través del cual se designa a aquellos



candidatos que, habiendo aprobado el Curso de Formación Inicial y de conformidad con el orden de mérito final, resulten necesarios para cubrir la cantidad de vacantes establecidas por aquel.

**ARTÍCULO 46.- Agrupamiento y grado de ingreso.** El ingreso a la dotación del Personal de Investigación del OI se realiza por el grado de menor rango jerárquico del agrupamiento correspondiente.

**ARTÍCULO 47.- Ingreso extraordinario por necesidades funcionales.** Sin perjuicio de las previsiones en materia de incorporación establecidas en la presente ley, en caso de acreditarse necesidades funcionales extraordinarias, se puede ingresar a la dotación del Personal de Investigación del OI, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:

- a. La necesidad funcional o demanda formal y fundada del área requirente, con autorización expresa del Fiscal General del Ministerio Público de la Acusación.
- b. El informe favorable de la Dirección de Administración del OI, respecto del perfil del postulante, antecedentes destacados para ello y verificación de los conocimientos específicos.
- c. Poseer la aptitud física, psíquica y técnica requerida.
- d. Realizar los cursos de capacitación requeridos o superar el proceso de homologación correspondiente.
- e. Obtener la habilitación de seguridad correspondiente, de acuerdo a los parámetros formalmente definidos por el Fiscal General del Ministerio Público de la Acusación.

**ARTÍCULO 48.- Convocatorias regulares y extraordinarias.** El Fiscal General del Ministerio Público de la Acusación, fija los cupos para cada año lectivo, aprueba los contenidos y procedimientos de las pruebas de aptitud con las condiciones físicas, psíquicas y profesionales básicas, así como la denominación y los contenidos de los cursos de formación y capacitación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, y cuando las necesidades funcionales impongan el llamado a convocatorias excepcionales a los fines de la obtención de recursos humanos con capacidades y/o destrezas especiales, el Fiscal General puede efectuar convocatorias extraordinarias que permitan el ingreso de personal que aprueben las pruebas de aptitud con las condiciones físicas, psíquicas y profesionales básicas y el curso de capacitación o superen el proceso de homologación correspondiente, que al efecto se establezcan en la reglamentación.

**ARTÍCULO 49.- Prohibición de ingreso.** No puede ingresar como Personal de Investigación del OI:

- a. Quienes registren inhabilidades o incompatibilidades establecidos para los empleados judiciales en la Ley N° 10.160 "Orgánica del Poder Judicial"
- b. Quienes hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme a lo previsto en el artículo 36 de la

Constitución Nacional y en el Libro Segundo, Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por un indulto o condonación de la pena.

- c. Quienes registren antecedentes por violación a los derechos humanos.
- d. Quienes hayan sido condenados por delitos dolosos de cualquier índole.
- e. Quienes hayan sido condenados por la comisión de delitos contra la Administración Pública Nacional, Provincial o municipal.
- f. Quienes tengan proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos c y d del presente artículo.
- g. Quienes se encuentren inhabilitados para el ejercicio de cargos públicos.
- h. Quienes hayan sido sancionados con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o municipal, mientras no medie rehabilitación, conforme a las normas vigentes.
- i. Quienes se encontraren incluidos en otras inhabilitaciones propias del Ministerio Público de la Acusación, de acuerdo a lo que establezca las reglamentaciones correspondientes.
- j. Quienes hayan sido sancionados con destitución o sanción equivalente en las fuerzas armadas o en las policías o fuerzas de seguridad federales y/o provinciales.

**ARTÍCULO 50.- Nulidad.** Los ingresos efectuados en violación a lo dispuesto en el artículo anterior, o de cualquier otra norma vigente, son nulas cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas por el agente durante el ejercicio de sus funciones.

**ARTÍCULO 51.- Reingreso.** El reingreso del Personal de Investigación del OI que hubiere renunciado se puede producir, siempre que se acrediten necesidades funcionales y se cumplan los requisitos estipulados para el reingreso del peticionante. El reingreso se hace al grado que poseía el personal al momento de su egreso, readquiriendo la estabilidad en forma automática, siempre que exista disponibilidad de vacantes y que no medie impedimento legal o reglamentario alguno.

**ARTÍCULO 52.- Estabilidad.** El Personal de Investigación del OI adquiere estabilidad en el empleo mediante acto administrativo del Fiscal General después de transcurridos DOCE (12) meses de prestación de servicios, los que se computan a partir del acto administrativo de ingreso referido en el artículo 45 de la presente ley.

Quienes habiendo transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior tengan una evaluación de desempeño negativa o de antecedentes disciplinarios desfavorables quedan desvinculados del OI.

Durante el tiempo en que el Personal de Investigación carezca de estabilidad, éste tiene todos los derechos, deberes y prohibiciones previstos en la presente ley. Dicho lapso debe ser computado para la antigüedad en su carrera profesional.



## Capítulo III

### Formación y capacitación

**ARTÍCULO 53.- Formación inicial.** La formación inicial del Personal de Investigación del OI es el proceso institucional de aprendizaje y preparación profesional inicial de los candidatos que han sido seleccionados para ingresar al OI, desarrollado a través del Curso de Formación Inicial.

**ARTÍCULO 54.- Curso de Formación Inicial.** El Curso de Formación Inicial se desarrolla a través de los siguientes módulos consecutivos:

- a. Módulo General, cuyos contenidos son compartidos y comunes para los candidatos de los dos agrupamientos, Investigación y Seguridad, del OI
- b. Módulo de Especialización, cuyos contenidos son diferenciales según el Agrupamiento y Especialidad al que hayan sido asignados los candidatos durante el Módulo General.

**ARTÍCULO 55.- Módulo General.** El Módulo General del Curso de Formación Inicial tiene una duración de CINCO (5) meses y posee los siguientes bloques:

- a. Bloque Introdutorio: tiene una duración de TRES (3) meses y está articulado sobre la base de los siguientes núcleos curriculares mínimos:
  1. El núcleo legal-institucional dirigido a introducir a los estudiantes en los contenidos teórico-prácticos relacionados con aspectos organizativos y funcionales del OI, en particular su estructura orgánica, sus relaciones con otros actores en materia de persecución penal, despliegue territorial, funcionamiento administrativo y labores operacionales, así como la normativa vigente en materia de seguridad pública nacional y provincial, sobre la persecución penal en la provincia, el funcionamiento del Poder Judicial, del Ministerio Público de la Acusación y del Organismo de Investigaciones, profundizando sobre las implicancias del ordenamiento jurídico en el desarrollo de la labor de investigación, en particular los contenidos inherentes a la administración pública, el sistema institucional administrativo, judicial y legislativo, el derecho público y administrativo, el derecho penal y procesal penal y los procedimientos administrativos y jurisdiccionales.
  2. El núcleo social-criminológico orientado a la formación teórico-práctica de los estudiantes referida a los conocimientos propios de las ciencias sociales aplicados a las problemáticas delictivas e institucionales referidas a la seguridad pública, tales como los conocimientos propios de la ciencia política, sociología y criminología, colocando especial énfasis en el

conocimiento de las problemáticas delictivas que son competencia del OI.

- b. Bloque de orientación: tiene una duración de DOS (2) meses y está articulado sobre la base de los siguientes núcleos curriculares mínimos:
1. El núcleo ético-profesional destinado a la formación teórico-práctica de los estudiantes en los conocimientos propios de la profesión y funciones del OI, contemplando los principios básicos de actuación y el respeto de los derechos humanos y demás derechos y garantías legales en el desarrollo de las funciones propias de los oficiales.
  2. El núcleo técnico-profesional orientado a la formación teórico-práctica de los estudiantes en la investigación criminal sobre la base de los conocimientos propios del ejercicio de las labores operativas de investigación (análisis criminal e investigación criminal) y seguridad (intervenciones especiales y seguridad institucional), y la obtención de los métodos, técnicas y adiestramiento para el desempeño de sus servicios.

En el marco del Bloque de Orientación, el Fiscal General, a propuesta del Director Provincial del OI, debe designar el Agrupamiento Especialidad de los candidatos.

**ARTÍCULO 56.- Módulo de Especialización.** El Módulo de Especialización del Curso de Formación Inicial tiene una duración de CUATRO (4) meses y posee los siguientes módulos con contenidos diferenciales para cada Especialidad dentro de cada Agrupamiento:

- a. Módulo de Especialidad en Investigación Criminal, orientado a la formación de los candidatos a incorporarse a la Especialidad en Investigación Criminal del Agrupamiento de Investigación.
- b. Módulo de Especialidad en Análisis Criminal, orientado a la formación de los candidatos a incorporarse a la Especialidad en Análisis Criminal del Agrupamiento de Investigación.
- c. Módulo de Especialidad en Intervenciones Especiales, orientado a la formación de los candidatos a incorporarse a la Especialidad en Intervenciones Especiales del Agrupamiento de Seguridad.
- d. Módulo de Especialidad en Seguridad Institucional, orientado a la formación de los candidatos a incorporarse a la Especialidad en Seguridad Institucional del Agrupamiento de Seguridad.

**ARTÍCULO 57.- Capacitación profesional.** La capacitación profesional del Personal de Investigación del OI es el proceso institucional de adquisición de saberes y competencias profesionales desarrollado durante la carrera profesional de aquél.

La capacitación profesional debe ser continua y estar orientada a la producción de destrezas y competencias profesionales específicas que sean adecuadas a las



actividades institucionales básicas propias del agrupamiento, así como del grado y el cargo orgánico de pertenencia.

**ARTÍCULO 58.- Cursos de capacitación.** La capacitación del Personal de Investigación del OI debe estar articulada en función a los siguientes cursos y /o eventos académicos:

- a. Cursos de Ascenso, destinados a la capacitación y preparación de los/as oficiales que aspiren a ascender al grado jerárquico superior de la carrera profesional
- b. Cursos de Especialización, destinados a la capacitación especializada en relación con las actividades que habitualmente desarrolla el personal dentro de cada agrupamiento, a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes que resultan habilitantes para el desarrollo de labores específicas dentro de cada agrupamiento. Así mismo, estos cursos también están referidos a la continua y generalizada necesidad de actualización en las labores propias del servicio del OI como a la capacitación del personal en aspectos específicos vinculados a las necesidades funcionales u orgánicas del OI.
- c. Cursos de Conducción, orientados tanto a la capacitación del personal que aspira a ocupar los cargos orgánicos que correspondan y los faculta para ello, así como al personal que ya ejerza cargos de conducción o dirección superior o media dentro de la estructura operacional del organismo, comprendiendo contenidos referidos a la gestión de estructuras burocráticas, manejo de personal, control y evaluación de estructuras de mando y dirección.
- d. Eventos Académicos, orientados a la capacitación profesional complementaria del personal del OI a través de cualquier tipo de conferencia, taller, seminario o evento de carácter académico o profesional.

**ARTÍCULO 59.- Área de formación y capacitación.** El proceso de formación de los candidatos y de capacitación del Personal de Investigación del OI es programado, dirigido, ejecutado y evaluado por la Dirección de Incorporación y Educación, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Escuela de Capacitación del Ministerio Público de la Acusación.

## Capítulo IV

### Movilidad y Desempeño

**ARTÍCULO 60.- Criterios para la ocupación de cargos y ascensos.** La ocupación de los cargos orgánicos, así como el ascenso al grado jerárquico superior del Personal de Investigación del OI es decidida por Fiscal General del Ministerio de la Acusación a propuesta del Director Provincial del OI, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. La formación y capacitación profesional especializada.

- b. El desempeño profesional a lo largo de la carrera profesional.

Deben considerarse también los antecedentes disciplinarios, así como la antigüedad en el OI y en el grado jerárquico de pertenencia, pero estos criterios nunca deben ser predominantes.

**ARTÍCULO 61.- Desempeño.** El desempeño del Personal de Investigación del OI es el rendimiento de aquél en el desarrollo de las actividades inherentes a su puesto de trabajo y su contribución al logro de los objetivos institucionales y organizativos del OI, de acuerdo con el agrupamiento, el grado y el cargo orgánico de pertenencia.

El desempeño del Personal de Investigación del OI es evaluado individualmente, como mínimo, UNA (1) vez al año mediante un sistema formalizado y obligatorio a través de las siguientes instancias:

- a. La evaluación directa de desempeño
- b. La evaluación institucional de desempeño

**ARTÍCULO 62.- Evaluación directa de desempeño.** La evaluación directa de desempeño del Personal de Investigación del OI consiste en la apreciación y valoración de su rendimiento en el cumplimiento de las funciones y labores en la unidad operacional de pertenencia.

La evaluación directa está a cargo del funcionario titular de la dependencia en la cual presta servicios el personal evaluado durante el período en consideración. La evaluación directa debe ser notificada al personal evaluado y que debe ser remitida a la Dirección de Administración del OI.

Los plazos, procedimientos e indicadores que den cuenta de la competencia profesional en la prestación de servicios en base a los cuales se realiza la evaluación directa son establecidos por la reglamentación.

**ARTÍCULO 63.- Evaluación institucional de desempeño.** La evaluación institucional de desempeño del Personal de Investigación del OI consiste en la supervisión de la evaluación directa de desempeño, convalidándola o rechazándola, así como en la valoración del desempeño funcional de dicho personal de acuerdo a la capacitación profesional. También deben considerarse los antecedentes funcionales y disciplinarios, la antigüedad y el grado del personal evaluado, los cuales no constituyen criterios determinantes.

La evaluación institucional está a cargo de la Dirección de Administración del OI, la cual es la responsable de la dirección y supervisión del proceso de evaluación de desempeño del Personal de Investigación del OI, la convalidación o rechazo fundado de las evaluaciones directas, la elaboración de recomendaciones sobre necesidades de capacitación individuales e institucionales y la determinación de las condiciones de trayectoria y movilidad en la carrera profesional, sugiriendo el ascenso, la permanencia o la desvinculación del personal evaluado y estableciendo el orden de mérito del personal en condiciones de ascender al grado inmediato superior.

**ARTÍCULO 64.- Ascenso jerárquico.** El ascenso jerárquico del Personal de Investigación del OI se produce cuando aquél haya obtenido la aptitud profesional



para ello en los términos del artículo 65 y existan vacantes de acuerdo con las necesidades funcionales derivadas de la planificación estratégica del OI.

**ARTÍCULO 65.- Aptitud para el ascenso.** La aptitud profesional para el ascenso del Personal de Investigación del OI se obtiene cuando cumple los siguientes requisitos básicos:

- a. La convalidación de la evaluación directa de desempeño por parte de la Dirección de Administración del OI y la recomendación de ésta a favor del ascenso del personal evaluado.
- b. El cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia en el grado jerárquico en que revista.
- c. La aprobación del Curso de Ascenso correspondiente.

**ARTÍCULO 66.- Prioridad para el ascenso jerárquico.** La prioridad para el ascenso entre dos o más aspirantes a un mismo grado jerárquico superior debe estar dada por los parámetros que se indican a continuación y en el siguiente orden:

- a. El mayor puntaje obtenido en los cursos de ascenso o nivelación, teniendo especial consideración la formación y capacitación profesional, así como las destrezas y competencias profesionales relacionadas con el grado jerárquico superior.
- b. La mejor calificación de aptitud profesional.
- c. La mayor antigüedad en el grado jerárquico de pertenencia.

Sin perjuicio de las promociones regulares, el Fiscal General del Ministerio de la Acusación puede determinar promociones del Personal de Investigación del OI que se distinga en actos de servicios debidamente acreditados, o fallezca como consecuencia de éstos, conforme lo establezca la reglamentación.

**ARTÍCULO 67.- Permanencia.** El Personal de Investigación del OI que no haya cumplido con los requisitos básicos para el ascenso establecidos en el artículo 65 permanecerá en el grado que se encuentre.

**ARTÍCULO 68.- Desvinculación.** El Personal de Investigación del OI queda desvinculado del OI si:

- a. Obtiene TRES (3) evaluaciones institucionales de desempeño consecutivas o CINCO (5) discontinuas donde no haya alcanzado los parámetros mínimos establecidos por resolución.
- b. Cumple el tiempo máximo de permanencia en el grado establecido en el artículo 35 de la presente ley, sin ascender al grado inmediato superior.

**ARTÍCULO 69.- Ocupación de jefatura de cargos orgánicos.** La ocupación de los cargos orgánicos del Personal de Investigación del OI tiene como requisitos:

- a. La acreditación de la aptitud profesional requerida para el cargo orgánico, determinada por:

1. La formación y capacitación profesional especializada correspondiente al cargo orgánico de referencia y a las funciones atinentes al mismo.
  2. Las destrezas y competencias profesionales correspondientes al cargo orgánico de referencia y a las funciones atinentes al mismo.
  3. Las condiciones físicas y psíquicas correspondientes al cargo orgánico de referencia y a las funciones atinentes al mismo.
- b. La aprobación de los cursos de capacitación que determine la reglamentación.
- c. El cuadro y/o grado jerárquico requeridos.

La aptitud profesional, así como los cursos de capacitación y el cuadro y/o grado jerárquico requeridos para la ocupación de los cargos orgánicos son establecidos por Fiscal General.

## Capítulo V

### Derechos, Deberes y Obligaciones

**ARTÍCULO 70.- Derechos.** El Personal de Investigación del OI tiene los siguientes derechos, sin perjuicio de los que, particularmente, acuerdan las leyes, decretos y resoluciones especiales:

- a. A todos los establecidos para los empleados judiciales en la Ley N° 10.160 "Orgánica de Poder Judicial".
- b. A una remuneración justa y proporcional en relación a sus responsabilidades y a la capacidad técnica que su función le exija.
- c. A la estabilidad en el empleo de acuerdo con los plazos y requisitos establecidos por la normativa vigente.
- d. A una carrera en igualdad de oportunidades que comprenda criterios de ingreso y selección, un proceso de capacitación permanente y continua para la adquisición y mejora de competencias y un sistema de movilidad basado en la evaluación de desempeño y la capacitación.
- e. A un procedimiento disciplinario para faltas graves y muy graves que se instruya ante un organismo externo e independiente del OI, asegurando el debido proceso y observando las garantías establecidas en los artículos 18, 19 y concordantes de la Constitución Nacional.
- f. A la protección de la vida, la integridad física y la seguridad, para lo cual se les garantiza:



1. Ejercer sus funciones en condiciones materiales de seguridad y salud en el trabajo.
  2. Recibir la asignación de los recursos materiales y equipamiento necesarios para cumplir con las labores operacionales correspondientes.
- g. A actuar en operaciones y actividades de investigación planificadas y controladas a través de directivas expresas emanadas de autoridad competente.
- h. A un horario laboral acorde al tipo de función, un régimen de descanso y vacaciones proporcionales a dichas tareas.
- i. A rehusarse a cumplir una orden manifiestamente ilegal o violatoria de los derechos humanos, sin que ello implique sanción disciplinaria o administrativa alguna.
- j. A no recibir un tratamiento diferenciado por motivos de raza, etnia, género, identidad de género o su expresión, sexo, orientación sexual, religión o creencias, situación familiar, nacionalidad por origen u opción, estado civil, edad, color de piel, ideología, opinión política o gremial, lengua o idioma, filiación, embarazo, discapacidad, lugar de residencia, estado de salud, aspecto físico, origen social, condición socioeconómica, antecedentes penales y trabajo u ocupación. Esta enunciación no es taxativa y pueden incluirse otros motivos que tengan un carácter comparable a los expresamente reconocidos, especialmente cuando reflejen la experiencia de grupos sociales histórica o actualmente vulnerados.
- k. A percibir las asignaciones y/o subsidios familiares de acuerdo a la legislación vigente en la materia.
- l. A las licencias, franquicias y justificaciones previstas en la normativa vigente.
- m. A los servicios médico-asistenciales y sociales para sí y para los familiares a cargo en la forma que determinan las normas vigentes.
- n. A la provisión de medicamentos necesarios, de aparatos de prótesis y/u ortopedia, debiendo renovarlos o reponerlos cuando su uso normal así lo requiera o fueran superados por nuevas tecnologías, y todo otro equipamiento para el uso en el hogar o en vehículos, a cargo del Estado, hasta la total curación de las lesiones o enfermedades contraídas durante o por motivos de actos propios de la función de investigación; así como el pago de la asistencia permanente de otra persona, cuando ello fuera necesario.
- o. A la asistencia psicológica permanente y gratuita, propia y del grupo familiar por la afección que le pudiere haber ocasionado el servicio público.
- p. A los beneficios previsionales que garanticen una adecuada calidad de vida del personal una vez producido el retiro, por las causas y en las condiciones que establezca la normativa vigente.

**ARTÍCULO 71.- Deberes.** Son deberes del Personal de Investigación del OI, sin perjuicio de los que, particularmente, imponen las normas especiales:

- a. Todos los establecidos para los empleados judiciales en la Ley N° 10.160 "Orgánica de Poder Judicial".
- b. Utilizar exclusivamente el arma provista u homologada por el organismo durante la jornada laboral sólo en los casos y en la forma prevista en las leyes, de acuerdo con los principios básicos de actuación.
- c. Actuar en el cumplimiento de sus funciones con neutralidad e imparcialidad y sin discriminación.
- d. Desempeñarse con la integridad inherente al ejercicio de su función, absteniéndose de todo acto incompatible con la misma.
- e. Obedecer toda disposición emanada de autoridad competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de labores inherentes al Personal de Investigación del OI.
- f. Impedir y abstenerse de ejercitar práctica abusiva alguna, entañe o no violencia física o moral.
- g. Organizar y desarrollar sus funciones y actividades sobre la base de los principios de eficiencia y eficacia, transparencia institucional y rendición de cuentas ante las autoridades competentes e instancias sociales de participación y control.
- h. Desempeñar eficaz y responsablemente las tareas inherentes al cargo o función que ocupe.
- i. Cumplir el horario establecido con dedicación exclusiva.
- j. Emplear los elementos de comunicación, identificación y protección personal que se le provean de acuerdo con la tarea que realice.
- k. Asistir a las actividades de formación y capacitación profesional que se establezcan.
- l. Someterse al régimen disciplinario y cumplir con las medidas y disposiciones que establezca la autoridad competente cuya observancia resulte obligatoria.
- m. Guardar reserva, aún después del retiro del servicio activo, de todo asunto que se relacione con el servicio del OI, salvo requerimiento judicial.
- n. Cuidar y mantener en buen estado de uso y aprovechamiento los recursos materiales y recursos provistos por el OI para el desempeño de la labor.
- o. Adoptar y cumplir las medidas de seguridad dispuestas por la autoridad competente sobre el personal, material, documentación e información en el lugar de trabajo o fuera de él.



- p. Presentar y actualizar la declaración jurada de sus bienes y las modificaciones que se produzcan en su situación patrimonial y en la de su cónyuge conforme la legislación especial vigente.
- q. Cumplir con los preceptos establecidos en el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, aprobado por la Resolución 34/169 de la Organización de las Naciones Unidas el 17 de diciembre de 1979 y adoptado por el artículo 22 de la Ley Nacional N° 24.059, así como también toda otra norma que de similar o superior jerarquía se dicte sobre la materia.

**ARTÍCULO 72.- Prohibiciones.** Al Personal de Investigación del OI le está prohibido:

- a. Utilizar informaciones o antecedentes logrados en el servicio para algún fin ajeno al mismo.
- b. Revelar o divulgar cualquier tipo de información adquirida en el ejercicio de sus funciones, ya sea por sí o bajo cualquier modalidad. La presente prohibición subsistirá no obstante haberse producido el retiro.
- c. Aceptar dádivas, obsequios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones.
- d. Patrocinar trámites y gestiones administrativas o judiciales referentes a asuntos de terceros vinculados con el OI.
- e. Desempeñar otros cargos, funciones o empleos en la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto el ejercicio de la docencia en la forma que establezca la reglamentación.
- f. Proveer o contratar directa o indirectamente, en forma habitual u ocasional con la Administración Pública Provincial.
- g. Representar o integrar sociedades proveedoras o contratistas de la Administración Pública Provincial, como tampoco venderles bienes, prestarles servicios ni representarlas.
- h. Prestar servicios por sí, por conducto de empresas o sociedades, directa o indirectamente a personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad policial, ad honorem o bajo cualquier modalidad.
- i. Desarrollar actividades lucrativas o de cualquier otro tipo incompatibles con el desempeño de las funciones de investigación.
- j. Adoptar medidas de acción directa de cualquier naturaleza que impliquen:
  - 1. Tomar los lugares de trabajo, dentro o fuera del horario laboral.
  - 2. Negarse a cumplir sus funciones de modo que ello importe dejar de prestar o afectar la prestación esencial del servicio en forma parcial o total.

3. Cumplir sus funciones bajo las modalidades “a reglamento”, con lentitud por razones reglamentarias o análogas, en tanto importen la paralización o interrupción total o parcial de la prestación del servicio.
4. Movilizarse, manifestar o peticionar en horario laboral.

**ARTÍCULO 73.- Orden público laboral.** Los derechos reconocidos al Personal de Investigación del OI en la presente ley tienen el carácter de mínimo irrenunciable y pueden ser ampliados o mejorados por vía reglamentaria.

## Capítulo VI

### Principios Básicos de Actuación

**ARTÍCULO 74.- Principios básicos de actuación.** El Personal de Investigación del OI debe conducirse durante el desempeño de sus funciones, conforme a los siguientes principios básicos de actuación:

- a. Legalidad, adecuando siempre sus conductas y prácticas a las normas constitucionales, a los tratados internacionales en materia de derechos humanos y a la legislación y reglamentos vigentes.
- b. Oportunidad, evitando todo tipo de actuación innecesaria cuando no medie una situación objetiva de riesgo o peligro que vulnere la vida, la libertad u otros derechos fundamentales de las personas.
- c. Gradualidad, debiéndose emplear la fuerza en forma progresiva y privilegiando la utilización de métodos disuasivos antes que el uso efectivo de la fuerza.
- d. Proporcionalidad, escogiendo los medios y las modalidades de acción adecuadas y necesarias conforme a la situación objetiva de riesgo o peligro existente, evitando todo tipo de actuación que resulte abusiva, arbitraria o discriminatoria o que entrañe violencia física o moral contra las personas.

**ARTÍCULO 75.- Obligaciones funcionales.** En función del cumplimiento de los principios básicos de actuación establecidos en el artículo anterior, el Personal de Investigación del OI debe:

- a. Desempeñar sus funciones con responsabilidad, respeto a la comunidad, imparcialidad e igualdad, protegiendo los derechos de las personas.
- b. Actuar teniendo en miras el pleno e irrestricto respeto a los derechos humanos, en especial los vinculados a la vida, a la libertad, a la integridad y a la dignidad de las personas, sin que ningún tipo de emergencia u orden de un superior justifique o autorice el sometimiento a torturas u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.



- c. Asegurar la plena protección de la integridad física, psíquica y moral de las personas bajo su cuidado o custodia.
- d. Ajustar estrictamente su conducta a las normas éticas en el ejercicio de la función pública, absteniéndose de cualquier actuación o situación que implique un conflicto de intereses o la obtención de ventaja o provecho indebidos de su autoridad o función, persiga o no fines lucrativos, y aun cuando no irrogare perjuicio alguno al erario público.
- e. Velar por el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias durante su accionar o el de otras fuerzas, organismos o agencias con las que se desarrollen labores conjuntas o combinadas, o en las actuaciones de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas con las que se relacionen, debiendo dar inmediata cuenta de cualquier incumplimiento o hecho de corrupción a la autoridad superior u organismo de control competente.
- f. Comunicar inmediatamente a la autoridad judicial que correspondiere la ocurrencia o presunta comisión de delitos de acción pública que llegaren a su conocimiento.
- g. Mantener en reserva las cuestiones de carácter confidencial que conocieren, particularmente las referidas al honor, la vida y la intimidad de las personas, excepto que, por requerimiento judicial o estado de necesidad en el cumplimiento de sus funciones, se los relevara de tal obligación.
- h. Recurrir al uso de armas de fuego exclusivamente en caso de legítima defensa, propia o de terceros y/o estado de necesidad, debiendo obrar procurando reducir al mínimo la ocurrencia de daños y lesiones.
- i. Anteponer al eventual éxito de la actuación la preservación de la vida humana y de la integridad física de las personas, cuando exista riesgo de afectar dichos bienes jurídicamente protegidos.
- j. Identificarse como Personal de Investigación del OI cuando el empleo de la fuerza y/o de armas de fuego sea inevitable, formulando una clara advertencia de su intención de emplear la fuerza o armas de fuego –en la medida de lo posible y razonable–, con tiempo suficiente como para que la misma sea tomada en cuenta, salvo que, al dar esa advertencia se pusiera indebidamente en peligro a las personas protegidas o al funcionario del servicio, se creara un riesgo cierto para sus vidas o la de otras personas, o resultara evidentemente inadecuada o inútil por las circunstancias del caso.

**ARTÍCULO 76.- Eximición del deber de obediencia.** En el OI no se aplica el deber de obediencia cuando:

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



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

**ARTÍCULO 77.- Marco de actuación.** En ningún caso, el Personal de Investigación del OI, en el marco de las acciones y actividades propias de sus misiones y funciones, puede:

- a. Inducir a terceros a la comisión de actos delictivos o que afecten la intimidad o la privacidad de las personas.
- b. Obtener información, producir inteligencia o almacenar datos sobre personas, por el solo hecho de su raza, fe religiosa, acciones privadas, opinión política, o de adhesión o pertenencia a organizaciones partidarias, sociales, sindicales, comunitarias, cooperativas, asistenciales, culturales o laborales, así como por la actividad lícita que desarrollen en cualquier esfera de acción.
- c. Influir, en el ámbito de su comunidad, en aspectos institucionales, políticos, sociales o económicos, en la opinión pública, en los medios de comunicación o en la vida interna de los partidos políticos, asociaciones o agrupaciones legalmente constituidas de cualquier tipo.

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

**ARTÍCULO 78.- No intervención en hechos delictivos ajenos a su función.** Cuando el Personal de Investigación del OI se encuentre en servicio o fuera del horario de trabajo y tome conocimiento sobre situaciones que requieran intervención policial tiene el deber de dar aviso inmediatamente a personal policial en servicio y/o al servicio de atención telefónica de emergencias, no debiendo identificarse como Personal de Investigación del OI ni intervenir y, en dicha instancia, le queda vedado el uso del armamento reglamentario provisto u homologado.

**ARTÍCULO 79.- Uso de armas.** Cuando el ejercicio de las funciones conlleve o implique el uso de arma de fuego, el Personal de Investigación del OI debe hacer uso exclusivamente del armamento reglamentario provisto u homologado por la autoridad del OI, y únicamente puede portar o utilizar de dicho armamento durante la prestación del servicio, el que debe ser entregado al comienzo del mismo y que debe ser retirado a su finalización, conforme lo establezca la reglamentación.

Cuando el ejercicio de las funciones no conlleve ni implique el uso de arma de fuego, el Personal de Investigación del OI no debe ser provisto de, ni se le debe homologar, ningún tipo de armamento, y no puede portar o utilizar ningún otro tipo de armamento durante la prestación del servicio.

**ARTÍCULO 80.- Detención. Principio de legalidad.** El Personal de Investigación del OI no está facultado para privar de su libertad a las personas, excepto únicamente en cumplimiento de orden emanada de autoridad judicial competente.



## Capítulo VII

### Reserva de Identidad e identificación

**ARTÍCULO 81.- Información sobre identidad e identificación del personal. Reserva.** La información relativa a la identidad e identificación del Personal de Investigación del OI reviste carácter de reservado.

**ARTÍCULO 82.- Alcance de la reserva.** El Personal de Investigación del OI, con el fin de proteger sus derechos y su seguridad y a los efectos de garantizar el carácter reservado con relación a su identidad e identificación, debe guardar secreto respecto de:

- a. Las áreas de trabajo, destinos y dependencias operacionales específicas del OI en las que presta o ha prestado servicio.
- b. Las tareas, actividades, funciones y responsabilidades profesionales que desarrolla o ha desarrollado en el OI.
- c. Las capacidades, habilidades y conocimientos técnicos que emplea o ha empleado en el desarrollo de sus funciones profesionales en el OI.

**ARTÍCULO 83.- Seguridad de la información del personal.** El OI debe adoptar las medidas técnicas y organizativas que resulten necesarias para evitar la adulteración, pérdida o tratamiento no autorizado de los archivos, registros o bancos de datos que contengan o almacenen la información del Personal de Investigación del OI. Estas medidas también deben facilitar la detección de eventuales desviaciones, intencionales o no, de dicha información, ya sea que los riesgos provengan de la acción humana o del medio técnico utilizado para su gestión, sistematización o almacenamiento.

**ARTÍCULO 84.- Protocolos de seguridad de la información del personal.** Con el fin de proteger los recursos y sistemas de información del Personal de Investigación del OI y la tecnología utilizada para su gestión, procesamiento y almacenamiento, el Director Provincial del OI debe formular protocolos y procedimientos internos de seguridad. Éstos deben resguardar:

- a. La confidencialidad, confiabilidad, disponibilidad e integridad de la información contenida en los archivos, registros y bancos de datos en los que se ingresan, almacenan, sistematizan y procesan los datos personales del Personal de Investigación del OI.
- b. Las actividades, métodos y condiciones para la recolección, modificación, almacenamiento, ordenamiento, conservación, actualización, relación, evaluación y procesamiento de los datos personales del Personal de Investigación del OI.

**ARTÍCULO 85.- Accesos externos a la información del personal.** El acceso a la información del Personal de Investigación del OI por parte de otros organismos está reservado exclusivamente en función de la aplicación del régimen de retribuciones del Personal de Investigación del OI afectado o ante requerimiento judicial emanado de autoridad competente. A los efectos de asegurar la reserva de la información mencionada, dicho acceso debe efectuarse mediante procedimientos que garanticen la

protección de las actividades, métodos y condiciones para la transmisión, comunicación, consulta y transferencia de aquella.

**ARTÍCULO 86.- Reserva de identidad en actuaciones judiciales.** Durante el desarrollo de la Investigación Penal Preparatoria, el Ministerio Público de la Acusación debe tomar los recaudos que sean necesarios para resguardar la identidad de los integrantes del Organismo de Investigaciones. En cualquier etapa del proceso, y por requerimiento del Fiscal o Fiscal Adjunto fundado en informe del Director del Organismo de Investigaciones, se puede solicitar al Juez o Tribunal se arbitren medios que garanticen la reserva de identidad del personal a los fines de preservar la integridad física del mismo.

## Capítulo VIII

### Control Disciplinario

#### Sección I

#### Sistema de Control Disciplinario

**ARTÍCULO 87.- Sistema de Control Disciplinario. Creación.** Créase el Sistema de Control Disciplinario del OI, en el ámbito de la Fiscalía General del Ministerio Público de la Acusación.

**ARTÍCULO 88.- Sistema de Control Disciplinario. Misión.** El Sistema de Control Disciplinario tiene por misión identificar, investigar y juzgar las faltas disciplinarias graves y muy graves que pudiera cometer el Personal de Investigación del OI en el ejercicio de sus funciones.

**ARTÍCULO 89.- Sistema de Control Disciplinario. Integración.** El Sistema de Control Disciplinario se encuentra conformado por los siguientes órganos:

- a. Dirección de Inspectoría Disciplinaria del Personal de Investigación del OI.
- b. Tribunal de Disciplina del Personal de Investigación del OI.
- c. Defensoría Disciplinaria del Personal de Investigación del OI.

**ARTÍCULO 90.- Sistema de Control Disciplinario. Personal.** El Sistema de Control Disciplinario y los órganos que lo conforman, a excepción del Tribunal de Disciplina del Personal de Investigación del OI, se encuentran integrados por personal del Ministerio Público de la Acusación, que no puede ser Personal de Investigación del OI.

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



**ARTÍCULO 91.- Sistema de Control Disciplinario. Obligación de Colaboración.** El Personal de Investigación del OI, excepto mientras se encuentre bajo investigación disciplinaria, tiene la obligación indefectible e inmediata de brindar, sin limitación alguna, la colaboración, los informes y requerimientos que fueran debidamente formulados por los órganos que conforman el Sistema de Control Disciplinario.

## **Sección II**

### **Dirección de Inspectoría Disciplinaria del Personal de Investigación del OI**

**ARTÍCULO 92.- Dirección de Inspectoría. Dependencia y misión.** La Dirección de Inspectoría Disciplinaria del Personal de Investigación del OI (en adelante Dirección de Inspectoría) depende de la Auditoría General de Gestión de la Fiscalía General del Ministerio Público de la Acusación y tiene la misión institucional de planificar, desarrollar y dirigir las acciones abocadas a la:

- a. Prevención, identificación e investigación administrativa de las conductas del Personal de Investigación del OI desarrolladas en el ejercicio de sus funciones que pudieran llegar a constituir faltas disciplinarias graves o muy graves, conforme lo tipificado en el régimen disciplinario vigente.
- b. Identificación con efecto preventivo y disuasivo, de irregularidades que pudiese llegar a cometer el Personal de Investigación del OI en el cumplimiento de sus funciones.
- c. Control de gestión y evaluación del desempeño de las áreas y dependencias del OI.

**ARTÍCULO 93.- Dirección de Inspectoría. Autoridad y designación.** La Dirección de Inspectoría es ejercida por un funcionario del Ministerio Público de la Acusación designado por el Fiscal General, con acuerdo del Auditor General de Gestión, que no puede ser Personal de Investigación del OI.

**ARTÍCULO 94.- Dirección de Inspectoría. Integración.** La Dirección de Inspectoría está integrada por las siguientes áreas:

- a. Inspectoría Adjunta de Investigación, conformada por un Cuerpo de Inspectores de Investigación Disciplinaria.
- b. Inspectoría Adjunta de Prevención y Control de Gestión, conformada por Cuerpo de Inspectores de Prevención y Control de Gestión.

**ARTÍCULO 95.- Dirección de Inspectoría. Funciones y atribuciones.** La Dirección de Inspectoría tiene las siguientes funciones y atribuciones:

- a. Prevenir conductas del Personal de Investigación del OI que pudiesen constituir faltas disciplinarias graves o muy graves.

- b. Investigar las conductas del Personal de Investigación del OI que pudiesen constituir faltas disciplinarias graves o muy graves, efectuando las medidas conducentes a reunir evidencia para comprobar los hechos y las circunstancias tendientes a calificarlas e individualizar a los responsables de las mismas.
- c. Acusar al personal por haber cometido falta disciplinaria grave o muy grave por ante el Tribunal de Disciplina del Personal de Investigación del OI cuando finalizada la investigación surgieran elementos de convicción suficiente para la formulación de cargos.
- d. Denunciar ante el órgano fiscal correspondiente los supuestos hechos delictivos que el Personal de Investigación del OI cometa en el cumplimiento de sus funciones propia.
- e. Detectar y caracterizar aquellas prácticas, circunstancias, características, irregularidades, circuitos o aspectos funcionales del OI que favorezcan la comisión de faltas disciplinarias graves o muy graves o toda otra violación al marco normativo vigente.
- f. Definir indicadores y estándares de desempeño e identificando las buenas y malas prácticas de actuación.
- g. Propiciar convenios tendientes a la capacitación y el intercambio de experiencias con organizaciones que posean similares objetivos, a nivel provincial, nacional e internacional.
- h. Solicitar mediante la Auditoría General de Gestión, la colaboración de otros organismos tanto nacionales, provinciales o internacionales y en general, a toda persona física, jurídica, pública o privada a fin de obtener información que permita llevar a cabo medidas de carácter investigativo necesarias para el esclarecimiento de los hechos objeto de investigación.
- i. Informar periódicamente al Auditor General de Gestión, acerca del estado de los procedimientos dispuestos, que se están llevando a cabo en el área.

**ARTÍCULO 96.- Dirección de Inspectoría. Tipos de actividades.** A los efectos de cumplir su misión, en el ejercicio de sus funciones, la Dirección de Inspectoría desarrolla dos tipos de actividades:

- a. Investigativas.
- b. Preventivas.

**ARTÍCULO 97.- Dirección de Inspectoría. Actividades investigativas.** La Dirección de Inspectoría, en el ejercicio de sus funciones en materia de investigación desarrolla las siguientes actividades:

- a. Identificar las conductas del Personal de Investigación del OI que pudiesen constituir faltas disciplinarias graves o muy graves.
- b. Instruir los sumarios administrativos correspondientes e investigar las conductas que pudiesen constituir faltas disciplinarias graves o muy graves.



- c. Investigar los hechos, coleccionar la evidencia, determinar los responsables de las conductas investigadas disciplinariamente y encuadrar las faltas cuando las hubiese.
- d. Ordenar las diligencias necesarias para esclarecer los hechos disciplinarios controvertidos.
- e. Disponer en cualquier estado de la investigación disciplinaria, la comparecencia de testigos, peritos y/o consultores técnicos, a fin de entrevistarlos acerca de lo que estime necesario.
- f. Acusar al Personal de Investigación del OI responsable de la falta disciplinaria grave o muy grave ante el Tribunal de Disciplina del Personal de Investigación del OI a los efectos de su juzgamiento.
- g. Denunciar ante el órgano fiscal correspondiente la posible comisión de delitos realizados por el Personal de Investigación del OI en el cumplimiento de sus funciones.

**ARTÍCULO 98.- Dirección de Inspectoría. Actividades preventivas.** La Dirección de Inspectoría en el ejercicio de sus funciones en materia de prevención desarrolla las siguientes actividades:

- a. Realizar auditorías preventivas periódicas en relación a los aspectos de recursos humanos, contables, financieros, presupuestarios, administrativos, patrimoniales, infraestructurales, jurídicos, orgánicos, operativos y funcionales de los distintos órganos, áreas y unidades del OI, que puedan favorecer la ocurrencia de faltas administrativas graves o muy graves y/o el desarrollo de posibles violaciones al marco normativo vigente.
- b. Prevenir conductas del Personal de Investigación del OI que en el desarrollo de sus funciones pudiesen llegar a constituir, faltas disciplinarias graves o muy graves y/o violaciones al marco normativo vigente.
- c. Poner en práctica líneas de auditoría basadas en la realización de investigaciones y pesquisas preventivas que apunten a detectar la posible comisión de faltas disciplinarias y/o de delitos.
- d. Proponer el desarrollo de estrategias de auditoría asentada en una perspectiva esencialmente preventiva de los actos de corrupción o abuso funcional.
- e. Elaborar un sistema de registro, gestión y análisis el cual debe:
  1. Dar cuenta de las faltas disciplinarias graves o muy graves y hechos de corrupción.
  2. Permitir identificar los órganos, áreas, circuitos administrativos, las prácticas institucionales regulares, los cuerpos, funcionarios, protagonistas y formas de manifestación en los que se hayan producido las problemáticas de control disciplinario.

3. Viabilizar la elaboración y actualización permanente del cuadro de situación general del OI en materia de control.
  4. Posibilitar el establecimiento de auditorías, inspecciones e intervenciones de control, sobre los núcleos de las problemáticas disciplinarias y de control disciplinario previamente identificadas.
- b. Controlar la gestión mediante monitoreos y evaluaciones de carácter preventivos y proactivos tendientes a optimizar los procesos de trabajo y fortalecer al OI.

### Sección III

#### Tribunal de Disciplina del Personal de Investigación del OI

**ARTÍCULO 99.- Tribunal de Disciplina. Dependencia y misión.** El Tribunal de Disciplina del Personal de Investigación del OI (en adelante Tribunal de Disciplina) se conforma en el ámbito de la Fiscalía General y tiene la misión institucional de juzgar administrativamente al Personal de Investigación del OI acusado por la Dirección de Inspectoría mediante la instrucción de los correspondientes sumarios administrativos, de ser responsable de la comisión de faltas disciplinarias graves o muy graves, absolviendo o aplicando sanciones según corresponda, observando en todos los casos el debido proceso, el carácter contradictorio del mismo y el derecho de defensa.

**ARTÍCULO 100.- Tribunal de Disciplina. Integración.** El Tribunal de Disciplina se integra de la siguiente manera:

- a. Dos deben ser Fiscales Regionales del Ministerio Público de la Acusación.
- b. Uno debe ser Personal de Investigación del OI en actividad que pertenezca al Cuadro de Oficiales Superiores de Conducción.

**ARTÍCULO 101.- Tribunal de Disciplina. Designación.** El Fiscal General designa al Personal de Investigación del OI en actividad que pertenezca al Cuadro de Oficiales Superiores de Conducción que integra el Tribunal de Disciplina. Los Fiscales Regionales que integran el Tribunal de Disciplina son designados por sorteo.

El Tribunal de Disciplina se encuentra integrado por un presidente y dos vocales. El Fiscal General designa al miembro del Tribunal de Disciplina que ejerce la Presidencia del mismo.

El procedimiento para la organización y funcionamiento del Tribunal de Disciplina es establecido por el Fiscal General mediante reglamentación.

**ARTÍCULO 102.- Tribunal de Disciplina. Funciones y atribuciones.** El Tribunal de Disciplina tiene las siguientes funciones y atribuciones:



- a. Juzgar administrativamente al Personal de Investigación del OI, acusado por la Dirección de Inspectoría de ser responsable de la comisión de falta disciplinaria grave o muy grave, asegurando el debido proceso y el carácter contradictorio del mismo.
- b. Aplicar las sanciones administrativas establecidas en el régimen disciplinario que correspondiere al personal responsable de la comisión de falta disciplinaria grave o muy grave.
- c. En caso de comprobar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, absolver al personal sumariado y ordenar el reintegro a sus funciones.
- d. Garantizar el carácter contradictorio del procedimiento, colocando en paridad de situaciones a la acusación y a la defensa durante el desarrollo del mismo.
- e. Asegurar la plena oralidad del procedimiento. Las declaraciones del imputado, del órgano acusador, de la defensa y de todas las personas que participen en el procedimiento son producidas en forma oral.
- f. Denunciar ante el órgano fiscal correspondiente competente la posible comisión de delitos cometidos por el personal que fuesen conocidos en el ejercicio de sus funciones.

## Sección IV

### Defensoría Disciplinaria del Personal de Investigación del OI

**ARTÍCULO 103.- Defensoría Disciplinaria. Dependencia y misión.** La Defensoría Disciplinaria del Personal de Investigación del OI (en adelante Defensoría Disciplinaria) depende de la Fiscalía General y tiene la misión institucional de garantizar el debido proceso legal del Personal de Investigación del OI en toda etapa del procedimiento de investigación disciplinaria e instancias recursivas.

**ARTÍCULO 104.- Defensoría Disciplinaria. Autoridad y designación.** La Defensoría Disciplinaria es dirigida por un funcionario del Ministerio Público de la Acusación, que no puede ser Personal de Investigación del OI, con título de abogado.

**ARTÍCULO 105.- Defensoría Disciplinaria. Integración.** La Defensoría Disciplinaria se encuentra conformada por un Cuerpo de Asesores Letrados.

**ARTÍCULO 106.- Defensoría Disciplinaria. Funciones y atribuciones.** La Defensoría Disciplinaria, tiene las siguientes funciones y atribuciones:

- a. Designar un defensor letrado integrante de la Defensoría Disciplinaria cuando el imputado no ejerza la facultad de la asistencia letrada.
- b. Ejercer la defensa del personal en caso de sumarios administrativos, cuando no hubiere designado defensor particular.

- c. Difundir entre los miembros del Personal de Investigación del OI, los derechos que les asisten en cuanto al debido proceso y el ejercicio de legal defensa.
- d. Garantizar el acceso a los recursos indispensables del derecho de defensa del Personal de Investigación del OI en condiciones de igualdad a todos los integrantes del organismo, sin distinción de ningún tipo.

## Sección V

### Régimen Disciplinario

**ARTÍCULO 107.- Régimen disciplinario. Finalidad.** El régimen disciplinario del Personal de Investigación del OI tiene por finalidad garantizar la observancia de las obligaciones impuestas al mencionado personal, así como mantener el estado de disciplina para el cumplimiento de las funciones, tareas y objetivos del OI.

**ARTÍCULO 108.- Régimen disciplinario. Contenido.** El régimen disciplinario del Personal de Investigación del OI contiene el conjunto de faltas disciplinarias leves, graves y muy graves que pudiera cometer el personal mencionado en el ejercicio de sus funciones, las sanciones administrativas correspondientes a dichas faltas y las facultades disciplinarias de las instancias institucionales encargadas de investigarlas y juzgarlas, garantizando los derechos de defensa y el debido proceso.

**ARTÍCULO 109.- Responsabilidad.** Toda infracción que pudiera cometer el Personal de Investigación del OI al marco normativo vigente, sus reglamentaciones y todas las resoluciones, disposiciones, directivas y órdenes emanadas de autoridad competente, constituye una falta disciplinaria y puede dar lugar a la existencia de responsabilidad penal, civil o administrativa.

**ARTÍCULO 110.- Facultad disciplinaria.** La facultad disciplinaria comprende la posibilidad de solicitar la iniciación del procedimiento tendiente a establecer una investigación sobre una conducta que pueda constituir una falta disciplinaria y la aplicación de una sanción disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el presente régimen disciplinario.

**ARTÍCULO 111.- Obligatoriedad del ejercicio de las facultades disciplinarias.** El Personal de Investigación del OI se encuentra obligado a ejercer las facultades disciplinarias que se acuerdan en el presente régimen disciplinario.

**ARTÍCULO 112.- Independencia disciplinaria.** La conducta del Personal de Investigación del OI, se juzga exclusivamente por las causas y en las condiciones que expresamente se establecen en presente régimen disciplinario.

La acción disciplinaria es independiente y autónoma de cualquier otra acción civil o administrativa. La sustanciación de otros procesos no suspende el proceso disciplinario.

**ARTÍCULO 113.- Independencia del sumario administrativo respecto del proceso penal.** La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que



puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones disciplinarias pertinentes en el orden administrativo son independientes del proceso penal. Quedan exceptuadas las siguientes situaciones:

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

**ARTÍCULO 114.- Inicio del proceso administrativo por causa penal.** Si existiere una imputación contra Personal de Investigación del OI, debe iniciarse un proceso en sede administrativa.

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

**ARTÍCULO 115.- Proporcionalidad.** La aplicación de las sanciones disciplinarias debe ser proporcional a la naturaleza de la falta cometida, debiendo tenerse en cuenta para su graduación los atenuantes y agravantes establecidos en el presente régimen disciplinario.

**ARTÍCULO 116.- Sanción única.** El Personal de Investigación del OI no puede ser sancionado más de una vez por el mismo hecho.

**ARTÍCULO 117.- Responsabilidad patrimonial.** En los casos de responsabilidad patrimonial, la aplicación de una sanción disciplinaria no obsta a que se ejerzan las acciones pertinentes tendientes al recupero de las sumas en que se traduzca el perjuicio, tanto en sede administrativa como judicial.

**ARTÍCULO 118.- Derecho de defensa.** El Personal de Investigación del OI tiene derecho a que se le garantice el debido proceso y el derecho de defensa.

Hasta tanto no se encuentre conformada la Defensoría Disciplinaria, la Fiscalía General puede suscribir convenios con los Colegios de Abogados de la provincia de Santa Fe, a los efectos de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso legal del Personal de Investigación del OI en toda etapa del procedimiento de investigación disciplinaria e instancias recursivas.

## Sección VI

### Faltas Disciplinarias

**ARTÍCULO 119.- Faltas disciplinarias leves.** Se consideran faltas leves todos los actos u omisiones que, vulnerando los deberes del Personal de Investigación o cualquier disposición aplicable en la materia, conlleven un menoscabo a la disciplina que ponga en peligro el cumplimiento eficiente de las funciones, tareas y objetivos del OI, siempre que no constituyan una infracción más grave. Se consideran faltas leves, entre otras, las siguientes:

- a. Todas las consideradas como faltas leves para los empleados judiciales en la Ley N° 10.160 "Orgánica de Poder Judicial".
- b. Desatender la vía jerárquica.
- c. Incumplir con el horario establecido en forma injustificada, en tanto no importe una grave afectación al servicio.
- d. La inasistencia injustificada al servicio que no exceda de DIEZ (10) días discontinuos en el lapso de DOCE (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configure abandono de tareas.
- e. Incumplir con la obligación de conservar materiales de trabajo, siempre que ello no origine la pérdida de su capacidad operativa o la comprometa seriamente.
- f. Inducir a error o a engaño a un superior, siempre que no constituya una falta grave.
- g. Cumplir órdenes de modo negligente o parcial, en tanto no importe una grave afectación al servicio.
- h. Faltar el respeto a un particular o a cualquier miembro del OI.
- i. Participar en disputas entre personal del OI, siempre que no constituya falta grave;
- j. Impedir o dificultar cualquier acto de la vía administrativa propio o de terceros, siempre que no importe una grave afectación al servicio.
- k. Otras que fije la reglamentación.

**ARTÍCULO 120.- Faltas disciplinarias graves.** Se consideran faltas disciplinarias graves:

- a. Todas las consideradas como faltas graves para los empleados judiciales en la Ley N° 10.160 "Orgánica de Poder Judicial".
- b. Hacer abandono de servicio, el que se configura cuando el Personal de Investigación registrare CINCO (5) días de inasistencias continuas sin causa que lo justifique y que, siendo intimado fehacientemente al último domicilio denunciado, no se presentare a cumplir con el servicio en el plazo de DOS (2) días hábiles desde la notificación de la intimación.
- c. No presentarse al cumplimiento del servicio, en tanto importe una grave afectación al mismo.



- d. Dejar el servicio sin autorización o causa que lo justifique.
- e. Agredir físicamente al personal del OI, siempre que no causare lesiones graves o la muerte.
- f. Utilizar influencias para definir destinos laborales, traslados o ascensos, siempre que no configure alguna falta más grave.
- g. Ausentarse en forma injustificada y reiterada cuando sea debidamente citado en el marco de las actuaciones previstas en la presente Ley;
- h. Ofrecer resistencia ostensible o negativa manifiesta al cumplimiento de una orden del servicio, en tanto importe una grave afectación al mismo.
- i. Cumplir órdenes de modo negligente o parcial, en tanto importe una grave afectación al servicio.
- j. Cumplir de forma negligente o parcial las tareas formalmente requeridas por las autoridades judiciales en el marco de la persecución de delitos.
- k. Interferir en actuaciones judiciales en las que no tenga ninguna intervención oficial.
- l. Incumplir con el horario establecido en forma injustificada, en tanto importe una grave afectación al servicio.
- m. Incumplir con la obligación de conservar materiales de trabajo, cuando ello origine la pérdida de su capacidad operativa o la comprometa seriamente.
- n. Inducir a error o a engaño a un superior, por acción u omisión, en tanto importe una grave afectación al servicio.
- o. Prestar servicio bajo los efectos del alcohol o de las drogas.
- p. Evaluar arbitrariamente al personal subordinado.
- q. Ejercer arbitrariamente o no ejercer cuando correspondiere las facultades disciplinarias.
- r. No ejercer el debido control del servicio prestado por el personal subordinado.
- s. Exigir o encomendar tareas no autorizadas al personal a su cargo.
- t. Impedir o dificultar cualquier acto de la vía administrativa propia o de terceros, en tanto importe una grave afectación al servicio.
- u. Impedir arbitrariamente el ejercicio de un derecho o el cumplimiento de una obligación.
- v. Incumplir las normas y procedimientos establecidos para la administración de fondos y para la gestión y conservación de bienes.

- w. Incumplir las normas y procedimientos establecidos para el manejo o trámite de documentación o información relativa al OI.
- x. Incumplir las medidas de seguridad dispuestas sobre el personal, la documentación, bienes e información.
- y. Emplear para fines ajenos al cumplimiento de la misión institucional medios técnicos pertenecientes al OI.
- z. Proporcionar o facilitar el acceso por error o en forma imprudente a la información, documentación, informes o cualquier otra constancia de las que tuviere conocimiento, no mediando autorización para su difusión y siempre que de ello derive grave perjuicio para la investigación disciplinaria, la operatividad del servicio, o la seguridad de terceros.
- aa. Participar de disputas entre el personal del OI, cuando por su gravedad obstaculicen el normal desenvolvimiento del servicio.
- bb. Formular falsa imputación contra otro miembro del OI.
- cc. Incumplir con la obligación de presentación de declaración jurada patrimonial o falsear su contenido.
- dd. Recomendar servicios de terceros por un interés personal o que impliquen un conflicto de intereses o la obtención de una ventaja o provecho indebidos, persiga o no fines lucrativos.
- ee. Acosar o discriminar a cualquier otro miembro del OI por razones de raza, género, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad, ideología, condición étnica, social, económica o personal, u otros motivos que tengan un carácter comparable a los expresamente reconocidos.
- ff. Impedir, presionar o amenazar al personal del OI que pretenda formular denuncia por algún hecho vinculado al servicio.
- gg. Estar involucrado en el falseamiento de información con el fin del otorgamiento de alguna licencia o justificación de inasistencias.
- hh. Presentar recursos o reclamos en términos falsos, maliciosos, temerarios o irrespetuosos.
- ii. Asumir indebidamente las funciones de un superior.
- jj. Reiterar faltas leves.

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

**ARTÍCULO 121.- Faltas disciplinarias muy graves.** Sólo constituyen faltas disciplinarias muy graves las establecidas en el presente artículo, las que deben ser interpretadas restrictivamente. Se consideran faltas disciplinarias muy graves:



- a. Todas las consideradas como faltas muy graves para los empleados judiciales en la Ley N° 10.160 "Orgánica de Poder Judicial".
- b. Agredir físicamente al personal del OI, causando lesiones graves o la muerte.
- c. Utilizar información, documentos o antecedentes logrados en el OI para algún fin ajeno al mismo, siempre que de ello se derive un grave perjuicio para la investigación disciplinaria, la operatividad del servicio, o la seguridad de terceros.
- d. Cometer actos que impliquen la afectación de la dignidad humana o violen los derechos humanos.
- e. Obligar al personal del OI, mediante violencia física o intimidación, a ejecutar u omitir alguna tarea u obligación sea o no propia de su función.
- f. Realizar u ordenar la comisión de actos contrarios a la Constitución Nacional, los tratados internacionales y las leyes nacionales.
- g. Incumplir con el servicio generando una grave afectación a la vida, los bienes o la salud de las personas.
- h. Iniciar o realizar una acción que ponga en peligro las operaciones o la integridad física del personal a cargo o de otros miembros del OI, sin autorización o necesidad evidente.
- i. Organizar, instigar o participar de cualquier modo en actos que constituyan una forma de desobediencia organizada contra las autoridades del OI.
- j. Configurado el abandono de servicio en los términos del inciso b) del artículo 119, no presentarse a cumplir con el servicio en el plazo de CINCO (5) días hábiles.
- k. Proporcionar o facilitar el acceso de manera intencional a la información, documentación, informes o cualquier otra constancia de las que tuviere conocimiento, no mediando autorización para su difusión y siempre que de ello derive grave perjuicio para la investigación disciplinaria, la operatividad del servicio, o la seguridad de terceros.

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

- l. Vincularse con funcionarios y empleados de otros organismos del Estado o de Gobiernos extranjeros, sin autorización o incumpliendo las normas y procedimientos establecidos al efecto.

- m. Disponer a título gratuito u oneroso de bienes del OI.
- n. Utilizar en servicio armas de fuego no autorizadas para el ejercicio de la función.
- o. Incumplir con los preceptos establecidos en el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer cumplir la Ley, aprobado por la Resolución 34/169 de la Organización de las Naciones Unidas el 17 de diciembre de 1979 y adoptado por el artículo 22 de la Ley Nacional N 24.059, como así también toda otra norma que de similar o superior jerarquía se dicte sobre la materia.
- p. Cometer actos u omisiones que impliquen en forma directa o indirecta cualquier modo de corrupción.
- q. No poder justificar la evolución patrimonial.
- r. Cometer un hecho que pudiera constituir un delito doloso previsto en el Código Penal o en leyes especiales. En estos supuestos, no es necesaria la formulación previa de la denuncia penal.
- s. Efectuar un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, aprovechando una situación de superioridad y bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera.
- t. Reiterar faltas graves.

## Sección VII

### Sanciones Disciplinarias

**ARTÍCULO 122.- Sanciones disciplinarias.** El Personal de Investigación del OI puede ser objeto de las siguientes sanciones disciplinarias:

- a. Apercibimiento.
- b. Multa
- c. Suspensión de empleo.
- d. Cesantía.
- e. Exoneración.

**ARTÍCULO 123.- Apercibimiento.** El apercibimiento es la sanción disciplinaria que comprende el llamado de atención y la advertencia al Personal de Investigación del OI.

**ARTÍCULO 124.- Multa.** La multa es la sanción disciplinaria que comprende un pago en dinero que no puede exceder el cinco por ciento (5%) del sueldo a la fecha de cometida la infracción por el Personal de Investigación del OI.



**ARTÍCULO 125.- Suspensión de empleo.** La suspensión de empleo es la sanción disciplinaria que comprende la privación temporal del ejercicio de las funciones del Personal de Investigación del OI.

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

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

**ARTÍCULO 126.- Cesantía.** La cesantía es la sanción disciplinaria que comprende la separación definitiva del Personal de Investigación del OI, por razones disciplinarias.

La cesantía implica la inhabilitación para el reingreso del Personal de Investigación del OI sancionado, pero no importa la pérdida del derecho a los haberes de jubilación correspondiente.

**ARTÍCULO 127.- Exoneración.** La exoneración es la sanción disciplinaria que comprende la separación definitiva del Personal de Investigación del OI e implica la pérdida del empleo y los derechos inherentes al mismo.

La exoneración implica la inhabilitación para el reingreso al OI y a la Administración Pública y conlleva la pérdida del derecho al haber de jubilación que correspondiere.

El cónyuge supérstite, conviviente y derechohabientes conservan el derecho a percibir la pensión que le hubiera correspondido en caso de haber fallecido el causante a la fecha del dictado del acto administrativo que determine la exoneración.

**ARTÍCULO 128.- Graduación de las sanciones disciplinarias y el principio de razonabilidad.** Tanto para la aplicación de la medida como para la apreciación de su cuantía se debe tener en cuenta el principio de razonabilidad de acuerdo con las particularidades de cada caso y la ponderación de las condiciones y circunstancias atenuantes y agravantes de la sanción disciplinaria a imponer o proponer.

**ARTÍCULO 129.- Graduación de las sanciones disciplinarias para las faltas leves.** Las faltas disciplinarias leves son sancionadas con apercibimiento, multa o suspensión de empleo hasta DIEZ (10) días.

**ARTÍCULO 130.- Graduación de las sanciones disciplinarias para las faltas graves.** Las faltas disciplinarias graves son sancionadas con suspensión de empleo de ONCE (11) a TREINTA (30) días.

**ARTÍCULO 131.- Graduación de las sanciones disciplinarias para las faltas muy graves.** Las faltas disciplinarias muy graves son sancionadas con suspensión de empleo de TREINTA Y UNO (31) a SESENTA (60) días, cesantía y exoneración.

**ARTÍCULO 132.- Reiteración de faltas.** Existe reiteración de faltas disciplinarias cuando el Personal de Investigación del OI que hubiere sido sancionado por haber cometido una falta disciplinaria, cometiere otra dentro de los siguientes términos:

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

Los términos referidos en el presente artículo se computan a partir que quede firme la sanción disciplinaria impuesta.

**ARTÍCULO 133.- Atenuantes.** Se consideran atenuantes de la falta disciplinaria cometida por el Personal de Investigación del OI, los siguientes:

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

**ARTÍCULO 134.- Agravantes.** Se consideran agravantes de la falta disciplinaria cometida por el Personal de Investigación del OI, los siguientes:

- a. La trascendencia, repercusión y consecuencias graves de la falta cometida.
- b. La naturaleza, extensión y el peligro causado por la falta cometida.
- c. La significativa afectación al patrimonio estatal generada por la falta cometida.
- d. La reiteración de la falta cometida.
- e. El mayor grado jerárquico, antigüedad o cargo orgánico del Personal de Investigación.
- f. La participación de TRES (3) funcionarios o más en la comisión de la falta disciplinaria.
- g. La participación en el hecho que da lugar a la falta disciplinaria, de personas externas al OI y, en especial, de menores de edad o personas con antecedentes penales.
- h. El empleo de elementos de uso prohibido y, en particular, el empleo de armas no autorizadas.



- i. Los antecedentes desfavorables registrados en el legajo único de personal en los DOS (2) años anteriores a la comisión de la falta disciplinaria.
- j. El mal concepto personal o funcional que por escrito informaren los superiores inmediatos.
- k. La discriminación por la raza, género, ideología o religión o por la condición étnica, económica, social, política o condición personal de cualquier tipo como motivación para la comisión de la falta disciplinaria.
- l. El perjuicio o la afectación de personas que se encuentren a cuidado o disposición formal o de hecho, del personal o en la dependencia o unidad en que éste preste servicio.
- m. El estado de embriaguez o los efectos de drogas o estupefacientes durante la comisión de la falta disciplinaria.
- n. La comisión de delitos vinculados con la prestación del servicio.

**ARTÍCULO 135.- Faltas simultaneas.** En el caso de concurrir DOS (2) o más faltas disciplinarias de diversa naturaleza, se debe aplicar la sanción disciplinaria correspondiente a la infracción más grave, teniéndose en cuenta las demás infracciones como agravantes de la conducta más grave.

## **Sección VIII**

### **Procedimiento Disciplinario**

**ARTÍCULO 136.- Procedimiento disciplinario en casos de faltas leves.** Las faltas disciplinarias leves, son sancionadas por el titular de la dependencia del OI en la que el hecho se hubiere cometido.

En los supuestos de faltas leves al momento de haber tomado conocimiento de la comisión del hecho, el titular debe designar a un Personal de Investigaciones del OI de la dependencia a los efectos de dar inicio al procedimiento para la aplicación de la sanción. Este funcionario es el encargado de efectuar una información preliminar que no podrá extenderse más de CINCO (5) días, orientada a coleccionar toda la evidencia posible tendiente a corroborar la comisión de la falta disciplinaria.

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

Cumplido el descargo o transcurrido el plazo sin que ejerza la facultad, el titular de la dependencia debe dictar resolución.

La decisión es recurrible dentro de los TRES (3) días de la notificación, para que resuelva la Fiscalía General. La decisión final se debe dictar dentro de los DIEZ (10)



días de interpuesto el recurso. Contra esta última decisión no cabe impugnación en sede administrativa.

**ARTÍCULO 137.- Procedimiento disciplinario en casos de faltas graves o muy graves.** Las faltas disciplinarias graves y muy graves son juzgadas por el Tribunal de Disciplina previo la sustanciación de juicio disciplinario.

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

La Dirección de Inspectoría debe realizar las diligencias necesarias para obtener todas las evidencias tendientes a esclarecer la posible comisión de la falta investigada. La investigación no puede extenderse por más de SESENTA (60) días prorrogables, por razones fundadas y por única vez, por otros SESENTA (60) días más, y debe concluir con el archivo de las actuaciones o con la formulación de los cargos y la solicitud del juicio disciplinario ante el Tribunal de Disciplina. Este plazo es improrrogable y fatal, obligando al archivo si no se produjo la formulación de cargos.

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

Durante el curso de la investigación, a pedido del titular de la Dirección de Inspectoría, el superior jerárquico del investigado puede suspenderlo preventivamente, con una reducción del 50% del sueldo, mientras dure el procedimiento disciplinario.

Con la formulación de los cargos, la solicitud de juicio disciplinario y el ofrecimiento de prueba respectivo, el Tribunal de Disciplina debe correr traslado por DIEZ (10) días para que el enjuiciado pueda ejercer su defensa y ofrecer pruebas. Cumplido ese plazo se debe determinar la prueba admitida y se debe fijar audiencia oral y pública para debatir el caso. Cada una de las partes debe producir la prueba que ofreció y hacer comparecer a los testigos que ofrezca. El enjuiciamiento se debe desarrollar conforme a las reglas del juicio público, continuo y contradictorio, con garantía del derecho de defensa.

La audiencia se inicia con la presentación inicial de ambas partes y luego se debe producir la prueba. A su término se debe producir los alegatos e inmediatamente el Tribunal de Disciplina debe pasar a deliberar, debiendo dictar veredicto en forma inmediata y sentencia motivada en el plazo máximo de CINCO (5) días.

Contra las sanciones impuestas por el Tribunal de Disciplina puede interponerse recurso de apelación por ante la Fiscalía General conforme la reglamentación que a esos efectos se dicte. Agotada la vía recursiva en sede administrativa, el acto sancionatorio se ejecuta inmediatamente sin perjuicio de la posibilidad de revisión judicial a través de la acción contenciosa administrativa.



En todo aquello que no se encuentre reglamentado expresamente es de aplicación supletoria las normas que regulen el enjuiciamiento de magistrados del Poder Judicial y el Código Procesal Penal.

**ARTÍCULO 138.- Cesantía y exoneración. Trámite preferencial.** La cesantía o exoneración no requieren de instrucción de sumario administrativo previo en los siguientes supuestos:

- a. La condena judicial firme a prisión o reclusión de cumplimiento efectivo.
- b. La condena judicial firme que lo inhabilite para el desempeño de la función pública.
- c. Configurado el abandono de servicio en los términos del inciso b) del artículo 120, no se presentase a cumplir con el servicio en el plazo de CINCO (5) días hábiles desde la notificación de la intimación.

**ARTÍCULO 139.- Imposición de sanciones.** Las sanciones se imponen de acuerdo a lo previsto en los siguientes casos:

- a. Exoneración es dispuesta por el Tribunal de Disciplina.
- b. Cesantía es dispuesta por el Tribunal de Disciplina.
- c. La suspensión de empleo entre de ONCE (11) a TREINTA (30) días y entre TREINTA Y UNO (31) hasta SESENTA (60) días, es dispuesta por el Tribunal de Disciplina.
- d. El apercibimiento, la multa y la suspensión de empleo hasta DIEZ (10) días son dispuestos por el titular de la dependencia del OI en la que se haya cometido la falta.

**ARTÍCULO 140.- Director Provincial del OI. Competencia disciplinaria.** El Director Provincial del OI, como todo titular de una dependencia del OI en la que el hecho se hubiere cometido, tiene las facultades disciplinarias para aplicar las sanciones que correspondan en los casos de faltas disciplinarias leves y de iniciar el procedimiento en los casos de faltas disciplinarias graves y muy graves.

**ARTÍCULO 141.- Extinción.** La acción disciplinaria se extingue en los siguientes supuestos:

- a. Por muerte del Personal de Investigación del OI.
- b. Por la extinción de la relación laboral del Personal de Investigación del OI sumariado, salvo que la sanción disciplinaria que correspondiera aplicar fuese susceptible de modificar la causal del mismo.
- c. Por prescripción de la acción administrativa.

**ARTÍCULO 142.- Prescripción.** La acción disciplinaria prescribe de acuerdo a los siguientes supuestos:

- a. En los casos que la falta que se investigue constituya a su vez delito, la prescripción de la acción disciplinaria se debe regir por las disposiciones vigentes en la materia establecidas en el Código Penal de la Nación.
- b. En los casos que la falta que se investigue no constituya delito, la prescripción de la acción disciplinaria se regirá por las disposiciones vigentes en la materia establecidas en el Estatuto General del Personal de la Administración Pública Ley N°8.525.

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

**ARTÍCULO 143.- Código Civil y Comercial de la Nación.** La acción por falta disciplinaria derivada de actos o hechos que lesionen el patrimonio del Estado prescribe de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

**ARTÍCULO 144.- Transcurso del tiempo.** La prescripción de la acción disciplinaria opera por el mero transcurso del tiempo.

**ARTÍCULO 145.- Suspensión de la prescripción.** El proceso penal iniciado contra Personal de Investigación del OI por la responsabilidad emergente de hechos ocurridos dentro o fuera del servicio, suspende la prescripción de la acción disciplinaria hasta tanto se dicte resolución definitiva en las actuaciones judiciales.

## Capítulo IX

### Régimen salarial, de licencias y previsional

**ARTÍCULO 146.- Régimen de asistencia, licencias y franquicias.** El Personal de Investigación del OI se rige en relación a la asistencia, licencias y franquicias por las normas que regulan la materia para los demás integrantes del Ministerio Público de la Acusación.

**ARTÍCULO 147.- Régimen previsional.** El Personal de Investigación del OI se rige en relación al régimen previsional por las normas que regulan la materia para los demás integrantes del Ministerio Público de la Acusación.

**ARTÍCULO 148.- Régimen salarial.** El Personal de Investigación del OI se rige en cuanto al régimen de retribuciones por lo establecido por la Ley N° 11.196 "Régimen Salarial del Poder Judicial" para el personal administrativo del Poder Judicial de la provincia de Santa Fe, de acuerdo a siguiente tabla de equivalencias y escalas porcentuales:

Escala Porcentual	Cargos de la Ley N° 11.196 Personal Administrativo	Grados Jerárquicos de Oficiales Personal de Investigación del OI
-------------------	--	--



50,50 %	Jefe de Despacho	I
44,00 %	Oficial Mayor	II
40,00 %	Oficial Principal	III
37,00 %	Oficial	IV
34,00 %	Oficial Auxiliar	V
31,00 %	Escribiente Mayor	VI
27,00 %	Escribiente	VII
23,00 %	Auxiliar	VIII

**ARTÍCULO 149.- Automaticidad de equivalencia y porcentualidad.** La equivalencia y la correspondiente proporcionalidad establecidas en el artículo anterior operan de forma automática, conforme a lo dispuesto por el Artículo 4° la Ley N° 11.196 “Régimen Salarial del Poder Judicial”.

**ARTÍCULO 150.- Adicionales.** El Personal de Investigación del OI goza de los adicionales establecidos en el artículo 5°, inc. 5.3 de la Ley N° 11.196 “Régimen Salarial del Poder Judicial” para el personal administrativo del Poder Judicial de la provincia de Santa Fe y en las condiciones estipuladas por el artículo 6° de la Ley N° 11.196 “Régimen Salarial del Poder Judicial”.

El Personal de Investigación del OI, por la especificidad de sus funciones, goza también de los siguientes adicionales no remunerativos y exceptuados de la Ley N° 11.196 “Régimen Salarial del Poder Judicial”:

- a. Adicional por Jefatura: se adiciona, en razón del ejercicio de la titularidad de una dependencia operacional del OI, el cincuenta por ciento (50%) de la suma resultante de los conceptos sueldo básico y compensación jerárquica de su categoría.
- b. Adicional por Cargo o Función Intermedia: se adiciona, en razón del desempeño de un cargo orgánico o puesto intermedio que suponga el ejercicio de una función de supervisión o mando operacional medio con personal a cargo, entre el cincuenta por ciento (50%) y el dieciséis por ciento 16 (%) del concepto sueldo básico mientras se ocupe el cargo o se ejerza la función de referencia.

El Fiscal General debe establecer mediante resolución fundada, los cargos orgánicos o puestos intermedios de la estructura operacional del OI que suponga el ejercicio de una función de supervisión o mando medio a los que corresponde la aplicación del Adicional por Cargo o Función Intermedia y los porcentajes correspondientes a ellos.

- c. Adicional por Riesgo Profesional: se adiciona por riesgo profesional en razón del desarrollo de labores o tareas que impliquen un riesgo específico y directo, el veinte por ciento (20%) de la suma resultante de los conceptos sueldo básico y compensación jerárquica de su categoría.
- d. Adicional por Horas Extraordinarias: se adiciona por la realización no permanente de trabajos extraordinarios cuyo desarrollo demande un tiempo superior al de la jornada ordinaria de trabajo, entre el treinta por ciento (30%) y el quince por ciento (15%) del concepto sueldo básico, de acuerdo con la cantidad de tiempo extraordinario insumido.

## Título VII

### Disposiciones Complementarias y Transitorias

**ARTÍCULO 151.- Creación de Cargos. Organismo de Investigaciones.** Créanse en el ámbito del Organismo de Investigaciones del Ministerio Público de la Acusación los siguientes cargos:

- a. Un Subdirector Provincial del OI, con remuneración equivalente a un Juez de Primera de Instancia de Circuito.
- b. Un Director de Análisis Criminal del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- c. Un Director de Investigación Criminal del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- d. Un Director de Seguridad del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- e. Un Director de Incorporación y Educación del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- f. Un Director de Administración del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.

**ARTÍCULO 152.- Creación de Cargos. Fiscalía General.** Créanse en el ámbito de la Fiscalía General del Ministerio Público de la Acusación los siguientes cargos:

- a. Un Inspector Disciplinario del Personal de Investigación del OI, en la esfera de la Auditoría General de Gestión, con remuneración equivalente a un Secretario de Juzgado de Primera de Instancia de Distrito.
- b. Un Inspector Adjunto de Investigación, en la esfera de la Dirección de la Dirección de la Inspectoría Disciplinaria, con remuneración equivalente a un Secretario de Juzgado de Primera de Instancia de Circuito.
- c. Un Inspector Adjunto de Prevención y Control de Gestión, en la esfera de la Dirección de la Dirección de la Inspectoría Disciplinaria, con



remuneración equivalente a un Secretario de Juzgado de Primera de Instancia de Circuito.

- d. Un Defensor Disciplinario, con remuneración equivalente a un Secretario de Juzgado de Primera de Instancia de Distrito.

**ARTÍCULO 153.- Ocupación de Cargos.** El Fiscal General del Ministerio Público de la Acusación, por intermedio de la Corte Suprema de Justicia, debe proponer la designación de los cargos creados en los artículos 151 y 152 de la presente ley, previo concurso público de antecedentes y oposición, garantizando transparencia, publicidad, excelencia y celeridad.

La ocupación de los cargos referidos en el párrafo precedente tiene una duración de cinco (5) años, pudiendo ser designado por otro período de igual duración. Cumplido el período sin ser nuevamente designados y en caso de que anteriormente hubieran pertenecido al Organismo de Investigaciones, el titular del cargo debe volver al cargo que desempeñaba al momento de su designación.

**ARTÍCULO 154.- Creación de Cargos. Direcciones Regionales del OI.** Créanse en el ámbito de cada Dirección Regional de OI los siguientes cargos:

- a. Un Director de Coordinación Operativa, que es Personal de Investigación del OI designado por el Director Provincial a propuesta del Director Regional de referencia.
- b. Un Jefe de Departamento de Seguridad, que es Personal de Investigación del OI designado por el Director Provincial a propuesta del Director Regional de referencia.
- c. Un Jefe de Departamento de Logística, que es Personal de Investigación del OI designado por el Director Provincial a propuesta del Director Regional de referencia.
- d. Un Jefe del Departamento de Administración, que es Personal de Administración del OI designado por el Director Provincial a propuesta del Director Regional de referencia.

**ARTÍCULO 155.- Creación de Cargos. Personal de Investigación.** Créanse en el ámbito del Organismo de Investigaciones del Ministerio Público de la Acusación los siguientes cargos destinados a ser ocupados por el personal abocado a las labores de investigación y seguridad, de acuerdo a la categoría única de oficiales establecida en el Artículo 34 de la presente ley:

- a. Cuarenta y Ocho (48) cargos de Jefe de Despacho, equivalente al Grado I en la categoría única de oficiales del Personal de Investigación del OI.
- b. Treinta y Tres (33) cargos de Oficial Mayor, equivalente al Grado II en la categoría única de oficiales del Personal de Investigación del OI.
- c. Treinta (30) cargos de Oficial Principal, equivalente al Grado III en la categoría única de oficiales del Personal de Investigación del OI.

- d. Treinta (30) cargos de Oficial, equivalente al Grado IV en la categoría única de oficiales del Personal de Investigación del OI.
- e. Treinta y tres (33) cargos de Oficial Auxiliar, equivalente al Grado V en la categoría única de oficiales del Personal de Investigación del OI.
- f. Treinta y tres (33) cargos de Escribiente Mayor, equivalente al Grado VI en la categoría única de oficiales del Personal de Investigación del OI.
- g. Treinta (30) cargos de Escribiente, equivalente al Grado VII en la categoría única de oficiales del Personal de Investigación del OI.
- h. Sesena y tres (63) cargos de Auxiliar, equivalente al Grado VIII en la categoría única de oficiales del Personal de Investigación del OI.

**ARTÍCULO 156.- Creación de Cargos. Personal de Administración.** Créanse en el ámbito del Organismo de Investigaciones del Ministerio Público de la Acusación los siguientes cargos destinados a ser ocupados por el personal abocado a tareas administrativas y de apoyo:

- a. Ocho (8) cargos de Jefe de Despacho.
- b. Cinco (5) cargos de Oficial Mayor.
- c. Cinco (5) cargos de Oficial Principal.
- d. Cinco (5) cargos de Oficial.
- e. Cinco (5) cargos de Oficial Auxiliar.
- f. Cinco (5) cargos de Escribiente Mayor.
- g. Cinco (5) cargos de Escribiente.
- h. Doce (12) cargos de Auxiliar.

**ARTÍCULO 157.- Cobertura de Cargos.** El Poder Ejecutivo debe crear los cargos mencionados en el artículo 155 con las respectivas asignaciones presupuestarias, pudiendo realizar transferencias de cargos vacantes y sus respectivas partidas presupuestarias del PE al PJ a estos fines, hasta completar conforme las necesidades y progresivamente la totalidad.

Los cargos referidos deben ser cubiertos por concursos abiertos especiales atendiendo a las particularidades del perfil requerido, según los requerimientos que exprese el Director Provincial del OI, aplicando la reglamentación vigente en el Ministerio Público de la Acusación para este tipo de concursos especiales.

**ARTÍCULO 158.- Compatibilización de cargos.** A los fines de compatibilizar y armonizar la estructura de cargos del Personal Directivo del OI con la actualmente existente, dispóngase lo siguiente:

- a. El cargo de Director Provincial del Organismo de Investigaciones establecido por la presente Ley, debe ser desempeñado por el Director



Provincial del Organismo de Investigaciones en funciones a la entrada en vigencia de la presente, hasta completar el mandato original para el que fuera designado, asumiendo las misiones, funciones, remuneración y demás derechos y deberes funcionales establecidos en la presente Ley.

- b. El cargo de Subdirector Provincial del Organismo de Investigaciones establecido por la presente Ley, debe ser desempeñado por el Subdirector Provincial de Investigaciones Criminales en funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente, asumiendo las misiones, funciones, remuneración y demás derechos y deberes funcionales del nuevo cargo establecidos en la presente Ley.
- c. El cargo de Director de Análisis Criminal del Organismo de Investigaciones establecido por la presente Ley, debe ser desempeñado por el Director Regional 2da Circunscripción en funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente, asumiendo las misiones, funciones, remuneración y demás derechos y deberes funcionales del nuevo cargo establecidos en la presente Ley.
- d. El cargo de Director de Investigación Criminal del Organismo de Investigaciones establecido por la presente Ley, debe ser desempeñado por el Jefe del Departamento de Inteligencia Criminal Zona Norte en funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente, asumiendo las misiones, funciones, remuneración y demás derechos y deberes funcionales del nuevo cargo establecidos en la presente Ley.
- e. El cargo de Director de Administración del Organismo de Investigaciones establecido por la presente Ley, debe ser desempeñado por el Subdirector de Administración de Procesos Legales en funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente, asumiendo las misiones, funciones, remuneración y demás derechos y deberes funcionales del nuevo cargo establecidos en la presente Ley.
- f. El cargo de Director Regional Santa Fe del Organismo de Investigaciones establecido por la presente Ley, debe ser desempeñado por el Director Regional 1era Circunscripción del Organismo de Investigaciones en funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente, asumiendo las misiones, funciones, remuneración y demás derechos y deberes funcionales del nuevo cargo establecidos en la presente Ley.
- g. El cargo de Director Regional Rosario del Organismo de Investigaciones establecido por la presente Ley, debe ser desempeñado por el Jefe del Departamento de Inteligencia Criminal Zona Sur en funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente, asumiendo las misiones, funciones, remuneración y demás derechos y deberes funcionales del nuevo cargo establecidos en la presente Ley.
- h. El cargo de Director Regional Rafaela del Organismo de Investigaciones establecido por la presente Ley, debe ser desempeñado por el Director Regional 5ta Circunscripción del Organismo de Investigaciones en



funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente, asumiendo las misiones, funciones, remuneración y demás derechos y deberes funcionales del nuevo cargo establecidos en la presente Ley

**ARTÍCULO 159.- Creación estructura forense. Fiscalía General.** Créase la Dirección de Ciencias Forenses del Ministerio Público de la Acusación, que depende funcional y administrativamente de la Fiscalía General y es dirigida por un Director, con remuneración equivalente a un Secretario de Juzgado de Primera de Instancia de Distrito. El Fiscal General, por intermedio de la Corte Suprema de Justicia, debe proponer su designación al Poder Ejecutivo de la Provincia, previo concurso público de antecedentes y oposición, garantizando transparencia, publicidad, excelencia y celeridad.

Créanse en el ámbito de la Dirección de Ciencias Forenses del Ministerio Público de la Acusación los siguientes cargos:

- a. Un Jefe de Departamento de Laboratorio Químico Zona Norte, con remuneración equivalente a un Secretario de Juzgado de Primera de Instancia de Circuito, que debe ser desempeñado por el Jefe del Departamento de Laboratorio Químico Zona Norte del Organismo de Investigaciones en funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente Ley.
- b. Un Jefe de Departamento de Laboratorio Químico Zona Sur, con remuneración equivalente a un Secretario de Juzgado de Primera de Instancia de Circuito, que debe ser desempeñado por el Jefe del Departamento de Laboratorio Químico Zona Sur del Organismo de Investigaciones en funciones, cuyo período debe contabilizarse desde la entrada en vigencia de la presente Ley.

El Fiscal General debe dictar la respectiva reglamentación del funcionamiento de la Dirección de Ciencias Forenses, a la que deben ser transferidas gradualmente todas las estructuras forenses o periciales que formen parte del Ministerio Público de la Acusación.

**ARTÍCULO 160.- Derogaciones.** Deróganse los artículos 4º; 10; 11; 18; 20; 30; 34, incisos b), c) y d) de la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”.

**ARTÍCULO 161.- Modificación art. 8 Ley 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”.** Modifícase el artículo 8 de la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, que queda redactado de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 8.- Atribuciones y facultades.** Son atribuciones del Organismo de Investigaciones, además de las previstas en el Código Procesal Penal de la Provincia de Santa Fe, las siguientes:

- a) conservar los rastros materiales que hubiera dejado el delito y garantizar que el estado de las cosas no se modifique hasta que llegue al lugar o disponga otra cosa el órgano fiscal que corresponda;



- b) realizar toda medida probatoria que no requiera, según lo previsto en el Código Procesal Penal de la Provincia de Santa Fe, la presencia del Fiscal; si esto fuera así, se anoticiará de inmediato al Fiscal para que disponga lo pertinente.
- c) realizar requerimientos de información a organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros;
- d) disponer, en las circunstancias previstas en el artículo 211 del Código Procesal Penal, que ninguna de las personas que se hallen en el lugar del hecho o sus adyacencias, se aparten del sitio mientras se lleven a cabo las diligencias que correspondan, ni se comuniquen entre sí antes de declarar, y aún proceder a su arresto si fuera necesario por un plazo no mayor de veinticuatro horas;
- e) si hubiera peligro de que cualquier demora comprometa el éxito de la investigación, hacer constar el estado de las personas, de las cosas y de los lugares, mediante inspecciones, planos, fotografías, exámenes técnicos y demás operaciones que se estimen necesarias;
- f) entrevistar a los testigos y víctimas;
- g) solicitar el auxilio de las autoridades administrativas y de los particulares.
- h) tener acceso a información contenida en archivos, registros, bases de datos u otros medios técnicos de tratamiento de datos, cuando los mismos sean públicos o cuando estén en poder de una persona jurídica privada que esté prestando un servicio público en todo lo concerniente a la prestación de dicho servicio. En este sentido, los órganos del Estado Nacional, Provincial y Municipal, las personas jurídicas públicas estatales y no estatales y las empresas o sociedades públicas o privadas que estén prestando un servicio público deberán garantizar el acceso a la información mediante la generación de las correspondientes claves de acceso;
- i) solicitar a los órganos fiscales la asistencia de las fuerzas policiales y de seguridad dependientes del Poder Ejecutivo Nacional o Provincial a fin de cumplimentar su tarea; si hubiera peligro para la integridad física de personas, podrá requerirla en forma directa, dando cuenta inmediata al Fiscal que corresponda; esta asistencia no podrá significar la delegación de la tarea de investigación asumida, ni la eximición del deber de reserva establecido en esta ley.

Para asegurar la imprescindible y eficaz coordinación de actividades entre el Organismo de Investigaciones y las

fuerzas policiales o de seguridad que se presenten en el lugar del hecho, el Fiscal General establecerá lo necesario a través de su competencia reglamentaria, celebrando si fuera pertinente convenios al respecto;

j) solicitar a los órganos fiscales el cese de la intervención de las policías y fuerzas de seguridad dependientes de los Poderes Ejecutivo Nacional o Provincial cuando fuera conveniente a los fines de la tarea investigativa.

k) En los términos del artículo 268 inciso 4 del Código procesal Penal, requerir a la Policía provincial la aprehensión, detención e incomunicación a las personas, informándolo de inmediato al Fiscal. En todos los casos deberá poner a las mismas a disposición del juez competente dentro de las veinticuatro horas de efectuada la medida.

**ARTÍCULO 162.- Modificación art. 12 Ley 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”.** Modificase el artículo 12 de la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, que queda redactado de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 12.- Estructura.** El Organismo de Investigaciones está integrado por los siguientes órganos de dirección:

- a) un Director Provincial;
- b) un Subdirector Provincial del OI;
- c) un Director de Análisis Criminal del OI;
- d) un Director de Investigación Criminal del OI;
- e) un Director de Seguridad del OI;
- f) un Director de Incorporación y Educación del OI;
- g) un Director de Administración del OI;
- e) un Director Regional Santa Fe, un Director Regional Rosario y un Director Regional Rafaela.

El Fiscal General del Ministerio Público de la Acusación reglamentará la estructura administrativa de estos órganos.

**ARTÍCULO 163.- Modificación art. 21 Ley 13.459. “Orgánica del Organismo de Investigaciones”.** Modificase el artículo 21 de la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, que queda redactado de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 21.- Remuneraciones.** Los siguientes integrantes del Organismo de Investigaciones tendrán el régimen de remuneraciones que a continuación se determina:



- a) El Director Provincial, con remuneración equivalente a la del Secretario General del Ministerio Público de la Acusación.
- b) El Subdirector Provincial del OI, con remuneración equivalente a un Juez de Primera de Instancia de Circuito.
- c) El Director de Análisis Criminal del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- d) El Director de Investigación Criminal del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- e) El Director de Seguridad del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- f) El Director de Incorporación y Educación del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- g) El Director de Administración del OI, con remuneración equivalente a un Médico Forense.
- e) Los Directores Regionales, con remuneración equivalente a la de un Secretario de Juzgado de Primera de Instancia de Distrito.

**ARTÍCULO 164.- Implementación progresiva.** El Fiscal General debe presentar, a propuesta del Director del OI, un plan de trabajo y cronograma que permita que el Organismo de Investigaciones pueda adecuarse progresivamente a las disposiciones de la presente ley.

El Fiscal General debe dictar los reglamentos y resoluciones que resulten necesarios para la aplicación de la presente ley dentro de los ciento ochenta (180) días.

**ARTÍCULO 165. Partidas y ejecución presupuestaria.** Son recursos del Organismo de Investigaciones del Ministerio Público de la Acusación, las partidas establecidas en el presupuesto general.

La ejecución del presupuesto se hace a través de la Dirección de Administración del OI, de acuerdo a lo establecido por la Ley N°12.510, estando sujeta a los controles y fiscalización correspondientes. Debe intervenir el Tribunal de Cuentas como auditor externo.

**ARTÍCULO 166.- Autorización.** Autorízese al Poder Ejecutivo a realizar las adecuaciones presupuestarias que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente ley.

**ARTÍCULO 167.- De forma.**

Anexo I: Plantilla para la elaboración de las Directivas Específicas (DE) del OI.

(Logo)

**DIRECTIVA OPERACIONAL ESPECÍFICA**

N° | 2019

FECHA:

DESTINATARIOS: .....

AUTORIDAD JUDICIAL INTERVINIENTE:  
(de corresponder)

N° de CUIJ:   
(de corresponder)

ASUNTO: .....

FUNDAMENTACIÓN: .....

DILIGENCIA/S ESPECÍFICA/S:

N°	Requerimiento

DEPENDENCIA CABECERA PARA LA EJECUCIÓN DE LA DIRECTIVA: .....

DURACIÓN PROYECTADA:

Cantidad total de días:

Desde: 

DÍA	MÉS	AÑO

 Hasta: 

DÍA	MÉS	AÑO

ÁMBITO GEOGRÁFICO DE TRABAJO: .....

ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA:

Monto total: \$

Carácter de los fondos:



(LOGO)

**PERSONAL INTERVINIENTE:**

N°	Nombre	Apellido	Dependencia	Legajo

.....  
(FIRMA Y ACLARACIÓN)

Anexo II: Plantillas para la elaboración de las Directivas de Investigación Criminal (DIC) y Directivas de Análisis Criminal (DAC) del OI.

(Logo)

**DIRECTIVA OPERACIONAL**

N° | 2019

FECHA: 

--	--	--

DESTINATARIOS: .....

.....

.....

TIPO DE DIRECTIVA:

Directiva de Investigación Criminal (DIC)

Directiva de Análisis Criminal (DAC)

AUTORIDAD JUDICIAL INTERVINIENTE:

(de corresponder)

.....

N° de CUJ: 

--

(de corresponder)

ASUNTO: .....

.....

FUNDAMENTACIÓN: .....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO/S:

N°	Requerimiento

DEPENDENCIA CABECERA PARA LA EJECUCIÓN DE LA DIRECTIVA: .....

.....

DURACIÓN PROYECTADA:

Cantidad total de días: 

--

Desde: 

DÍA	MÉS	AÑO

 Hasta: 

DÍA	MÉS	AÑO



(Logo)

ÁMBITO GEOGRÁFICO DE TRABAJO: .....

ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA:

Monto total: \$

Carácter de los fondos:

EQUIPO DE TRABAJO:

(de corresponder)

Jefe de Equipo:

Nombre	Apellido	Dependencia	Legajo

Integrantes:

N°	Nombre	Apellido	Dependencia	Legajo

.....  
(FIRMA Y ACLARACIÓN)

## Fundamentos

En los últimos años en Argentina se produjo una profunda transformación del crimen organizado por la conformación de mercados internos expandidos; la estructuración de grupos y redes criminales diversificadas y complejas; la canalización de la rentabilidad de la economía criminal en los dispositivos de gestión, inversión y lavado de dinero marginal, proveniente de la evasión tributaria o de otros delitos corporativos o económicos; y la protección, asociación y regulación de las estructuras policiales a esos emprendimientos delictivos. En este contexto, Santa Fe no es una excepción.

En nuestra provincia han sucedido, inclusive, situaciones críticas extraordinarias como agresiones, atentados o acciones mafiosas, amenazantes o desestabilizantes de los grupos criminales o de sus aliados estatales a edificios públicos o funcionarios comprometidos con el control del crimen como, por ejemplo, las balaceras a edificios judiciales o públicos y a residencias de funcionarios. Esto último, sí ha sido un rasgo característico y singular de la provincia Santa Fe.

Asimismo, en este marco, resulta significativos las actividades y acciones delictivas cometidas por funcionarios públicos o por miembros de las fuerzas de seguridad policial o penitenciaria, en el desempeño, con motivo, o en ocasión de sus funciones, mediante el uso de los recursos de poder que derivan de sus facultades funcionales. Estos delitos comprenden las prácticas abusivas y la corrupción, que resultan evidentes en nuestra provincia.

Por este motivo, la presente ley tiene una relevancia social y política indiscutible, ya que se propone como objetivo fortalecer y dotar de capacidades institucionales al organismo específico a nivel provincial abocado a la investigación de los grupos criminales complejos que desarrollan actividades de altísima rentabilidad: el Organismo de Investigaciones (OI) del Ministerio Público de la Acusación.

### A. ¿Qué es el Organismo de Investigaciones?

El ordenamiento legal provincial, mediante la Ley N° 13.013 "Orgánica del Ministerio Público de la Acusación", le otorga al Ministerio Público de la Acusación el ejercicio de la persecución penal pública procurando la resolución pacífica de los conflictos penales; estableciendo que es éste Ministerio el encargado de promover y ejercer la acción penal, dirigiendo al Organismo de Investigación y a la Policía en función judicial, siendo responsable de la iniciativa probatoria tendiente a demostrar la verosimilitud de la imputación delictiva (artículo 1°).

Por otro lado, la Ley N° 13.459 "Orgánica del Organismo de Investigaciones" crea el OI y en su artículo 5° establece como su competencia la investigación de: a) los delitos en los que, "a prima facie", existan elementos de convicción que hagan suponer la participación de un grupo delictivo organizado; b) los delitos cometidos por miembros de las fuerzas de seguridad policiales y penitenciarias, en el desempeño, con motivo, o en ocasión de sus funciones; c) los delitos con intervención de un funcionario público; d) los delitos en los que debido a las características de la comisión



del hecho o su repercusión social, o gravedad institucional, o complejidad de la investigación, el Ministerio Público Fiscal disponga la intervención.

Por lo tanto, el Organismo de Investigaciones está abocado a un tipo de actividad institucional específica y altamente especializada: la investigación de un conjunto particular de delitos. En este sentido, se trata de un organismo de apoyo judicial en la persecución penal especializado por su función específica y por el tipo de problemática delictiva en la que interviene.

### **A.1. Especialización por función:**

Con relación a la primera dimensión de especialización, el OI, por cierto, no es un organismo multifuncional y diversificado en sus labores, sino, más bien, tiene la función específica de investigación de delitos en apoyo de la persecución penal dirigida por los fiscales y orientada a la averiguación de los hechos delictivos que fueran denunciados o conocidos y a la reunión de un conjunto de elementos referidos a los presuntos autores, a las circunstancias y al daño causado por aquel hecho. Esto abarca una variedad de labores que, en un sentido genérico, denominamos “investigación”. Al mismo tiempo, debe tenerse en cuenta que el desarrollo eficiente de la intervención del organismo en el proceso de persecución penal implica el despliegue de un espectro de destrezas y capacidades que, si bien convergen y están orientadas a producir pruebas, van más allá de las mismas.

Ahora bien, dado que una investigación criminal es fenomenológicamente “una actividad permanente y de gran magnitud” destinada “a recolectar la información que luego se transformará en prueba”,<sup>1</sup> es fundamental el análisis de las problemáticas criminales<sup>2</sup> sobre las que debe intervenir el OI. Ello configura una tarea indispensable, ya que toda investigación “es altamente dependiente de la información acumulada”, referida a modalidades de acción criminal (denominadas “modus operandi”) o a relaciones entre casos, que permitan conformar una “estructura de pruebas” en la que “unos casos sostienen a los otros”. Por esa razón, una investigación conlleva la “recuperación de información acumulada”, sin la cual “el hecho queda aislado, perdido en el mundo de casos pendientes y de urgencias de todo tipo”. Por ello, “el análisis del delito, ya sea para detectar modus operandi o para tener información sobre el fenómeno criminal como conjunto, sobre su estructura y características ha demostrado ser determinante para el trabajo policial y luego para el éxito de los casos en los tribunales”<sup>3</sup>.

Es decir, la investigación criminal constituye un proceso complejo de gestión de información, en cuyo marco sólo una parte de la misma es utilizada como indicio, evidencia o prueba. Por ello, el registro, sistematización y análisis de esa información, más allá de las instrucciones específicas, resulta fundamental para contextualizar las

---

<sup>1</sup> BINDER, Alberto, Derecho procesal penal. Tomo II, Ad-Hoc, Buenos Aires, 2014, p. 495.

<sup>2</sup> El concepto “problemática delictiva” hace referencia al conjunto de fenómenos delictivos que constituyen el objeto de intervención investigativa del OI. Un problema delictivo está conformado por un grupo de incidentes o eventos criminales de similar naturaleza y modalidad.

<sup>3</sup> BINDER, Alberto, Derecho procesal..., op.cit., p. 499.



investigaciones de los fiscales, aportar información y evidencias (datos, relaciones, circunstancias) así como ofrecer interpretaciones (reportes) que contribuyan a establecer prioridades y a formular líneas de acción o estrategias investigativas.

El análisis criminal tiene como fuentes al conjunto de información generada en las actuaciones investigativas previas, muchas de las cuales fueron generadas en el proceso de investigación penal preparatoria pero no fueron necesariamente utilizadas como evidencia o pruebas. Cada proceso investigativo no debe ser fundacional y el conjunto de información, indicios y evidencias generadas en el mismo apenas pueden constituir una parte del conjunto de información que pueden resultar relevantes.

## **A.2. Especialización por tipo de problemática:**

Por su parte, con relación al tipo de problemáticas criminales que el OI debe abordar, la especificidad está centrada en que se tratan de delitos complejos y cometidos en o por estructuras de poder. De acuerdo con la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, mediante la que se sentaron las bases orgánicas del OI, éste debe intervenir exclusivamente en los procesos de investigación criminal de delitos cometidos por “un grupo delictivo organizado”; por “miembros de las fuerzas de seguridad policiales y penitenciarias, en el desempeño, con motivo, o en ocasión de sus funciones”; o “con intervención de un funcionario público”<sup>4</sup>.

Se trata de un conjunto muy limitado de delitos, pero con la particularidad de configurar delitos no convencionales caracterizados por “la pluralidad de dimensiones y autores que se encuentran detrás de la acción criminal”<sup>5</sup> o, en su defecto, cometidos por personas que desempeñan labores institucionales “de poder” y que, en numerosas ocasiones, cometen esos delitos de manera organizada. Son delitos de “pruebas complejas” llevados a cabo, generalmente, de manera organizada y por infractores profesionales con capacidades especiales para eludir u obstruir la persecución penal.

Ello implica modalidades diversas de criminalidad organizada<sup>6</sup>, criminalidad de cuello blanco<sup>7</sup> o criminalidad cometida por agentes estatales mediante el uso de los recursos de poder que derivan de sus facultades funcionales.

Un grupo delictivo organizado puede adquirir una enorme diversidad de formas y modalidades de configuración según el número de sus miembros, su estructura, su jerarquía interna, la distribución de funciones, la espacialidad de sus

---

<sup>4</sup> Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, artículo 5°. En este artículo también se establece que el OI, por disposición del Ministerio Público Fiscal, puede intervenir en la investigación de delitos especialmente graves de acuerdo con “las características de la comisión del hecho o su repercusión social, o gravedad institucional, o complejidad de la investigación”. Pero ésta es una competencia residual y, por ende, excepcional para el OI.

<sup>5</sup> GIMÉNEZ-SALINAS FRAMIS, Andrea y REQUENA ESPADA, Laura, “Las organizaciones criminales vinculadas a la delincuencia organizada”, en: GIMÉNEZ-SALINAS FRAMIS, Andrea y GONZÁLEZ ÁLVAREZ, José Luis, Investigación criminal: principios, técnicas y aplicaciones, LID, Madrid, 2015. p. 71.

<sup>6</sup> SAIN, Marcelo Fabián, “Qué es el crimen organizado”, Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Colección “Gobierno y Seguridad”, Documento de Trabajo N° 5, Buenos Aires, 2017.

<sup>7</sup> SUTHERLAND, Edwin, El delito de cuello blanco, Ediciones de la Piqueta, Madrid, 1999.



acciones y el tipo de actividad criminal o legal desarrollada. Así y todo, siempre es un “grupo estructurado de tres o más personas que exista durante cierto tiempo y que actúe concertadamente con el propósito de cometer uno o más delitos graves [...], con miras a obtener, directa o indirectamente, un beneficio económico u otro beneficio de orden material”. Es “estructurado” debido a que constituye “un grupo no formado fortuitamente para la comisión inmediata de un delito y en el que no necesariamente se haya asignado a sus miembros funciones formalmente definidas ni haya continuidad en la condición de miembro o exista una estructura desarrollada”<sup>8</sup>.

En numerosas ocasiones, esos grupos criminales están abocados a conformar, dirigir y gestionar mercados ilegales de provisión de bienes y servicios (por ejemplo, al narcotráfico, la trata de personas, el tráfico de armas, los robos calificados de mercancías en tránsito, etc.), lo que le otorga a la actividad y al grupo criminal una mayor complejidad en su configuración y desarrollo y les impone a los actores de la persecución penal desafíos mayúsculos.

Por su parte, el otro conjunto de delitos sobre los que debe intervenir el OI hacen referencias a un tipo de infractor particular: agentes policiales y penitenciarios o funcionario público. Ello bien puede tratarse de delitos individuales o cometidos por grupos pequeños, o bien de delitos cometidos en el marco de grupos criminales conformados por este tipo de infractores o por grupos criminales con participación de este tipo de agentes y funcionarios. Son abundantes los casos, por ejemplo, de policías dedicados a regular o proteger grupos criminales abocados al narcotráfico o a otros tipos de delitos organizados. En cualquier caso, se trata de un tipo de criminalidad compleja que requiere, de parte de los operadores de la persecución penal, de destrezas especiales.

Además, ambos conjuntos de problemáticas criminales, casi nunca se expresan ni agotan en la comisión de un solo hecho manifiesta y materialmente disvalioso o reprochable penalmente, sino que supone una concatenación de hechos, mucho de los cuales no son en sí mismo disvaliosos, mientras que otros son legales y lícitos. La ilicitud se configura, en estos casos, como proceso y como trama espacio-temporal amplia o, al menos, más amplia que la de un hecho disvalioso en sí mismo.

## **B. La situación actual del Organismo de Investigaciones: principales deficiencias en sus capacidades institucionales.**

El OI tiene un desarrollo institucional incipiente, por lo que debe ser objeto de un proceso de institucionalización que dote al mismo de las bases organizacionales, profesionales, educacionales y de control derivadas de sus funciones, de las directivas y prioridades formuladas por el Fiscal General y que, al mismo tiempo, inicie labores investigativas sustantivas.

En primer lugar, a partir de la sanción de la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones” se han establecido sus bases funcionales. En segundo lugar, se ha empezado a conformar su estructura de conducción, concursándose cargos

---

<sup>8</sup> NACIONES UNIDAS, Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, Palermo, diciembre de 2000, artículo 2, incisos a) y c)



creados. En tercer lugar, se ha comenzado a conformar la dotación de personal encargado de las labores de investigación, fundamentalmente a partir de comisiones de servicio de personal perteneciente al Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe. Por último, y en esas condiciones, se ha venido incrementando su participación en la investigación de delitos en apoyo de la persecución penal dirigida por los fiscales.

Sin embargo, este proceso de conformación institucional del OI ha tenido dilaciones y dificultades de implementación por distintos factores, pero fundamentalmente por dificultades derivadas del marco normativo vigente que la presente propuesta pretende abordar. Por ejemplo, hasta el momento no se ha establecido claramente el diseño organizacional del organismo, tampoco se han diseñado los parámetros profesionales del personal abocado las tareas de investigación, considerando la especificidad de su labor, ni detallado los mecanismos para la conformación de la dotación del personal abocado a labores operativas, motivando que se encuentre suspendido provisoriamente mediante Resolución N° 88/19 del Fiscal General el proceso establecido para la incorporación de recursos humanos al Organismo de Investigaciones.

En suma, el Organismo de Investigaciones es una dependencia “en formación” que requiere de un esfuerzo institucional de todos los poderes públicos provinciales en función de ponerlo en funcionamiento de manera plena. Además, de la necesaria actualización normativo-institucional que esta iniciativa pretende brindar, debe dotársele de la dotación de recursos humanos necesaria para las labores encomendadas; instalaciones adecuadas para un organismo de investigación; medios de movilidad adecuados; equipamiento informático y software para la administración y para el desarrollo de las investigaciones; bases de datos convenientes para investigaciones complejas; y dispositivos tecnológicos de última generación para operaciones de campo.

### **C. Propuesta para el fortalecimiento y la institucionalización del Organismo de Investigaciones.**

La presente propuesta legislativa se inscribe en el marco del Primer Documento Base para la Implementación de una Política de Persecución Penal Democrática del Ministerio Público de la Acusación suscripto y aprobado por el Fiscal General mediante la Resolución N° 58 del 24 de febrero de 2014 y, en particular, se encuentra dirigido a generar las condiciones institucionales necesarias para “priorizar y orientar los recursos y acciones de investigación y persecución penal hacia los comportamientos delictivos generadores de altos daños sociales y económicos”. La impunidad manifiesta de los delitos de poder y de los poderosos genera una enorme desazón social y difunde la sensación de la ausencia de justicia.

La Ley N° 13.013 “Orgánica del Ministerio Público de la Acusación y la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones” han creado al OI y han establecido sus bases funcionales fundamentales y competencia. Ahora, mediante esta propuesta, se pretende profundizar la conformación institucional de dicho organismo iniciada un tiempo atrás y ampliar su institucionalización para el cumplimiento efectivo de sus funciones. En ese sentido, esta norma constituye una condición necesaria para la puesta en funcionamiento plena del organismo en esta etapa de construcción institucional, todo lo cual posibilitaría establecer un marco institucional



propicio para revertir una tendencia institucional mediante la cual el sistema penal provincial ha tendido a abordar en forma masiva sólo los delitos comunes de menor cuantía, cometidos por delincuentes ocasionales o de oficio que provienen de sectores marginalizados.

Cabe aclarar que esta propuesta legislativa es una condición necesaria pero no suficiente del proceso de institucionalización del OI. Para ello debe dejarse de lado el mito normativista basado en la creencia de que la sanción de una norma configuradora de una cierta institucionalidad estatal crea materialmente y le “da cuerpo” a dicha institucionalidad, la pone en funcionamiento y produce resultados y efectos en las relaciones sociales. Es un mito porque, en verdad, una norma en un proyecto institucional, no es una institución en sentido pleno del término. Las instituciones son normas, organizaciones, personal, infraestructura y, fundamentalmente, relaciones y prácticas. Todo esto, más allá de las bases normativas, es lo más enrevesado de conformar y para que ello sea un proceso exitoso se requiere de la convergencia de una serie de condiciones importantes: voluntad política e institucional, equipo de gestión y plan de implementación.

En esta etapa de institucionalización, simultáneamente a la sanción de las bases normativas, se deben llevar a cabo dos procesos fundamentales. Por un lado, la conformación la dotación básica de recursos humanos mediante el diseño del plantel básico de personal, el establecimiento de los perfiles profesionales, y la selección, incorporación e inmersión del Personal de Investigación. Por otro lado, el diseño y establecimiento de las bases infraestructurales a través de la organización y montaje de la estructura edilicia, de movilidad, de sistemas, de medios operacionales.

Sin embargo, y más allá de esta advertencia, resulta fundamental en esta etapa de institucionalización la sanción de la presente propuesta legislativa, ya que el OI debe diseñar y normativizar su dispositivo organizacional, sus bases profesionales, sus instancias de formación y capacitación y su sistema de control. En este camino, la presente Ley modifica la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones” y establece las bases jurídicas e institucionales del Organismo de Investigaciones del Ministerio Público de la Acusación de la Provincia de Santa Fe (OI) en todo lo concerniente a los principios generales, misión y labores, dirección superior y administración general, personal, estructura orgánica, bases del funcionamiento operacional y especificidades profesionales para el Personal de Investigación del OI.

En primer lugar, en el Título I “Bases, misión y labores”, se estipula la misión específica del organismo, se detallan las labores del OI en el cumplimiento de su misión y se establecen las prohibiciones funcionales. El principio orientador del articulado en esta materia es que la problemática delictiva debe configurar el eje estructurante del trabajo y la organización del OI, posicionando a la investigación de delitos y a la producción de conocimientos acerca de los mismos y de las diversas problemáticas criminales que el organismo debe abordar, como las labores institucionales fundamentales del mismo. En este sentido, debe evitarse que el OI destine gran parte su esfuerzo institucional y de sus recursos humanos, operacionales y logísticos a labores ajenas a la investigación criminal, o colaterales o complementarias a ella. El OI no es un servicio de apoyo administrativo o logístico a otras instancias del Ministerio Público de la Acusación o del Poder Judicial, o de otras áreas del Estado impropias a la investigación criminal. Así, la institucionalización del OI debe colocar a las problemáticas delictivas derivadas de sus competencias específicas en el centro de sus actividades institucionales, dando forma a una suerte de



criminalización de las funciones y labores investigativas del OI. Éste, pues, resulta un eje clave del proceso de conformación y puesta en funcionamiento plena del organismo, ya que estructurar la organización y el funcionamiento del OI sobre la base de las problemáticas criminales complejas propias de sus competencias permitirá establecer una relación equilibrada, proporcionada y razonable entre el tipo de delito a ser conocido e investigado, y la forma, metodología e intensidad de la actuación específica, racionalizando así los recursos logísticos, operacionales y humanos a ser empleados por el Organismo de Investigaciones y profesionalizando al mismo.

Por su parte, en el Título II “Dirección Superior y Administración General”, se estipula en qué consiste y qué abarca la dirección superior y administración general del OI que ejerce el Fiscal General. Al respecto, sobre la base de los lineamientos de política de persecución penal en cuyo marco se establece los criterios y prioridades de la investigación y persecución, el Fiscal General tiene a su cargo la dirección del OI<sup>9</sup>. En ese contexto, el OI constituye un “órgano de apoyo a la gestión” del Fiscal General en el desarrollo de aquellas funciones<sup>10</sup>, es decir, que “asiste al Ministerio Público de la Acusación” en la investigación de los hechos delictivos<sup>11</sup>. Además, el OI debe ajustar su labor al CPP y a la Ley N° 13.013 “Orgánica del Ministerio Público de la Acusación”, así como “a las órdenes emanadas de los órganos de dirección y de los órganos fiscales del Ministerio Público de la Acusación”<sup>12</sup>.

En el Título III “Personal”, se definen los tipos de personal y las disposiciones que los regulan. Un organismo de investigación de excelencia requiere de recursos humanos altamente calificados y con un grado elevado de profesionalización especializada. A esos efectos, la dotación de recursos humanos de la OI debe integrarse con distintos tipos de personal, diferenciando el Personal Directivo compuesto por los funcionarios a cargo de la titularidad de las distintas dependencias del OI, el Personal de Administración, encargado de las labores de apoyo administrativo, el Personal de Investigación abocado a las labores operativas de investigación y seguridad y el Personal Contratado para tareas de gabinete y docencia. Así mismo, aun tratándose inicialmente de una dotación acotada, el OI debe contar con disposiciones específicas que regulen la profesión del Personal de Investigación, asentado en los principios de profesionalización, especialización, idoneidad y eficiencia funcional. De esta forma, se estipula que Personal de Investigación del OI se rige por las disposiciones establecidas en el Libro Tercero de la Ley N° 10.160 “Orgánica del Poder Judicial”, la Ley N° 13.013 “Orgánica del Ministerio Público de la Acusación” y la Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, con las excepciones profesionales a causa de la especificidad de su función establecidas en el Título VI de la presente ley.

En el Título IV “Estructura Orgánica”, se distinguen la estructura de conducción y la estructura operacional del OI, cada una con sus áreas, dependencia y función. Así mismo, se conforma una estructura consultiva integrada por los Fiscales Regionales, legisladores provinciales, representantes sindicales y de universidades

---

<sup>9</sup> Ley N° 13.013 “Orgánica del Ministerio Público de la Acusación”, artículo 11.

<sup>10</sup> Ley N° 13.013 “Orgánica del Ministerio Público de la Acusación”, artículo 13.

<sup>11</sup> Ley N° 13.013 “Orgánica del Ministerio Público de la Acusación”, artículo 30.

<sup>12</sup> Ley N° 13.459 “Orgánica del Organismo de Investigaciones”, artículo 5°.



nacionales con sede en la provincia de Santa Fe, para dotar de legitimación y participación de los distintos actores involucrados en el proceso de conformación del OI, en especial, abocada al estudio y asesoramiento en materia de incorporaciones, formación y capacitación del OI, así como al proceso disciplinario establecido en la presente Ley.

En el Título V "Funcionamiento Operacional", se establece claramente el mecanismo por el cual los fiscales regionales, los fiscales o fiscales adjuntos deben requerir las intervenciones del OI, así como el diseño de un modelo de funcionamiento operacional en base a la "investigación por Directivas", ya que el Director Provincial del OI debe elaborar Directivas Operacionales como habilitación institucional para el desarrollo de labores operativas por parte del OI. Al mismo tiempo, se distinguen tipos de directivas, su contenido, formato, equipos de trabajo como forma de vincular y articular las actividades de análisis criminal e investigación criminal, mecanismos para reportar las actividades realizadas y, por último, se define la línea de mando operacional dentro del OI.

En el Título VI "Especificidad profesional del Personal de Investigación", se establece todo lo atinente a las excepciones profesionales de este tipo de personal particular con respecto al personal judicial, motivadas por la especificidad de sus labores. En este sentido, se definen sus agrupamientos, investigación y seguridad, sus jerarquías y equivalencias con los cargos del Personal Administrativo referenciados en la Ley N° 11.196 "Régimen Salarial del Poder Judicial" (Capítulo I). En segundo lugar, se estipula el proceso institucional de incorporación del Personal de Investigación del OI a través de un concurso público anual y sus diferentes etapas (Capítulo II). Luego, se hace referencia a la formación inicial y a la capacitación profesional a lo largo de la carrera del Personal de Investigación, detallando las instancias y contenidos generales (Capítulo III). También se desarrolla todo lo relativo a la movilidad y el desempeño en la carrera, definiendo los criterios para la ocupación de la jefatura de cargos y ascensos en base a la formación y capacitación y al desempeño (Capítulo IV). Por su parte, se detallan los derechos, deberes y obligaciones específicas del Personal de Investigación, más allá de todos los establecidos para los empleados judiciales en la Ley N° 10.160 "Orgánica de Poder Judicial" (Capítulo V). A su vez, se establecen los principios básicos de actuación, destacándose la prohibición de intervención del Personal de Investigación en hechos delictivos ajenos a su función, delimitando claramente el uso de armas y circunscribiendo la posibilidad de detención únicamente en cumplimiento de orden emanada de autoridad judicial competente (Capítulo VI). Así mismo, se establece el carácter reservado de la información relativa a la identidad e identificación del Personal de Investigación del OI en resguardo de su seguridad por el riesgo inherente al desempeño de su labor (Capítulo VII). Luego, se diseña el sistema de control para el Personal de Investigación, en relación a su estructura, procedimientos y faltas y sanciones, destacándose que se trata de un procedimiento disciplinario para faltas graves y muy graves que se instruye ante un organismo externo e independiente del OI, asegurando el debido proceso (Capítulo VIII). Por último, se hace referencia al régimen de licencias y previsional y, en este sentido, el Personal de Investigación, se rige por las normas que regulan la materia para los demás integrantes del Ministerio Público de la Acusación. En cuanto al régimen salarial, el Personal de Investigación del OI sigue lo establecido por la Ley N° 11.196 "Régimen Salarial del Poder Judicial" para el personal administrativo del Poder Judicial de la provincia de Santa Fe, de acuerdo a una tabla de equivalencias y escalas porcentuales y se estipula la automaticidad de dicha equivalencia y porcentualidad así como, por la especificidad de



sus funciones, se establece que el Personal de Investigación goza de adicionales particulares, más allá que le corresponden los establecidos por la Ley N° 11.196 "Régimen Salarial del Poder Judicial" para el personal administrativo del Poder Judicial de la provincia de Santa Fe (Capítulo IX).

En el Título VII "Disposiciones Complementarias y Transitorias" se procede a la creación de los cargos en el Organismo de Investigaciones y en la Fiscalía General acordes con la propuesta legislativa, los mecanismos para la ocupación de los cargos creados y las derogaciones y modificaciones necesarias para la adecuación normativa entre la Ley N° 13.459 "Orgánica del Organismo de Investigaciones" y el presente proyecto de Ley.

Para finalizar, es oportuno destacar que el buen desempeño de un organismo de investigaciones de delitos complejos se asienta en su contribución al Ministerio Público de la Acusación para formular acusaciones de peso sobre delincuentes con poder que cometieron crímenes en y mediante estructuras de poder (organizaciones criminales, funcionarios o agentes estatales), no sobre infractores rústicos, minusválidos que cometieron transgresiones de menor cuantía o crímenes comunes. Por lo tanto, el OI colaborará a "poner luz" sobre las ilegalidades de poderosos, los que pueden "tener llegadas" o ejercer influencia sobre circuitos de poder político, institucional, económico, empresarial o de cualquier otra índole. El desafío institucional de este proceso fundacional es que no haya medias tintas ni retrancas en esos avatares por parte de los actores políticos, legislativos, judiciales y sociales. No habrá nunca Estado de derecho pleno sin organismos de persecución penal que puedan dar cuenta de aquellas ilegalidades.

La persistencia del proyecto institucional santafecino del OI no sólo debe ser pionera en la conformación de un verdadero organismo de investigación criminal, sino que debe atravesar el desafío de que su éxito no lo convierta en un organismo institucionalmente "incomodo" sino en una instancia republicanamente necesaria, que garantice a los fiscales la confección de acusaciones firmes frente a los Tribunales.