



Licenciatura en Seguridad Pública

TESINA

“Ética y deontología profesional en la función
y en el desempeño de la Institución Policial.

Una mirada del personal policial de la
Comisaría 25^o”

Estudiante: Luciana Reale

Director de tesina: Lic. Jorge Puebla

Coordinación de tesina: Lic. Graciela Matricani

Mendoza, diciembre de 2020

Agradecimientos

Agradezco a mis hijos, Juan Cruz y Franco, en especial a Juan que siempre mi impulsó a seguir estudiando. Se lo dedico eternamente a él, que hoy no está conmigo, y no puede verme recibida.

Como así también a mis padres, Graciela y Armando, mi marido Delis y mis hermanas, Débora y Eliana.

Introducción

La Policía se debe enteramente a la sociedad y debe estar hecha a medida exacta de su ciudadanía. Su desarrollo se basa en un proceso vivo y permanente en el que todos estamos involucrados”

Colás Peris, José M. (2011)

Es prácticamente imposible conciliar de una manera efectiva la función de la policía con los ciudadanos sin que en la mayoría de las ocasiones salten chispas. La ingrata función que los efectivos del orden tienen que llevar a cabo, en la mayoría de los casos, no son comprendidas por los ciudadanos que sólo ven que son perjudicados por esta función.

Rápidamente olvidan cuándo la policía ayuda y facilita su vida, raro es encontrar que alguien se encuentra satisfecho. Aunque el balance de su relación con los funcionarios policiales resulte en un número mayor de intervenciones satisfactorias para el administrado, siempre, una sola actuación que reprima alguna infracción cometida por él, inclina la balanza en contra.

Por todo ello, la actuación policial debe ser rigurosa y conforme a los comportamientos éticos en los que el funcionario debe estar bien formado.

Comportamientos éticos que se pierden, dentro del gremio, en definiciones y disquisiciones etimológicas, sin llegar al contenido esencial de la palabra y, sobre todo, sin responder a lo que demanda la sociedad.

La ética policial que debe imperar no debe ser algo encorsetado que no evolucione con la sociedad. Es preciso conseguir que los efectivos policiales estén formados en este campo, es preciso que se muevan con soltura en éste, dado que lo que hay en juego no es una pieza de un proceso de fabricación sino personas, que dependiendo de una u otra forma de actuar pueden ver seriamente lesionados sus derechos y libertades.

También es importante que el funcionario sepa ejercer esa autoridad de un modo razonable y de acuerdo con los principios éticos. Esto ayudará a que ese ejercicio se mueva en unos niveles de comprensión mejores y, lo que es más importante, que sea entendido por el ciudadano como justos.

La observancia de determinados deberes que el funcionario debe cumplir, en ocasiones, se enfrentan a dilemas morales, que ponen a prueba el buen hacer del funcionario.

El modo de actuar que se propone requiere utilizar una ética aplicada que nos oriente para desempeñar una función más justa y adaptada a las exigencias del momento y de la sociedad.

Como se mencionó en el epígrafe, los policías nos debemos a la sociedad, estamos inmersos en ella, tenemos que ser capaces de estar en sintonía con los ciudadanos y establecer una estrecha colaboración entre todos, basada en el respeto mutuo. Sólo así lograremos que el concepto de autoridad de la policía se acepte y se considere como un eslabón importante en la cadena de elementos que permiten organizar y mejorar la sociedad que formamos entre todos.

En el presente trabajo se desarrollará un exhaustivo análisis de cómo la ética y todo lo que ella comprende afecta a la institución de la policía, el ejercicio de su poder y autoridad en sus diferentes niveles jerárquicos, e incluso en las relaciones verticales y horizontales dentro del cuerpo policial como así también en sus vínculos con la sociedad.

Para la producción de este trabajo académico se ha formulado la siguiente pregunta de investigación que conjuntamente con la hipótesis servirá de hilo conductor para arribar a las conclusiones de esta tesina.

¿Cuál es el rol fundamental de la ética profesional en el ejercicio de la función policial, a partir de la Reforma del año 1999 en la Provincia de Mendoza?

El año reseñado es de vital importancia para la deontología policial de la provincia de Mendoza ya que da paso a la nueva Ley N° 6722/99, Régimen para la Policía de Mendoza, reemplazando a la antigua Ley N° 4747/83, Personal Policial, Estructura Orgánica.

Teniendo en cuenta la situación presentada, definimos los objetivos.

Objetivo general

Analizar el rol de la ética profesional y de la deontología profesional policial en el desempeño y función de la Institución policial.

Indagar desde la perspectiva del personal policial de la Comisaría 25^o como perciben el cumplimiento de su función desde los principios de la deontología profesional a partir de la ética profesional.

Objetivos específicos

Identificar las diferentes funciones de la deontología en la institución de la policial.

Describir cómo es el correcto desempeño de la función policial.

Precisar cuáles serían las formas incorrectas del procedimiento policial.

Analizar los códigos o marcos existentes que regulan a la función policial.

Tomar como marco de análisis al personal policial de la Comisaría 25^o del departamento de San Martín.

Entendiendo el rol preponderante que toma la deontología en la policía de la provincia de Mendoza a partir de la entrada en vigencia de la Ley 6722/99, con el énfasis que el legislador le dio a este campo de la ética, es que se presenta el siguiente supuesto teórico.

La ética, junto a la deontología profesional policial, operan como categorías determinantes para que la institución de la policía de Mendoza alcance niveles de excelencia en el desempeño de sus funciones.

Metodológicamente esta investigación es de campo con un alcance explorativo-descriptivo. Su contrastación está dada, por una parte, por la observación documental de textos específicos del tema, como así también de la legislación vigente, como pautas determinadas por la Deontología Profesional

Policial, por otra parte, por el análisis de datos primarios provenientes de entrevistas semi-estructuradas que realizamos a funcionarios policiales y encuestas al personal policial de la Comisaría 25°.

Cabe destacar que nuestras unidades de análisis son: personal policial de la Comisaría 25, ética profesional, deontología profesional y función y desempeño policial.

Para cumplir con el desarrollo se ha estructurado el trabajo en tres capítulos.

El capítulo I conforma el marco contextual de este trabajo, en él se muestra la normativa vigente, donde se visualiza la importancia de la deontología y la ética en la profesión policial de la provincia de Mendoza, su legislación.

El capítulo II, constituye el marco teórico, en él se ahonda sobre la ética y la deontología profesional, y aportes de diferentes referentes bibliográficos en la materia.

En el capítulo III, se desarrolla en trabajo de campo a través del análisis de fuentes primarias y secundarias.

Finalmente se presentan las conclusiones y aportes al tema.

Marco Contextual

Capítulo I

Deontología en la Policía de la provincia de Mendoza

En este apartado se hace referencia al rol preponderante que ocupa la deontología en la institución policial, para ello, se describe la Ley Provincial N° 6722/99, Régimen para la Policía de Mendoza, donde se plasma la correcta conducta del personal policial.

1. La importancia de la deontología en la Institución policial

Toda actividad inserta en la sociedad debe ser regulada de alguna manera, desde pequeños se nos inculcan ciertos tipos de conductas a seguir acordes a lo que nuestra idiosincrasia comprende como de una valoración positiva.

Así las cosas, la actividad profesional por el escalafón social que todo profesional posee en una sociedad y de la manera que en ella se conduce, la altera o modifica, por lo cual no puede estar ajeno a este estricto control.

Toda actividad profesional tiene sus consecuencias ante el obrar equivocado (adrede o culposo del profesional) y cuando una actividad posee un mayor número de facetas mayor será su control moral y social.

Sin lugar a dudas, conjuntamente con aquellos que ejercen la política, los funcionarios públicos son los más cuestionados al momento en el que recaen en alguna actividad comprendida como ajena al obrar del buen funcionario público.

Uno de esos miembros de la función pública son las fuerzas de seguridad, aquellos encargados de hacer cumplir lo que las normas establecen para el armónico desenvolvimiento social. Y dentro de las fuerzas policiales existen profesionales que sin duda, en virtud de su mayor exposición ciudadana, poseen mayores responsabilidades al momento de rendirle cuentas a la sociedad a la que se deben.

En este punto el policía no puede, ni debe alegar desconocimiento de aquellas normas escritas o no, y que hacen al buen policía, muchos menos esgrimir falta de madurez en la profesión como lo expresa Fuentes Pérez (2010)

“Un día, recibíamos el grado de oficial y pasábamos de ser simples estudiantes a personas con mando, guardias de veinte a más

efectivos y una jurisdicción con miles de vidas que directa o indirectamente circunstancialmente dependían a veces de nosotros (p. 29)

Es así que la vida del policía en la provincia de Mendoza está regida por tres legislaciones las cuales son: el Código Penal de la Nación Argentina, Código Civil y Comercial de la Nación y la Ley Provincial N° 6722/99, Régimen para la Policía de Mendoza.

1.1. Implicancias del Código Penal de la Nación Argentina en la Policía de la provincia de Mendoza

Como primera legislación normativa de la actividad de todo policía es la misma que enmarca a la conducta de todos los ciudadanos de nuestro país regulando aquello que se entiende como actividad delictual y lo que no.

Estamos hablando claramente del Código Penal de la Nación Argentina (De aquí en adelante CP), en él se encuentran todos los hechos que el legislador argentino ha comprendido que por sus características merecen un reproche social especial y debe ser castigada su producción con todo el poder represivo criminal que posea el Estado (Soler, 2000).

Delegando el poder ejecutivo provincial la potestad de las funciones preventivas de los hechos tipificados en el CP en la institución policial, es intolerable que alguno de sus miembros caiga en el obrar de alguna de estas circunstancias criminales creando un desconcierto en el ámbito de dicha actividad.

Entienden los juristas Buompadre y Creus (2013) que es intolerable socialmente un funcionario policial delincuente, que el legislador ha dotado de una pena más gravosa el articulado del código penal para aquellos que violan la ley penal e incorporando en la mayoría de los casos accesoriamente una inhabilitación para ejercer su profesión u otro cargo público prácticamente perpetua.

Ejemplar redacción para el caso nos refleja el artículo 167 bis del CP cuando trata la participación de un miembro de una fuerza de seguridad en el indigno delito caratulado como "robo" del siguiente modo:

“En los casos enunciados en el presente Capítulo, la pena se aumentará en un tercio en su mínimo y en su máximo, cuando quien ejecutare el delito fuere miembro integrante de las fuerzas de seguridad, policiales o del servicio penitenciario”.

Así las cosas y en mérito de la mayor torpeza al ser ejecutado el robo por un miembro de la fuerza policial, la pena se endurecerá de un mes a cuarenta días en el más leve de los casos y de seis años a ocho años en el peor de los casos.

Como apreciamos, lejos de ser benévolo con su guardián, el CP agrava la situación de aquel miembro de fuerzas de seguridad que lo infringe, siendo el espíritu de dicha norma la conciencia y compromiso social que debe tener todo aquel encargado de resguardar derechos de primerísima raigambre como lo son la vida, la libertad y el derecho a la propiedad de aquellos que se encuentran bajo su vigía y el ejemplo que debe emanar de su conducta (Soler, 2000).

1.2. Código Civil y Comercial de la Nación y su influencia sobre la fuerza policial mendocina

En una primera instancia nos podemos sentir tentados de pensar que el Código Civil y Comercial de la Nación Argentina (de aquí en adelante CCC) no tiene una injerencia en la actividad que realiza el policía de nuestra provincia, al menos no directamente, como lo expresa Ossola (2016), ya que no se entiende al CCC como un código rector de conductas sino más bien conductor de las actividades contractuales y comerciales de cualquier ciudadano.

Nunca más alejado de la realidad este precepto, ya que según autores de la talla de Cazeaux y Trigo Represas (2015), las obligaciones nacen de cinco fuentes clásicas, subyacentes y no siempre buscadas (como tampoco justamente adjudicadas) por las partes como lo son:

- ▶ La ley

- El contrato
- El cuasi-contrato
- El delito
- El cuasidelito

Por lo que aquel funcionario policial malhechor que incurra en alguno de los tipos delictuales del CP no sólo deberá purgar su accionar en materia criminal, sino que también deberá, al ser una fuente de las obligaciones, responder civilmente por los daños ocasionados por el delito cometido y demás ítem.

Por otro lado, tenemos la ubicación del cuasidelito, descrito por Rubén Compagnucci (1997) como: “es también un acto ilícito pero el agente obra con <culpa o negligencia> y no con dolo.” (p. 54)

De esta manera, el accionar de un funcionario policial podría verse involucrado en la obligación de reparar un daño ocasionado, por ejemplo: por el involuntario pero culposo choque del móvil con el automotor de un particular, evidenciando en este cotidiano ejemplo las distintas posibilidades de que posee el funcionario policial en nuestro país de verse involucrado en alguna de las circunstancias enmarcadas en el CCC.

1.3. Ley Nº 6.722/99, Régimen para la Policía de Mendoza

Arribamos a la última legislación que comprende el efectivo "ser y deber hacer" del funcionario policial mendocino, la ley Nº 6722/99 nacida en la legislación vernácula es la más novel directriz normativa en cuanto comportamiento de nuestro personal policial, suplantando a la antigua ley Nº 4747 allá por el año 1999.

Esta normativa policial no sólo abarca las disposiciones de conducta de la policía mendocina, sino que también enmarca su organización, el ámbito de aplicación, el modo de reclutamiento y todo lo inherente a la estadía en la fuerza de los efectivos hasta su pase a retiro.

1.3.1. Artículo 9º de la Ley Nº 6722/99

La ética profesional que debe guardar el efectivo policial mendocino se encuentra presente en varias secciones de este código comenzando por el artículo Nº 9, el mismo se encuentra en el Título 1 - Capítulo IV - denominado "Principios y procedimientos básicos de actuación"

En el citado artículo 9º el legislador comienza a esbozar lo que se entiende por el buen obrar del efectivo policial enmarcando 10 formas de proceder a saber cuándo refrenda:

El personal de las Policías de la Provincia de Mendoza en el desempeño de sus funciones deberá adecuar su conducta a los siguientes principios básicos de actuación policial

El primer inciso de esta normativa ya direcciona el obrar del efectivo policial a actuar bajo la ética profesional instando al personal a: "prevenir el delito y proteger a la comunidad contra todo tipo de actos ilegales, actuando acorde con el grado de responsabilidad y a la ética profesional que su función exige".

Como vemos el espíritu de la ley es que el funcionario policial en su objetivo de prevenir el delito trabaje siempre teniendo en cuenta los preceptos éticos profesionales, con el debido cuidado en su accionar para que éste no entorpezca el procedimiento y que no posea ningún vicio de nulidad.

En el inciso dos, se busca que todo el accionar del efectivo policial sea acorde a las leyes que poseen rango constitucional cuando prescribe: "Protegiendo con su actuación los derechos fundamentales de las personas, en particular los derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional, Constitución Provincial y en las Declaraciones, Convenciones, Tratados y Pactos Internacionales vigentes".

El inciso tres transcribe que el personal policial en su accionar debe manejarse con la debida cordura y sapiencia, no involucrando sentimientos subjetivos que puedan provocar actos contrarios a derecho "para evitar un mal

mayor a bienes o derechos propios o de terceros, o para restablecer las condiciones de seguridad pública”.

El cuarto inciso asegura como primerísima medida la salud de los involucrados en los procedimientos así estos sean damnificados como imputados de algún hecho delictual, ya que la vida humana como lo explica Pazos Crossitto (2018) es el bien máspreciado y de mayor resguardo del ámbito jurídico.

El quinto inciso hace referencia de no cometer bajo ningún punto de vista actos que traigan aparejado algún abuso de poder. El funcionario policial no debe mal utilizar las facultades que el pueblo le ha otorgado por medio de sus representantes, peor aún si se tiene en cuenta que ese mal uso del poder se acciona contra el mismo pueblo que lo invistió de tal.

El inciso número seis se refiere a la posibilidad que tiene el funcionario policial de ejercer la fuerza para dar solución a un procedimiento policial, pero este obrar debe ser utilizado como último recurso, agotando previamente todos los métodos disuasivos de que dispone.

El inciso siete enmarca los preceptos para la utilización del armamento reglamentario:

“Recurrir al uso de armas de fuego solamente en caso de legítima defensa propia o de terceros y/o situaciones de estado de necesidad en las que existiere peligro grave, inminente y actual para la vida de las personas, o para evitar la comisión de un delito que entrañare ese peligro, debiendo obrar de modo de reducir al mínimo los daños a terceras personas ajenas a la situación. Cuando existiere riesgo de afectar la vida humana el policía deberá anteponer la preservación de ese bien jurídico al éxito de la actuación o al bien jurídico propiedad”.

El inciso número ocho aclara el proceder del personal policial previa utilización del armamento reglamentario realizando este acto disuasivo a viva voz siempre que sea posible:

“deberán identificarse como funcionarios policiales y dar una clara advertencia de su intención de emplear dichos medios, con tiempo suficiente como para que se tome en cuenta, salvo que al dar esa advertencia pusiere en peligro al funcionario policial, se creare un riesgo inminente para la vida de otras personas o resultare evidentemente inadecuada o inútil dadas las circunstancias del caso”.

El inciso nueve, hace referencia a la manera celosa de comportarse el personal policial ante material de información sensible propio del oficio policial, “Mantener en reserva las cuestiones de carácter confidencial, particularmente las referidas al honor, la vida y los intereses privados de las personas, que llegaren a conocimiento del personal policial, especialmente las referidas a menores”, en caso de no respetar la reserva que se le solicita, el personal policial incurrirá en un acto indecoroso para la institución.

Por último, el inciso diez, refrenda que el único armamento de utilidad posible dentro de la fuerza es el proporcionado por la institución.

Como vemos, este amplio Artículo nueve, en sus diez incisos se encarga de estipular expresamente la actividad que el efectivo policial puede realizar durante un procedimiento.

Pero las prescripciones éticas no se circunscriben sólo al momento de realizar un procedimiento, también tiene otras injerencias que en esta norma el legislador mendocino ha tenido en cuenta intentado abarcar la mayor cantidad de circunstancias en los artículos 43, 44, 100, 101, 102, 102 *bis* y 102 *ter* de la Ley N° 6722/99.

1.3.2. Artículo 43° de la Ley N° 6722/99

El artículo 43°, como su nombre indica se refiere a los "Deberes" del efectivo policial provincial. El mismo cuenta con los siguientes 23 incisos.

1- Jurar acatamiento a la Constitución Nacional y a la Constitución de la Provincia de Mendoza.

2- Defender la vida, la libertad y la propiedad de las personas aún a riesgo de su propia vida e integridad psicofísica, adoptando en todo momento los principios básicos de actuación policial para prevenir el delito o interrumpir su ejecución y sus efectos, siempre que se encontrare prestando el servicio. Si se encontrare fuera de servicio y voluntariamente interviniera en cumplimiento de este deber, los actos que realizare a tal fin serán considerados actos de servicio. En el caso de portar armas y uniforme, y aun cuando no estuviere en servicio, deberá cumplir con el deber establecido en el primer párrafo del presente inciso.

3- Conocer y observar las leyes, reglamentos y disposiciones referentes al régimen legal policial.

4- Prestar el servicio con eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar y en las condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones reglamentarias correspondientes.

5- Conducirse con respeto y consideración en sus relaciones de servicio con la comunidad, conducta que deberá observar asimismo respecto de sus superiores, compañeros y subordinados.

6- Ejercer las facultades de mando y disciplinarias que para cada cargo y grado se determinen.

7- Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones para darla, que reuniere las formalidades del caso, tuviere por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función policial y estuviere dentro de la legalidad vigente.

8- Poner en conocimiento de la Inspección General de Seguridad todo hecho que pudiere constituir una falta administrativa y solicitar la instrucción de los sumarios administrativos cuando legalmente correspondiere, en especial en los casos de procedimientos u ostensibles actitudes del superior que significaren menoscabo a la dignidad de un policía, en el servicio o fuera de él.

9- Guardar secreto de todo asunto del servicio que debiere permanecer en reserva, en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, deber que subsistirá aún después de cesar sus funciones.

10- Realizar los exámenes psicofísicos necesarios para determinar su grado de aptitud, conforme lo determine la reglamentación.

11- Portar el arma reglamentaria y la credencial policial durante la prestación del servicio, debiendo exhibir ésta última en todo procedimiento en que actúe, siempre que las circunstancias se lo permitan.

12- Usar el uniforme, atributos y distintivos propios del grado y función conforme con la reglamentación.

13- Aceptar el grado, título y distinciones concedidos por la autoridad competente, de acuerdo con las disposiciones legales.

14- Desempeñar cargos, funciones y comisiones del servicio ordenados por autoridad competente, de conformidad con lo que se determine para cada grado y destino.

15- Desempeñar cargos, funciones y tareas en otros organismos estatales, previa designación oficial.

16- Concurrir a los cursos de formación y de perfeccionamiento que correspondieren a su grado y jerarquía.

17- Desempeñar sus funciones en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días continuos, si antes no fuere aceptada su dimisión o autorizado a cesar en ella.

18- Promover las acciones judiciales que correspondieren cuando públicamente fuere objeto de imputación delictiva, con conocimiento de sus superiores jerárquicos.

19- Comparecer a prestar declaración como testigo en toda actuación administrativa o judicial en la que fuere debidamente citado.

20- Declarar y mantener actualizado el domicilio real, el que será tenido como especial a todos los efectos de esta ley y subsistirá como tal mientras no se denunciare su cambio.

21- Velar por la conservación de los bienes del Estado y de los terceros que se pusieren bajo su custodia y reparar los daños que sufrieren por su culpa o dolo.

22- Evacuar informes y brindar la máxima colaboración cuando lo solicitaren los funcionarios de la Inspección General de Seguridad.

23- Presentar y actualizar las declaraciones juradas de sus bienes con las variaciones que se produjeren, en la forma y plazos que reglamentariamente se establezcan.

Como es evidente, mediante este artículo el legislador ha querido remarcar los preceptos de honor, conocimiento de la ley, ética y obediencia a la pirámide jerárquica institucional que se menciona en el anterior artículo y dar si se quiere una doble legalidad a los principios éticos ya tratados y que debe poseer todo buen funcionario público, dándole un toque más elaboradamente deontológico al instrumento legal en cuestión ya que la ética profesional por sí sola no puede alcanzar a todos los miembros de una población tan grande como lo es la de la policía provincial mendocina.

1.3.3. Artículo 44º de la Ley Nº 6722/99

Este artículo titulado "Prohibiciones" es el que designa aquellas actividades deontológicamente incompatibles con la actividad policial, el artículo consta de seis incisos que enmarca las actividades contrarias a los usos y buenas costumbres de todo buen funcionario policial.

El primer inciso prohíbe al personal policial toda actividad inherente a patrocinar trámites o gestiones administrativas o judiciales referentes a asuntos de terceros que se vincularen o no con la función policial.

Al ser el personal policial auxiliar del Poder Judicial, no puede efectuar un patrocinio legal ya que justamente por su condición de ayudante de la Justicia, se consideran parte de este poder del Estado.

En el segundo inciso se hace referencia a la prohibición al personal de participar de toda actividad política mientras se encuentren en situación de revista activa.

En el tercer inciso se le prohíbe al personal percibir cualquier tipo de dádivas, recompensas o cualesquiera otras ventajas patrimoniales, con motivo u ocasión del desempeño de la función policial, ya que por ella el mismo ya se encuentra remunerado y su percepción es contraria a todo principio ético.

El cuarto inciso se refiere a la prohibición que tiene el funcionario policial para desarrollar actividades lucrativas o de cualquier otro tipo, las cuales son incompatibles con el desempeño de las funciones policiales, como ejemplo se puede mencionar llevar a cabo negocios tales como la compraventa de autopartes usadas de dudosa procedencia.

El personal policial tiene prohibido arrogarse atribuciones invocando su condición de funcionario policial.

El último inciso del artículo N° 44 prohíbe la actividad sindical y/o gremial del funcionario policial disponiendo la no posibilidad de “Recurrir a la huelga o a acciones colectivas análogas que de algún modo alteraren o perturbaren la normal y continua prestación del servicio público de seguridad o pusieren en riesgo el orden público”.

1.3.4. Artículo 100º de la Ley Nº 6722/99

En el mismo se establecen todas aquellas actividades pasibles de ser castigadas con suspensión que van entre los treinta y cinco días a sesenta o aquellos actos que merezcan la cesantía de la fuerza siendo éstas:

- 1- Incumplir o transgredir dolosamente los principios y procedimientos básicos de actuación policial establecidos en el título III, capítulo IV de la presente ley.
- 2- Violar, quebrantar o transgredir dolosamente las prohibiciones establecidas en el artículo 44º de la presente ley.
- 3- Abandonar voluntaria y maliciosamente la prestación del servicio público de seguridad, sin causa justificada.
- 4- Extraviar el arma reglamentaria que se le hubiera asignado.
- 5- Incurrir en inasistencias injustificadas superiores a seis (6) días, continuas o discontinuas, en los seis (6) meses inmediatamente anteriores.
- 6- Incurrir en nuevas faltas que dieran lugar a suspensión, cuando el infractor haya sufrido en los seis (6) meses inmediatos anteriores, quince (15) o más días de suspensión.

Como vemos aquí se han tenido en cuenta toda aquella actividad que sin ser una falta criminal es lo suficientemente gravosa para provocar las sanciones más duras. En este artículo se sanciona al efectivo por razones provocadas con dolo como por ejemplo se refleja en el inciso tres abandonar voluntaria y maliciosamente la prestación del servicio público de seguridad, sin causa justificada, y como indica el inciso cuatro con respecto al extravió del armamento provisto.

1.3.5. Artículo 101º de la Ley Nº 6722/99

En este artículo se contemplan las sanciones que constituyen faltas administrativas de mediana gravedad. Incurrir en alguna de ellas trae como

consecuencia la suspensión en el servicio de veinte a treinta y cinco días, siendo las acciones las siguientes:

1- Incumplir o transgredir con negligencia, impericia o culpa los principios y procedimientos básicos de actuación policial establecidos en el capítulo IV de la presente ley.

2- Incumplir los deberes esenciales y obligaciones impuestas en la presente ley, graduados conforme con las circunstancias atenuantes y agravantes establecidas en los artículos 87º y 88º.

3- Violar, quebrantar o transgredir con negligencia, impericia o culpa grave las prohibiciones establecidas en el artículo 44º de la presente ley.

4- Concurrir sin causa justificada y durante el servicio a lugares que no se correspondan con la prestación del mismo.

5- Verter expresiones que afecten a la disciplina y al prestigio de la institución policial por su trascendencia pública.

6- Ordenar a un subalterno la realización de actos impropios al servicio.

7- Ocasionar el deterioro de uniformes, armamento o equipos policiales por impericia, imprudencia o negligencia.

8- No concurrir al servicio invocando falsas razones.

9- Retardar sin causa justificada de dar cuenta de objetos hallados o secuestrados.

10- Causar daños a los bienes de la institución o de terceros por imprudencia, impericia o negligencia en la conducción de vehículos policiales, manejo de armas u otros elementos.

11- Hacer uso de las armas oficiales con fines distintos a la seguridad.

12- Menoscabar o faltar el respeto a un subalterno, igual, jerárquico o particular.

13- Informar al superior con reportes que no sean exactos.

Como se mencionó y se ve reflejado se puede afirmar que las acciones (u omisiones) aquí enumeradas son de menor importancia que las del artículo que le precede, encontrando actividades que tranquilamente pueden catalogarse como cercanas a tipos penales como lo pueden ser el retardo sin causa justificada de dar cuenta de objetos hallados o secuestrados del inciso noveno o el uso indebido que se le puede dar al armamento provisto mencionado en el inciso onceavo prácticamente encuadrada esta actividad en el abuso de arma de fuego catalogado en el artículo N° 104 del CP, pudiendo convertirse esta sanción administrativa en una causa criminal.

Se puede inferir que existen lagunas normativas en esta lista de acciones incorrectas como se ejemplifica con el inciso cuarto que reza: "Concurrir sin causa justificada y durante el servicio a lugares que no se correspondan con la prestación del mismo". Cuando siguiendo los parámetros ético-profesionales la asistencia de un servidor de la ley, imagen del buen ciudadano y correcto servidor público debería ser prohibida a ciertos lugares de mala nota dentro o fuera del servicio sin una justificación aparente.

1.3.6. Artículo 102º de la Ley N° 6722/99

En este artículo se enmarcan las faltas que podríamos catalogar como las de menor gravedad, cuya acción por el efectivo policial es sancionada con hasta veinte días de suspensión:

1- Incumplir con negligencia, impericia o culpa los deberes esenciales y obligaciones establecidas en la presente ley, graduados conforme con las circunstancias atenuantes y agravantes establecidas en los artículos 87º y 88º.

2- Incurrir en inasistencias injustificadas superiores a dos (2) días y menores a seis (6) días, continuas o discontinuas en los seis (6) meses inmediatamente anteriores.

- 3- Reiterar la comisión de faltas que dieron lugar a la aplicación de apercibimiento y/o recarga horaria.
- 4- Incumplir el horario de prestación de los servicios que se establezcan.
- 5- Cometer infracciones motivadas en la inexperiencia o descuidos menores y que no produjeran daño o perjuicio en la prestación del servicio público de seguridad.
- 6- Manifestar irrespetuosamente ante la autoridad, su disconformidad a una orden de servicio.
- 7- Demorar injustificadamente la presentación ante un superior cuando éste lo requiriere.
- 8- Ausentarse de su domicilio real hallándose en uso de licencia por enfermedad sin causa justificada.
- 9- No comunicar en forma inmediata las novedades del servicio diario o la presencia en el lugar de funcionarios que por su jerarquía o investidura debieren ser conocidas.
- 10- Usar indebidamente la credencial policial.
- 11- Solicitar recomendaciones sobre destinos, ascensos, o cualquier otra medida en beneficio propio.
- 12- No mantener la debida disciplina del personal a sus órdenes.

Se puede observar que es acertada la morigeración en el castigo aplicado al policía, ya que si bien están relacionadas con el servicio, no representan un peligro concreto a la sociedad.

No obstante, se observa que algunas faltas pueden tener relación con un encuadramiento penal como es el mal uso de la credencial policial, cuyo mal uso puede traer algún beneficio pecuniario para el agente infractor, o peor aún, que la misma sea usada para irrumpir injustificadamente en una morada.

1.3.7. Artículo 102º bis de la Ley Nº 6722/99

Aquí nos encontramos con las faltas administrativas menos graves de segunda categoría, pero que no pueden ser toleradas en la institución policial. Las sanciones aquí van de los cuatro a los diez días de suspensión del personal infractor.

- 1- No efectivizar en tiempo los traslados, permutas o comisiones ordenadas por la superioridad.
- 2- Hacer uso de atribuciones que no le competen funcionalmente.
- 3- Excederse en los términos de las licencias, permisos o comisiones, siempre que tal exceso no constituya abandono de servicio.
- 4- No controlar debidamente los servicios que por función tenga a su cargo.
- 5- No cumplir con los deberes de consigna, vigilancia o custodia policial o abandonar momentáneamente el puesto en que se encontrara sin autorización expresa, siempre que no se produjeran consecuencias graves.
- 6- Expresar disconformidad a una orden de servicio, sin que la misma trascendiese públicamente.
- 7- Efectuar observaciones indebidas al superior, sin que trasciendan públicamente.
- 8- Concurrir al llamado de un superior fumando.
- 9- No saludar reglamentariamente.
- 10- No comparecer en sede administrativa, estando debidamente citado.

Se advierte la falta de criterio por parte del legislador con respecto a la vaguedad de los enunciados no catalogando si estas actividades se realizan dentro o fuera del servicio. ¿Debe acaso el subordinado saludar a su superior

reglamentariamente como lo expresa el noveno inciso si ambos se encuentran de franco de servicio?

Por otro lado, es destacable el error en el que incurre el legislador al remarcar en el inciso octavo la sanción que recaerá ante el subalterno que se presente ante el superior al mando fumando cuando dicha acción debería éticamente estar prescripta para todo el personal de la fuerza y hacia cualquier miembro de la sociedad, no es concebible que un funcionario público se dirija a quien sea comiendo o fumando

1.3.8. Artículo 102º Ter de la Ley Nº 6722/99

En este apartado nos encontramos con las sanciones a las infracciones más leves de esta normativa, la sanción prevista para las mismas van del mero apercibimiento, a la recarga horaria y en el peor de los casos con la suspensión de tres días del efectivo que incurra en ellas

- 1- Comportarse con falta de celo y exactitud en el cumplimiento de los deberes específicos o anexos a la función.
- 2- Presentarse ante un superior sin observar la vía jerárquica correspondiente.
- 3- No comunicar el cambio de domicilio dentro de las cuarenta y ocho horas de efectuado.
- 4- No comunicar en término o no renovar la solicitud de licencia para tratamiento de la salud.
- 5- No tramitar o renovar su credencial policial o no mantener actualizada la documentación correspondiente a su legajo personal.
- 6- No cumplir con diligencia, puntualidad e íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido.
- 7- Omitir tomar datos personales u otros relativos a un hecho cualquiera en el que intervenga en razón de su función.

- 8- No observar las reglas establecidas para la higiene y buena presentación de oficinas, mobiliarios y demás bienes del Estado que estén a su cargo.
- 9- No informar las faltas cometidas a sus superiores en aquellos casos que carecen de facultades para imponer la pena merecida.
- 10- No observar en el servicio un trato cortés, una conducta decorosa y digna de la consideración y de la confianza que su estado policial exige.
- 11- Juzgar de menos, hacer bromas indecorosas, utilizar apodos o denominar con grados jerárquicos que no correspondan.
- 12- Emplear palabras soeces en sus conversaciones o escritos.
- 13- No observar las disposiciones relativas al uso correcto de los uniformes policiales y sus atributos.

En general, como se aprecia en este artículo, el legislador mendocino ha dejado en manos de la ética y del juzgador el libre albedrío de situaciones que se dan con cotidianidad en una institución tan grande como la policial.

Como se puede inferir, policía se es las veinticuatro horas del día y un policía comprometido con la sociedad a la que sirve debe ser un ejemplo a seguir y no puede incurrir en actividades tales como ingerir alcohol, pero en la normativa no especifica si se sanciona durante o fuera del servicio.

Tampoco se tienen en cuenta expresamente los efectivos que se involucran en peleas vecinales o familiares las que, sin estar encuadradas en una contravención, no dan un ejemplo a la sociedad.

No nos olvidemos que los agentes policiales que sin ningún escrúpulo realizan tareas indignas como la toma de créditos a entidades financiera o en el almacén del barrio sin tener la intención de cancelar esa obligación, ¿Con qué moral mañana este policía va a infundir respeto ante sus pares?

¿Alcanza acaso la ética para abarcar todas estas actividades contrarias a derecho con tantos grises que el legislador ha dejado en el régimen policial mendocino?

Para despejar estas preguntas sería necesario realizar una permanente y periódica actualización de los preceptos para que la ética profesional posea un sustento normativo actualizado y se sostenga en base a los preceptos deontológicos que toda actividad profesional debe poseer.

Seguidamente se presenta el segundo capítulo donde se definen y amplían los conceptos que guían el comportamiento del personal policial.

Marco conceptual

Capítulo II

La Institución Policial, la ética y la deontología profesional

En este capítulo se desarrolla una breve historia de la Policía de Mendoza, desde sus comienzos y como fue evolucionando con el tiempo, posteriormente ahondaremos en el concepto de ética y moral, ética profesional y deontología profesional.

2. Origen de la policía de Mendoza

La Policía de Mendoza es la policía provincial de Mendoza, siendo una fuerza de seguridad subnacional, a cargo de la seguridad de los habitantes de dicha provincia como así también de la defensa del territorio. La Policía de Mendoza es una institución armada y semimilitarizada y constituye una de las 23 policías provinciales de la República Argentina.

Su nacimiento se remonta junto al Primer Gobierno Patrio, unos meses después al 25 de mayo de 1810, cuando el Coronel don José Moldes fue enviado por la Junta de Buenos Aires para constituirse en Teniente Gobernador de Mendoza.

Luego de ser aceptado por el Cabildo, el 20 de octubre de ese mismo año el Coronel Moldes dictó un bando en el que plasmó infracciones y faltas de los pobladores, designando a la vez al Teniente Alguacil Fernando Luna a cargo de cuatro soldados para el fiel cumplimiento del bando.

Esta disposición tomada por el Coronel Moldes se consideró como primera manifestación legal de crear y disponer de una función policial a cumplir bajo la vigencia de autoridad argentina, independientemente de los mandos coloniales.

Para darles una cobertura legal a esa fecha como inicio de la actividad policial en nuestra provincia el gobierno dictó el Decreto N° 1040, con fecha del 8 julio de 1988 en donde se fija el 20 de octubre como Día de la Policía de Mendoza.

A partir del 20 de octubre de 1810 los sucesivos gobiernos fueron reglamentando y otorgando diferentes poderes a los responsables de la seguridad. Así fue que el 24 de septiembre de 1816 el general Don José de San Martín creó

partidas celadoras y luego el 15 septiembre de 1820 se emite el Reglamento de la Policía.

Más tarde en 1900 la Ley provincial N° 168 incluye el Código de Policía elaborado por el doctor Juan Serú, quien crea una nueva estructura orgánica para la Policía de Mendoza, estableciendo dependencias como Jefatura de policía, Secretario general, Asesoría de jefatura, Médico legal y Servicios administrativos.

En 1954 se sanciona la Ley Orgánica Policial, disponiendo la estructura de la repartición, deberes y derechos del personal. En 1967 se emite una resolución de Jefatura de policía que crea organigramas para doce unidades policiales. El 14 de septiembre de 1982 se promulga la nueva ley orgánica para la Policía de Mendoza, individualizada con el N° 4747, que tuvo vigencia hasta 1999 cuando se crea el Sistema Provincial de Seguridad. Esta normativa se muestra parcialmente en el Anexo I de página 91 a página 94.

Ese mismo año se aprueba la Ley provincial 6722, Régimen para la Policía de Mendoza y un año más tarde se reglamentan, mediante el Decreto N° 2919, las leyes 6721 y 6722. La institución cumple con organización, despliegue, procedimientos, servicios conforme a las leyes y reglamentos que regulan su existencia, integrando el Sistema Provincial de Seguridad Pública. Tiene por misión el resguardo y la protección de la comunidad, manteniendo el orden y la paz social, protegiendo y garantizando el uso y goce de los derechos de los habitantes.

Posee dependencias subordinadas que trabajan coordinada y sistemáticamente para brindar una atención integral a la coyuntura provincial. Dichas áreas han ido evolucionando a lo largo del tiempo de acuerdo a los requerimientos sociales, pudiendo en la actualidad contar con una de las fuerzas más equipadas del país. Desde aquel entonces hasta hoy, es la Policía una guardiana de la libertad que naciera en 1810 y de los derechos, deberes y obligaciones que a lo largo de la historia fueron instituyendo normativa a un Estado, a una Nación libre, independiente y soberana.

Quienes integran la Policía mendocina se forman y capacitan en el Instituto Universitario de Seguridad Pública, con la opción de una Tecnicatura en Seguridad Pública (Título de Nivel Superior de Pregrado Universitario con una duración de 2 años), egresan con el grado de Oficial Sub-ayudante, o bien el Curso de Auxiliares en Seguridad Pública (10 meses) egresan como Auxiliar de Policía.

Para seguir desarrollando este capítulo es importante tener en cuenta conceptos básicos de función, desempeño, ética, deontología, y moral.

2.1. Función

Una función es el propósito o tarea que se le atribuye a una cosa. Proviene del latín *functio*, *funcionis*, y significa "*ejecución o ejercicio de una facultad*".

Alicia Arias Coello (s/f), asevera que una función designa las capacidades propias de los seres vivos o de sus órganos, así como de máquinas, instrumentos o aparatos, para desempeñar una tarea.

La función también puede referirse a la actividad que le ha sido asignada a una institución o entidad como, por ejemplo: "La función de la Secretaría de Salud es velar por las condiciones de salubridad pública del pueblo mexicano"; o a la labor de quienes trabajan para la institución. En caso de tratarse de organismos del Estado, se dice que éstos están encargados de la Función pública o Administración pública, y a sus empleados se los denomina funcionarios.

2.2. Desempeño

Para descubrir el significado del término desempeño se hace necesario, en primer lugar, conocer su origen etimológico. En este caso, se trata de una palabra que deriva del latín, exactamente es fruto de la suma de tres componentes diferenciados de dicho idioma:

- El prefijo "des-", que significa "de arriba hacia abajo".
- El prefijo "in-", que es sinónimo de "hacia dentro".

- ▶ El sustantivo “pigno”, que puede traducirse como “prenda”.

Según Romero (2009), desempeño es el acto y consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel.

La idea de desempeño suele emplearse respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo. Un futbolista que marca tres goles en un partido tuvo un excelente desempeño en el encuentro en cuestión; en cambio, un vendedor que no consigue vender ni un producto en todo el mes evidencia un mal desempeño.

Se conoce como evaluación del desempeño al proceso que se lleva a cabo para analizar si un individuo cumplió con los objetivos fijados. Este tipo de metodología se suele utilizar en los trabajos para premiar a aquellos empleados que lograron alcanzar las metas y para corregir a quienes no lograron un buen desempeño.

Dentro del ámbito de la educación también se utiliza este término. En concreto, se habla de centros de difícil desempeño. Bajo esa calificación se encuentran los institutos que tienen una realidad diferente o más complicada que las demás, por ejemplo, por las características sociales de los alumnos.

En concreto, se catalogan como tal los centros educativos que cuenten con un porcentaje elevado de alumnos con necesidades educativas especiales, con una tasa de abandono escolar que sea superior a la media que existe en el país o con más de 10% de repetidores en determinados niveles.

De la misma manera, bajo esa categoría también están centros públicos que posean un elevado porcentaje de estudiantes que han promocionado con dos o más materias pendientes, que tengan mucho alumnado con necesidades educativas específicas o incluso que parte elevada de sus alumnos provengan de zonas y barrios conflictivos, entre otras cosas.

Los docentes que imparten clases en ese tipo de institutos necesitarán, por tanto, conocer muy bien la realidad de su alumnado o tomar las medidas necesarias para adecuar su metodología al mismo.

2.3. Ética

La ética universal, afirma Cardona (2000), analiza desde el plano teórico la realidad moral, para explicarla, descubrir sus fuentes, mecanismos de cambio, y restituirla a la sociedad como una teoría capaz de orientar a sus elementos en términos de una comprensión de la vida y sus problemas. Es una reflexión en el plano teórico, que trata de ser racional y sistemática; es abstracta y no tributa moral a las personas. La moral actúa en el plano de la reflexión práctica del ser humano ante la vida y sus problemas inmediatos; es concreta, existe como acción, pasada, presente o potencial.

Conocer ética no garantiza que una persona sea necesariamente, de mejor formación moral que otra; pero, la formación ética es fundamental en la comunicación de las personas y por lo tanto en el comportamiento moral. La influencia del pensamiento ético, a través de las escuelas, las organizaciones políticas y sociales, las entidades culturales, la iglesia, los medios de comunicación y otras, repercuten sobre la moral social y se expresan en aquellas personas que simbolizan la cultura de cada país.

Manifiesta la investigadora española Vila Ramos (2013) que es frecuente mezclar los conceptos de ética, moral y deontología sin ningún tipo de consideración, comúnmente se sabe que es un "hacer las cosas bien" en ocasiones en el trabajo, otras veces en los quehaceres cotidianos.

Nunca más desacertado este concepto, que a los fines prácticos de este trabajo es menester separar y comprender la diferencia de estos conceptos. Siguiendo a la autora arriba mencionada podemos entender a la Ética.

La palabra ética etimológicamente, afirma Hidalgo (1994), proviene de la palabra griega "êthos" que alude a los comportamientos del individuo derivados de

su propio carácter. La existencia de las normas morales siempre ha afectado a la persona humana, ya que desde pequeños captamos por diversos medios la existencia de dichas normas, de hecho, siempre somos afectados por ellas en forma de consejo, de orden o en otros casos como una obligación o prohibición, pero siempre con el fin de tratar de orientar e incluso determinar la conducta humana.

Sin embargo, la ética no es el conjunto de normas, ni tratados, ni leyes que obligatoriamente debemos acatar y cumplir, sino que ética es una orientación armónica que nos va a ayudar a vivir la vida. A lo largo de nuestra existencia vamos obteniendo enseñanzas y lecciones sobre vivencias anteriores, estas enseñanzas nos van a influenciar en la visión y actuación que ante los hechos cotidianos y ante la muerte tengamos, nos va a ayudar a adoptar una estrategia ante la muerte, nos va a ayudar a transcurrir por la vida. Nuestras acciones en la vida van a ser influenciadas por la ética. Ésta así pues, sería el estudio y reflexión de vivencias pasadas que nos marcan, asimismo, la ética establece una conducta a seguir ante los hechos que cotidianamente se presentan.

La ética es la ciencia de la conducta humana que estudia la forma de actuar que tenemos todos los hombres frente a nuestros semejantes y la manera en la que nos desenvolvemos en nuestras actividades diarias.

Se dice que la ética es una ciencia, porque es una disciplina racional ya que parte de los actos humanos y los transporta hasta llegar a sus principios. Es un conjunto de conocimientos sistemáticos, metódicos y racionales basados en la experiencia y fundados en principios.

De acuerdo a lo anterior se puede dar a conocer varias definiciones de ética según diversos autores.

2.3.1. La Ética de Descartes

Solano Villarreal (2016) nos amplía sobre el pensamiento de Descartes, este pensador mantiene que el hombre posee una voluntad libre y por lo tanto es responsable ante Dios de su forma de vida. El hombre debe encausar las pasiones (amor, admiración, odio, pena, alegría y deseo) y dirigirlas a una vida recta.

Descartes se basó en unas normas provisionales con las cuales ha regido su propia existencia: 1) seguir las leyes y costumbres de la nación, 2) ser firme en la acción y mantener las propias opiniones una vez establecidas, 3) variar ante los propios deseos que intentar alterar el orden universal, 4) perseverar en el cultivo de la razón.

2.3.2. La ética según Sócrates

En relación a Sócrates (470 a. C. - 399 a. C.), Gómez Santibañez (2017) sostiene que pensaba que la virtud es la ciencia del bien. El hombre busca necesariamente su propio bien y como el bien es la virtud, basta conocer la virtud para practicarla necesariamente. Por tanto, el hombre virtuoso es el sabio.

La virtud es la felicidad. Si la virtud es el bien supremo, cuando se tiene, se tiene la felicidad. El que conoce el bien lo practica y el que lo practica es feliz.

El mal consiste en la ignorancia. Sócrates decía que ninguno peca voluntariamente. Por tanto, el mal es ignorancia.

La virtud es una sola: la sabiduría práctica que tiene diferentes nombres según los objetos. Se llama piedad si se refiere a las relaciones del hombre con los dioses; justicia, si regula las relaciones entre los hombres; fortaleza, si se refiere a la superación de los obstáculos; templanza, si modera los apetitos inferiores. Entonces el que tiene una virtud las tiene todas.

2.3.3. La concepción de ética según Carlos Marx

Briñis Zambrano (2018), nos habla en su obra, La ética de Marx y del marxismo, sobre este filósofo que nació y falleció entre los años 1818 y 1883 respectivamente, Marx entendía que la ética es ideología pura con la única visión de legitimar lo que hay. Según Marx los seres humanos no necesitan una moral para ver transformado su mundo, necesitan que se transformen las condiciones de la humanidad en que vive la mayoría, víctima de la desigualdad y la injusticia. Para Marx no es la teoría sino la práctica, el cambio de circunstancias reales, lo que eliminará ciertas ideas de las mentes humanas y así cambiar la moral de las personas. Para Marx la moral no será capaz de superar la alienación del hombre, sino que será precisa la transformación de las estructuras materiales que son realmente culpables de la enajenación de los seres humanos. Para Marx las ideas morales o filosóficas no contribuyen a superar este mundo, más bien lo consagran y lo justifican al no darse cuenta de su procedencia. La Ley y la moral son, prejuicios burgueses derivados de interés burgueses con la única y exclusiva intención de perpetuar la riqueza en quien la posee. Los valores morales son los portavoces de los intereses de la clase dominante.

Para Marx la transformación moral del mundo es pura mentira sino atiende fundamentalmente a la corrección de una distribución de la riqueza radicalmente injusta e inmoral.

Dejando atrás los conceptos de función, desempeño y ética a continuación ampliaremos sobre el concepto de profesión y código.

2.4. Profesión

Siguiendo el pensamiento de Gómez y Tenti (1989), la profesión es una actividad especializada del trabajo dentro de la sociedad, realizada generalmente por un profesional. Es decir, como el "empleo o trabajo que desempeña una persona y que requiere estudios teóricos". Otra manera de definirlo es "el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente".

De estas dos acepciones, una incluye cualquier tipo de trabajo que se ejerza en forma pública, mientras que la otra hace referencia a la necesidad de contar con un título universitario para ejercerlas. Así, el concepto de profesión denota en la actualidad el desarrollo de una actividad económico-social específica que demanda un conjunto de saberes teóricos conceptuales, metodológicos y técnicos que han sido certificados o validados por una institución educativa, como es la universidad o institución que el Estado reconozca para este fin.

En un sentido más restrictivo, la profesión se refiere a menudo específicamente a los campos que requieren estudios universitarios de post-grado o licenciatura, donde se adquieren los conocimientos especializados respectivos, tales como la psicología, el derecho, la medicina, la enfermería, la arquitectura, la contaduría o la ingeniería.

En este sentido, la profesión difiere de la ocupación u oficio, que se refiere generalmente a la naturaleza del empleo de una persona. La profesión aborda el desempeño de la práctica y la disciplina se preocupa del desarrollo del conocimiento enriqueciendo la profesión desde su esencia y profundizando el sustento teórico de la práctica.

Un profesional, según (UNODC) (2019) es toda aquella persona que puede brindar un servicio o elaborar un bien, garantizando el resultado con calidad determinada. Puede ser una persona con un título universitario o técnico para el caso de las disciplinas de la ciencia y las artes, puede ser un técnico en cualquiera de los campos de aplicación de la tecnología, o puede ser una persona con un oficio determinado.

El concepto profesión, según Gómez y Tenti (1989), ha evolucionado a través del tiempo y ha sido producto de un desarrollo histórico, que ha creado y renovado mecanismos de diversa índole, hasta llegar a los procesos modernos que se conocen hoy en día.

Por su parte, Schein (1970) estableció que las profesiones constituyen conjuntos de ocupaciones que han desarrollado un sistema de normas derivadas

de su papel especial en la sociedad, en la cual el profesional es distinto del aficionado, puesto que está dedicado de tiempo completo a una ocupación que constituye su principal fuente de ingresos.

2.5. Código

Es una combinación de signos que tienen un determinado valor dentro de un sistema establecido.

Martín Lopez Calva (2013) nos dice que podemos decir que código de ética profesional es el conjunto de principios o normas que regulan la conducta a seguir del profesional en ejercicio, es decir, guían a los profesionales en el comportamiento de este en su trabajo diario, sin embargo, aunque estas no sean coactivas, se supone que son de cumplimiento obligatorio, para garantizar mantener una línea de comportamiento uniforme, además, formando la base y la estructura para la práctica profesional responsable.

A continuación, indicaremos diferencias y semejanzas entre ética y deontología.

2.6. Deontología

El Diccionario de la Real Academia define deontología, como la ciencia o tratado de los deberes. En la sociedad humana el único ser con capacidad para asumir obligaciones es el hombre, por gozar de inteligencia para distinguir lo bueno de lo malo libertad para pensar, decir, hacer o no hacer cosas que puedan traer consecuencias buenas o malas y responsabilizándose de sus resultados.

Toda actividad humana es susceptible de acarrear gratificaciones o responsabilidades, materiales o inmateriales, porque la deontología pertenece a las ciencias del comportamiento humano. Siendo la primera y por lo tanto la fundamental y primera la de formarnos primero como hombres y luego como profesionales.

Éste es el argumento supremo que ha de orientar cualquier conducta. Y es bueno que así sea, porque de esta forma cada uno es el intérprete de las normas de conducta. Ése es el fundamento de la deontología tal como hoy la entendemos. Un poco al estilo del imperativo categórico de Kant, en su obra *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*: “Si crees que tu conducta puede ser elevada a norma general de comportamiento, considera que estás haciendo lo que conviene. Pero no lo que te conviene a ti porque lo haces tú, sino lo que seguirá conviniéndote cuando lo hagan los demás”. Lo que equivale a decir que lo que conviene, es aquello que es obligado hacer. No por casualidad el mismo verbo *dew* (déu) conjugado de manera distinta, significa "atar", es decir que entra en el terreno de la obligación, pero no impuesta desde fuera, sino asumida por uno mismo.

2.6.1. Ética profesional

Los términos deontología y Ética suelen usarse como sinónimos, pero no lo son. Es importante destacar las principales diferencias entre ellos.

Del Pino y Atapoma (1976) afirman que los principios se distinguen de las normas por ser más genéricos que éstas. Los principios ponen ante los ojos los grandes temas y valores del vivir y del actuar. Las normas aplican los principios a situaciones más o menos concretas, más o menos genéricas. Las normas suelen hacer referencia a algún tipo de circunstancia, aunque sea en términos genéricos. Pero también los principios se hacen inteligibles cuando adquieren concreción normativa y hacen referencia a las situaciones en las que se invocan y se aplican. En términos generales un principio enuncia un valor o meta valiosa. Las normas, en cambio, intentando realizar el principio bajo el que se subsumen, dicen cómo debe aplicarse un principio en determinadas situaciones.

Tanto las normas como los principios son universales aun cuando el ámbito de aplicación de los principios sea más amplio y general que las normas específicas que caen bajo dicho principio.

Desde la perspectiva de la ética profesional, el primer criterio para juzgar las actuaciones profesionales será si se logra y cómo se logra realizar esos bienes y proporcionar esos servicios (principio de beneficencia). Como toda actuación profesional tiene como destinatario a otras personas, tratar a las personas como tales personas, respetando su dignidad, autonomía y derechos sería el segundo criterio (principio de autonomía). Las actuaciones profesionales se llevan a cabo en un ámbito social con demandas múltiples que hay que jerarquizar y recursos más o menos limitados que hay que administrar con criterios de justicia (principio de justicia). Y, en todo caso, habrá que evitar causar daño, no perjudicar a nadie que pueda quedar implicado o afectado por una actuación profesional (principio de no maleficencia).

2.6.2. Diferencia y semejanzas entre ética y deontología

Una de las diferencias cuando hablamos de "ética" y "deontología", afirma Barrio Mestre (s/f), es que la primera hace directamente referencia a la conciencia personal, mientras que la segunda adopta una función de modelo de actuación en el área de una colectividad. Por ello, con la concreción y diseño de códigos deontológicos, además de autoregular esta profesión, se invita al seguimiento de un camino muy concreto y a la formación ética de los profesionales.

2.6.2.1. Ética

Orientada al bien, a lo bueno. No normativa. No exigible. Propone motivaciones. Conciencia individual predominantemente. Amplitud: se preocupa por los máximos. Parte de la ética aplicada.

2.6.2.2. Deontología

Orientada al deber (el deber debe estar en contacto con lo bueno). Normas y códigos. Exigible a los profesionales. Exige actuaciones. Aprobada por un colectivo de profesionales. Mínimos obligatorios establecidos. Se ubica entre la moral y el Derecho.

2.6.2.3. Semejanzas

La deontología es una ciencia que trata del estudio de la moral y la ética, y cuando aplicamos estas virtudes al ejercicio de cada una de nuestras profesiones, toma el nombre de deontología profesional. Y la ética es la construcción moral que orienta las actitudes y los comportamientos profesionales para la consecución de objetivos profesionales, todo ello, desde la doble vertiente del reconocimiento del ser humano en su totalidad y el respeto de los valores sociales.

Todo profesional tiene o debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor. Villarini (1994) describe que "la ética de una profesión es un conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas una práctica y relaciones profesionales. El bien se refiere aquí a que la profesión constituye una comunidad dirigida al logro de una cierta finalidad: la prestación de un servicio. Señala, además, que hay tres tipos de condiciones o imperativos éticos profesionales:

- Competencia: exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio.
- Servicio al cliente: la actividad profesional sólo es buena en el sentido moral si se pone al servicio del cliente.
- Solidaridad: las relaciones de respeto y colaboración que se establecen entre sus miembros.

Actualmente, se pueden detectar algunas contradicciones en el articulado de la mayoría entre ética y deontología, Por ejemplo, si un abogado, valiéndose de las técnicas procesales previstas en las leyes, consigue la absolución de un delincuente, diremos que ha obrado de una forma moral y deontológica, aunque ha provocado un efecto injusto, desde el punto de vista ético. Este ejemplo sirve para ilustrar la necesidad de que los profesionales reciban una formación suficiente que abarque no sólo la capacitación técnica precisa, sino también una

sólida formación en valores éticos y morales. Sólo de este modo se podrá ofrecer una práctica profesional adecuada.

Las normas éticas y morales se aprenden por modelado, instigando a la reflexión sobre las aplicaciones técnicas, confrontando principios, observando la realidad desde diferentes perspectivas etc., en definitiva, "estando en el mundo". Pero parece que los temas deontológicos interesan poco, quizá porque se consideren antiguos y porque tienen poca cabida en los "tiempos tecnológicos" que corren.

2.6.3. Deontología del profesional – Ética profesional

El término deontología profesional hace referencia al conjunto de principios y reglas éticas que regulan y guían una actividad profesional. Fue Bentham (1832) quien por primera vez hizo uso del término deontología. Estas normas determinan los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad. Por este motivo, suele ser el propio colectivo profesional quién determina dichas normas y, a su vez, se encarga de recogerlas por escrito en los códigos deontológicos. A día de hoy, prácticamente todas las profesiones han desarrollado sus propios códigos y, en este sentido, puede hablarse de una deontología profesional periodística, de una deontología profesional médica, deontología profesional de los abogados, etc.

Es importante no confundir deontología profesional con ética profesional. Cabe distinguir que la ética profesional es la disciplina que estudia los contenidos normativos de un colectivo profesional, es decir, su objeto de estudio es la deontología profesional, mientras que, la deontología profesional es el conjunto de normas vinculantes para un colectivo profesional.

El término deontología procede del griego: to deon (lo conveniente, lo debido) y logía (conocimiento, estudio...); lo que significa, en términos generales, el estudio o la ciencia de lo debido. El objeto de estudio de la Deontología son los fundamentos del deber y las normas morales. El concepto de deontología fue acuñado por Jeremías Bentham (1832) en su obra Deontología o ciencia de la

moral, donde ofrece una visión novedosa de esta disciplina. Para Bentham, la deontología se aplica fundamentalmente al ámbito de la moral; es decir, a aquellas conductas del hombre que no forman parte de las hipótesis normativas del derecho vigente, aquellas acciones que no están sometidas al control de la legislación pública. Esto sugiere una de las intenciones de la redacción de los códigos deontológicos: explicitar la dimensión estrictamente moral de una profesión, aquellos comportamientos exigibles a unos profesionales, aunque no estén delimitados jurídicamente, o quizá, por ello mismo.

La primera alusión al término deontología la hizo Bentham en la obra citada en párrafo anterior, con ella quería dotar de un enfoque algo más liberal al concepto ética y convertir en un concepto laico el término, hasta entonces religioso, moral. En otras palabras, pretendía lograr la fórmula kantiana, esquivando la carga de subjetividad de la moral y la ética. En “Deontología o ciencia de la moral” busca el racionalismo, con un mecanicismo casi matemático con el que valorar los comportamientos por su utilidad. Sin embargo, el intento de Bentham por cambiar el contenido de la moralidad por un concepto más “aséptico” y menos valorativo, no logró esa transformación por el mero hecho de acuñar un nuevo término. Es decir, aun hoy, cuando nos referimos al término deontología, seguimos relacionando ésta con la ética y/o la moral.

Bentham considera que la base de la deontología es el utilitarismo, lo que significa que los actos de las personas se consideran buenos o malos en función de la felicidad global que puedan generar. Según este marco teórico, el fin de una acción debe ser conseguir la máxima felicidad para el mayor número de personas. De este modo, toda acción que conduzca a ese fin, será aceptada como moralmente correcta.

¿Qué es aquello a lo que podemos denominar bien en sí o bien incondicional? En nuestro contexto sociocultural actual, es la dignidad de cada persona, que debe ser admitida y garantizada jurídicamente y defendida políticamente. La dignidad es aquello que debe constituir el núcleo principal de toda ética filosófica y de toda deontología profesional que se precie.

Emmanuel Derieux (1983) sostuvo que, gracias a la deontología, la ética profesional adquiere un reconocimiento público; y es que la moral individual se hace trascendente en el campo de la profesión. La deontología surge como una disciplina que se ocupa de concretar normas en el ámbito profesional para alcanzar unos fines.

Como dice P. Barroso (2009) en el Diccionario de ciencias y técnicas de comunicación, “Ética es la ciencia filosófico-normativo y teórico-práctica que estudia los aspectos individuales y sociales de la persona a tenor de la moralidad de los actos humanos, bajo el prisma de la razón humana, teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad”. A partir de esta definición se deduce su:

- Objeto material: realidad que constituye el objeto de estudio. En ética es la persona, el ser y la configuración virtuosa o viciosa que se dé a sí o cada uno a través de las acciones. Son susceptibles de calificarse como éticas pues, las acciones humanas que son libres (dependen de la voluntad de la persona).
- Formal: Punto de vista según el cual las acciones son calificadas como buenas o malas. Se denomina moralidad y se basa en valores y normas.
- Conocimiento (Ciencia): Aquello que se sabe de manera cierta y sus causas. Doctrina ordenada que constituye una rama particular del saber humano.
- Disciplina filosófica: La ética como disciplina filosófica intenta a través de métodos de análisis y experiencia propios de la filosofía, elaborar los conceptos y argumentos para comprender la dimensión moral de la persona.

La moral se puede justificar desde tres perspectivas: la Metaética (viendo qué son los juicios morales como juicios de valor), la Ética normativa y mediante la propuesta de unas reglas prácticas para la discusión, escapando del “todo vale”.

2.6.3.1. Metaética

Con este término se designa al estudio sobre la significación, el sentido y la evolución histórica de los conceptos éticos. En un principio se distinguen dos grandes grupos de teorías: las Cognoscitivistas o Descriptivistas (dicen que podemos conocer la ética o moral en términos de conocimiento verdadero) y las

no cognoscitivistas o no descriptivas (en las que no cabe conocimiento propiamente dicho). Dentro de las Descriptivistas, distinguimos las naturalistas (sostienen que los términos éticos describen propiedades observables de las cosas); con el utilitarismo como ejemplo. Y, por otro lado, las teorías no naturalistas (creen que los juicios de valor son verdaderos o falsos, pero las características de las cosas no son observables por la experiencia); con el intuicionismo como ejemplo. Dentro de las teorías No Descriptivistas, podemos encontrar el Emotivismo (que sostiene que con afirmaciones morales no expresamos conocimiento, sino emociones con las que intentamos influir o incidir en las emociones y comportamientos de los demás); y el Prescriptivismo (que enuncia que al hacer juicios morales no describimos las cosas “que son”, sino “las que deberían ser”; es decir, expresamos imperativos, enunciamos normas).

2.6.3.2. Ética normativa

Distinguimos las teorías Deontológicas y Teleológicas; incluyendo un tercer grupo: la Ética de la virtud. A grandes rasgos, exponemos las principales diferencias.

Las Teorías Deontológicas que tienen como concepto principal el “deber previamente establecido”, están inspiradas en Kant. Las Teorías Teleológicas se basan en las consecuencias, y su corriente principal es el utilitarismo. Y, la Ética de la virtud se basa en las actitudes de las personas, con la corriente de Aristóteles como base teórica.

Podemos señalar una serie de características que conforman la Ética de la Virtud según Aristóteles.

Para Aristóteles, el orden social en los modos de vida está directamente ligado con el orden natural de los mismos. Aristóteles considera que, lo bueno es hacia lo que tienden las cosas de forma natural. Dicho de otra forma, todo aquello que es natural es, según este autor, bueno.

Sin embargo, esta teoría no está libre de crítica. Es, precisamente, la absolutización de su postura la que genera más desacuerdo, ya que no podemos probar, a ciencia cierta, que lo natural puro exista. Por otra parte, muchas cosas de las que consideramos “naturales”, nos vienen dadas por la cultura. Además, no podemos olvidar el hecho de que la naturaleza evoluciona, no es estática, por lo que si ésta es susceptible de cambio, lo bueno también se vería afectado.

2.6.3.3. Propuesta intermedia

La vía intermedia se basaría en una idea prescriptivista y también en una perspectiva deontologista. Pero esto no significa que sea incompatible con otros puntos de vista. Es una propuesta teórica, a la par que práctica. Sus principales características serían: un punto de vista moral, el diálogo, la racionalidad práctica y la coherencia y universalidad (relacionadas con la idea de imparcialidad).

Podemos señalar una serie de características que conforman la deontología kantiana.

Kant, al definir la deontología, hace referencia al deber y a las obligaciones, no nos habla de una ética relacionada con el porvenir del hombre, de sus objetivos o de sus aspiraciones en la vida, más bien, enfoca la ética a una ética del deber, la cual establece pautas de comportamiento que se deben seguir o leyes que regulan a los ciudadanos.

Se podría considerar como una ética independiente y formal si tenemos en cuenta que no ofrece contenidos, no establece pautas para llevar una vida que se pueda considerar “buena” o “mala”.

Al igual que sucede con la teoría de Aristóteles, la teoría de Kant también es objeto de crítica.

En primer lugar, a Kant se le puede criticar que, al relacionar la ética con cómo deben hacerse las cosas, está universalizando el concepto, porque presupone que todos debemos entenderla del mismo modo. No obstante, la ética

está ligada a la moral, y ésta también es particular a cada persona. Por lo tanto, probablemente el deber, no es visto igual por todos.

En segundo lugar, Kant establece cómo hay que actuar, pero no nos dice si eso es bueno o no. La ética no se refiere sólo a la forma, sino también al fondo de las cosas.

Por último, Kant olvida por completo el sentimiento humano: según él tenemos que actuar en base al deber y no en base a lo que de verdad queremos hacer. En este sentido, actuar conforme al deber nos aleja de la felicidad.

2.7. Objetivos

Todo profesional está y debe estar sometido a controles sociales más o menos rigurosos que permitan exigirle responsabilidades de muy diversa índole en relación con sus actos, de ahí la necesidad de establecer unos principios éticos. Independientemente de la propia conciencia, que debiera ser quién más rigiera el cumplimiento de los códigos morales, existe la figura de los colegios profesionales para mantener, promover y defender la deontología. Éstos vigilan el cumplimiento de determinados niveles de exigencia, de competencia y de calidad en el desempeño del trabajo de sus colegiados.

El Estado, al convertir a los colegios profesionales en corporaciones a través de mecanismos legales, propicia el modo de mantener la deontología profesional. Les encarga funciones públicas y les dota de la potestad de imponer una determinada disciplina a todos los profesionales pertenecientes a este colectivo.

Para que se pueda pedir responsabilidad por actuaciones profesionales se precisan dos requisitos: la independencia y la libertad. El profesional debe ser independiente en el momento de tomar decisiones y debe ser enteramente libre de ejecutarlas.

La deontología es de sumo interés para el mundo profesional, y en concreto, para profesiones que comportan una elevada responsabilidad social (médicos, abogados, docentes, psicólogos, periodistas...). Esa deontología busca un

equilibrio entre un determinado estilo de vida moral (lo que antes denominábamos êthos o carácter moral) y un alto nivel de profesionalidad técnico-científica. Esta doble dimensión ha de tratarse con armonía y equilibrio para una mayor dignificación de cualquier actividad laboral.

2.8. Ética y moral

Estos dos términos proceden uno del griego, ethos (=carácter), y otro del latín, <mos-moris> (=costumbre). Ambos tienen la misma raíz semántica y por tanto la misma significación original. Por ello Ética y Moral, etimológicamente, se identifican y se definen como la “ciencia de las costumbres”. Sin embargo, con el tiempo ambos vocablos han evolucionado hacia significaciones distintas.

El concepto de moral está sujeto a diferentes usos dependiendo de cada autor, época o corriente filosófica. Por este motivo es necesario identificar las características de ambos términos para poder establecer las distinciones y semejanzas pertinentes.

La moral hace referencia a todas aquellas normas de conducta que son impuestas por la sociedad, se transmiten de generación en generación, evolucionan a lo largo del tiempo y poseen fuertes diferencias con respecto a las normas de otra sociedad y de otra época histórica. El fin último que persiguen estas reglas morales es orientar la conducta de los integrantes de esa sociedad.

Por su parte, la ética es el hecho real que se da en la mentalidad de algunas personas, es un conjunto de normas, principio y razones que un sujeto ha realizado y establecido como una línea directriz de su propia conducta.

En ambos casos se tratan de normas, de percepciones, y de “deber ser”. Por tanto, podemos afirmar que existen tres niveles de diferenciación:

- El primer nivel reside en la Moral, es decir, en las normas de origen externo que condicionan la mentalidad del individuo.
- El segundo nivel en la ética conceptual, entendida como el conjunto de normas de origen interno, personal y autónomo.

➤ El tercer nivel es la Ética axiológica como conjunto de normas originadas en una persona dada una reflexión previa sobre ciertos valores.

Mientras que la ética se apoya en la razón y depende de la filosofía; la moral se apoya en las costumbres y la conforman un conjunto de elementos normativos, que la sociedad acepta como válidos.

2.9. Codificación deontológica

Reseña la Real Academia Española (2019) que se entiende por codificar la acción de [...] hacer o formar un cuerpo de leyes metódico y sistemático [...] y podemos decir que el hombre desde sus orígenes necesita conformar legislaciones que rijan su vida.

Como ejemplo de lo arriba expuesto tenemos las manifestaciones bíblicas de las tablas de la ley otorgadas a Moisés por el mismísimo Yahvé donde queda enmarcada en las mismas aquellas diez actividades que el creador comprende como ajenas a su gracia y que no son hoy por hoy otra cosa que las que rigen la moral de más de la mitad de la población mundial, ya que las tres principales religiones monoteístas, el cristianismo, el islam y el judaísmo, poseen la misma raíz conceptual del buen creyente en estas tablas (Cabrillac, 2009).

Como es claro como enseña Bidart Campos (2005), un código posee aquello más sagrado fundamentos para su materia, aquello que no puede faltar bajo ningún punto de vista para dirigir la actividad que se encomiende. En el caso de un código ontológico el mismo debe poseer aquellas actividades que no se pueden tolerar por parte de aquellos bajo su yugo cuando la formula normativa este manifestada negativamente o por el contrario deberá seguirla al pie de la letra cuando la misma se enmarque positivamente sin perjuicio que ambas variantes se den en el mismo cuerpo normativo, volvemos a ejemplificar lo dicho con las sagradas escrituras cristianas donde podemos observar una conjunción de fórmulas negativas y positivas:

➤ *Positivas*

- a) Amarás a Dios sobre todas las cosas.
- b) Santificarás las fiestas.
- c) Honrarás a tu padre y a tu madre.

➤ *Negativas*

- 1) No tomarás el nombre del Señor tu Dios en vano.
- 2) No matarás.
- 3) No cometerás actos impuros.
- 4) No robarás.
- 5) No darás falso testimonio ni mentirás.
- 6) No consentirás pensamientos ni deseos impuros.
- 7) No codiciarás los bienes ajenos.

Como vemos existe una clara diferencia entre acción u omisión en este tipo de codificaciones donde es claro lo que se debe realizar o no si se quiere decir la palabra de dios.

Pero no siempre esta diferencia es tan clara, advierten autores como Núñez (2009) que en ocasiones si bien la norma codificada se encuentra formulada en manera positiva, lo que se pretende es disuadir al agente a realiza tal o cual accionar.

El caso más claro lo podemos encontrar en nuestro Código Penal donde el articulo N° 79 indica claramente que se aplicará reclusión o prisión de ocho a veinticinco años, al que matare a otro siempre que en este código no se estableciere otra pena.

Como se advierte al que se le impone la pena en realidad no la viola, sino que cumple con el precepto legal formulado, mata a alguien, realiza una acción positiva locomotoramente pero negativa socialmente lo que le trae aparejado al autor una sanción (Núñez, 2009).

Por lo expuesto, existen varias formas de generar una codificación, lo que no es variado es el grado de comprensión del mismo ya que esta característica debe

alcanzar a todos aquellos que se involucren en la actividad no pudiendo estos aludir desconocimiento alguno de dicho código.

Estamos ante el famoso principio legal *ignorancia iuris non excusat* el que implica que la ley una vez publicada debe ser obedecida por los implicados.

Pero como dice Nino (2001) esta condición es relativamente inexcusable ya que se deben cumplir con tres condiciones previas a su aplicación.

La primera es que la norma tenga convalidación: esto es que la misma sea legalmente en su formación y emanada por la autoridad correspondiente. Esta legislación debe seguir los mecanismos señalados para su creación y sus autores deben estar reconocidos por todos los sujetos envueltos en ella.

No deben tener estos códigos desequilibrio alguno, una nueva norma no estará completa si es emanada por la autoridad competente pero sin seguir el operativo indicado para su nacimiento y por el contrario si su creador no es el estipulado para realizarla no tendrá la nueva ley vigencia así se halla seguido el procedimiento al pie de la letra como indica la ley.

La segunda característica que debe cumplir la nueva norma es su claridad: No debe dejar ningún punto a la libre y/o arbitraria interpretación, debiendo ser esta lo más clara y taxativa posible utilizando el lenguaje técnico especificado para cada actividad, evitando términos vagos como aquellos que no sean del todo claros (por ejemplo, el caso del derogado delito de estupro en el Código Penal Argentino cuya fórmula rezaba:

“El acceso carnal de un varón. Logrado sin fuerza ni intimidación, con mujer honesta, mayor de doce años y menos de quince, que no estuviere privada de razón o de sentido y que hubiere podido resistirse al acto”

No pudiendo entenderse con certeza cuales mujeres cuentan con la característica de ser "honestas" y cuáles no, obligando a concurrir a la lectura de otro texto para su comprensión o a los modismos de la época que enmarque esta situación personal de honestidad.

También la nueva norma debe evitar los términos ambiguos utilizando expresiones idénticas para referirse a dos o más conceptos (V. gr utilizar en un mismo código la palabra "radio" para referirse a un aparato eléctrico sonoro, a la mitad del diámetro de una circunferencia o a un hueso del brazo humano sin la debida especificación de a lo que el término se refiere).

La tercera condición para la validez de una norma implica que la autoridad que la emane realice la correcta publicación del novel código, agotando todas las vías necesarias para que la ignorancia de los implicados no pueda ser invocada por estos últimos.

Una vez que la redacción de la nueva norma pase por estos tres filtros no podrá ser negada por ninguno de los aludidos y siendo este un código específicamente deontológico, estos aludidos pueden contar con dos características bien diferenciales, ser agentes comunes como lo pueden ser la obligación de seguir un código deontológico por parte de los miembros de un club, secta religiosa o agrupación masónica donde esta comunidad será dada por sus intereses en la actividad, pudiendo unirse a otros grupos similares con reglas más o menos estrictas, de distintas naturaleza o porque no inexistentes. O grupos de obligados por estos códigos deontológicos que no cuentan con otra posibilidad que la de seguir esas reglas si lo que desean es seguir perteneciendo a ese grupo como lo son los agentes profesionales.

2.10. Códigos deontológicos profesionales

Entonces luego de dilucidar que la deontología es el darle tintes normativos a valores éticos establecidos a una sociedad, esta práctica deontológica puede ser aplicada a diversas actividades, desde un club barrio hasta la más secreta orden masónica, puede tener leyes basadas en caracteres deontológico poniendo de manifiesto aquellos preceptos que se entienden estimables éticamente hablando y que no pueden ser tenidos a la ligera, siendo necesario plasmar los mismos en un código a seguir por todos los miembros bajo pena de quedar excluidos del selecto grupo al que pertenecen.

Así las cosas, estos códigos deontológicos también son aplicados a diversas profesiones que amén de su importancia e injerencia en la sociedad han decidido dar un marco legal a sus prácticas laborables diarias, debiendo someterse al yugo de dichas normas, provocando una sanción por parte de los mismos miembros de esa profesión al infractor de las mismas, es el caso de la Unión de Profesiones Colegiadas Españolas (2009):

“Las normas de deontología profesional aprobadas por los colegios profesionales o sus respectivos Consejos Superiores u órganos equivalentes no constituyen simples tratados de deberes morales sin consecuencias en el orden disciplinario. Muy al contrario, tales normas determinan obligaciones de necesario cumplimiento por los colegiados y responden a las potestades públicas que la Ley delega en favor de los colegios para, como ya hemos señalado ordenar la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares” (p. 9)

2.10.1. Características de los códigos deontológicos profesionales

Estos códigos que rigen los deberes de los profesionales guiándolos en el correcto desempeño de su actividad laboral, si bien entre ellos existen marcadas diferencia con respecto a las diversidades de cada práctica profesional, poseen similitudes en cuanto a sus requisitos para su configuración material. Según Marín Blazquez (2001), éstos son:

- Autorregulación
- Legalidad
- Tipicidad
- Publicidad

2.10.1.1. Autorregulación

De este modo la autorregulación es la característica que permite a cada cuerpo supremo colegiado de cada actividad constituir su intención de enmarcar a sus colegas en un rumbo deontológico, afirma Batres Marín Blazquez (2001), y agrega, ideando aquellos valores éticos que todo buen profesional de esa área no

puede desconocer y plasmarla en la constitución de un código de carácter universal para todos los miembros de ese colegio en esa jurisdicción.

La autorregulación también trae aparejada que el mismo cuerpo colegiado es el encargado de receptor las faltas de algún miembro a esas normas deontológicas o a actuar en consecuencia en caso de constatar una falta in fraganti, evaluar si la misma existió, su cuantía y la sanción merecedora al infractor en caso que la norma haya sido efectivamente quebrantada.

2.10.1.2. Legalidad

Como legalidad podemos entender al precepto que toda manifestación de los cuerpos colegiados debe ir en consonancia con las leyes que rige la vida social de una región, no pudiendo transgredirlas así su fin sean de gran nobleza como lo puede ser la configuración de una norma deontológica para fijar el camino a seguir por los colegiados de esa rama profesional, basada en valores apreciados por la sociedad toda.

De esta manera los colegios de profesionales no pueden incluir en sus códigos deontológicos parámetros propios de actividad legislativa como lo son contenidos de materia civil, comercial o penal ya que dicha potestad pertenece por mandato de la Constitución Nacional plenamente al Congreso de la Nación, según está indicado en el artículo 75, inciso 12.

2.10.1.3. Tipicidad

La tipicidad, afirma Villagra (2018), es la precisa de un obrar predeterminado a la esquemática puesta de manifiesto por quien esta designado a recrear una norma (en este caso el Cuerpo superior de un colegio profesional), es hacer no otra cosa que permite o prohíbe una norma. Este elemento existe en distintas materias legales como en el derecho civil, comercial o penal donde la adecuación de un tipo penal debe ser perfecta a un accionar al igual a su autor, que a diferencia de las dos primeras (derecho civil y derecho comercial) se tolera el juzgar dicha acción con algo de analogía pudiendo los códigos deontológicos

adoptar esta última opción más flexible o imponer la rigidez del derecho criminal vernáculo.

2.10.1.4. Publicidad

Por último, tenemos el requisito de la publicidad de los códigos deontológicos profesionales. Al respecto, resulta muy importante dar publicidad a los códigos deontológicos y esto se cumplimenta a través del envío del código deontológico al e-mail del profesional (el correo declarado en la base de datos del colegio profesional que lo agrupa). Hecho esto se considera que se ha notificado formalmente al profesional.

2.11. Una mirada de la deontología y ética profesional en el personal policial

Toda sanción administrativa de orden deontológico que se le aplica a aquel efectivo policial merecedor de la misma, está enmarcada en la ley que las rige, la Ley N° 6722/99, Reglamentación para la organización y funcionamiento de las fuerzas policiales de la provincia. La misma ley, siguiendo los preceptos del derecho penal, contiene en su artículo 77° el principio de legalidad que deben guardar las sanciones.

Esto es la obligación de una máxima jurídica que enmarca que la acción emanada por el infractor debe estar caracterizada si o si en el código de rigor, no pudiendo ser sancionado el sujeto que realice una actividad ajena a las tipificadas como prohibidas. Por eso, según afirma Gelli (2004), le da el marco de legalidad a este principio ya que la acción a sancionar debe estar contenida en una ley promulgada con anterioridad a los hechos.

De esta misma manera el artículo 80° prescribe el ámbito de aplicación geográfico y temporal de aquel funcionario policial trasgresor.

“Este régimen disciplinario se aplicará al personal policial por faltas que se cometieren dentro y fuera de la Provincia, en el ejercicio de

sus funciones o fuera de ellas, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o contravencional que pudiere corresponderle”.

Como refrenda la norma, el agente que incurra en faltas a la ley será sancionado no sólo cuando la cometa en el territorio provincial, sino también en el exterior así sea jurisdicción extranjera. También será sancionado el policía que cometa la acción tipificada fuera del horario de servicio, buscando con ambas imposiciones un neto comportamiento acorde con la deontología por parte del agente policial mendocino, quien representa a la institución y su buen nombre las 24 horas del día en el lugar del mundo que se encuentre.

También la norma impone que el infractor recibirá la infracción administrativa independientemente si sus actos también configuren enfrentamientos con las leyes civiles, penales o contravencionales, como por ejemplo la incursión en el delito de robo de un funcionario policial, también significa falta de decoro a la institución que pertenece, el nombre de la cual queda gravemente mancillado.

Por último, debemos mencionar que la aplicación de esta ley no sólo alcanza a los agentes con estado policial, sino que también incluye por su artículo 79 la actividad llevada a cabo por los aspirantes a entrar a la fuerza quienes deben poseer una conducta ejemplar para que puedan ingresar a la fuerza.

2.11.1. Órganos de aplicación

Hasta el año 1999 la constatación, tratamiento y sanción de las faltas administrativas a los funcionarios policiales de la provincia de Mendoza estaba a cargo de la misma policía. Esta situación llevaba a la desconfianza social, ya que era el mismo órgano infractor quien sancionaba los actos contrarios a la deontología profesional.

Ante esta situación y a vanguardia del resto de las policías provinciales argentinas que luego imitarían esta política de seguridad y control gubernamental, por imperio de la ley provincial N° 6721 promulgada el 16 de noviembre de 1999, se crea a los fines de sancionar las faltas administrativas cometidas por los

miembros de la policía provincial, la Inspección General de Seguridad, cuyas funciones están contenidas en los artículos 26 y 27 de la norma mencionada.

[...] Créase la Inspección General de Seguridad en el ámbito funcional del Ministerio de Justicia y Seguridad, bajo la dependencia directa del Ministro de Justicia y Seguridad.

Será misión general de la inspección general de seguridad el control integral de las acciones del sistema de policías de la provincia, del servicio penitenciario y de los recursos humanos que los integren [...]

Por lo expuesto, la Inspección General de Seguridad (desde aquí IGS) no sólo es el ente de contralor de los efectivos policiales de la provincia de Mendoza, sino que además controla la actividad del personal del servicio penitenciario provincial cuya ley de conducta es la Ley N° 7493, Ley del servicio penitenciario provincial de la Provincia de Mendoza, del 21 de abril de 2006.

Surge de la página web oficial de la IGS las disposiciones de quienes y qué modo deben ser escogidos los miembros del ente y sus particularidades personales para poder ser seleccionados.

[...] La Inspección General de Seguridad está a cargo de un Directorio conformado por un Director Presidente designado por el Poder Ejecutivo Provincial y un mínimo de dos Directores Vocales que deberán ser propuestos por la primera y segunda minoría de los partidos políticos de la oposición. Este número podrá extenderse a un máximo de cuatro Directores Vocales para el caso de que existieren partidos políticos que hayan obtenido al menos dos bancas en alguna de las Cámaras Legislativas. Los Directores Vocales también serán designados por el Poder Ejecutivo Provincial a propuesta de los partidos políticos.

Los directores deben tener título de abogado, no pudiendo pertenecer o haber pertenecido a las Policías o al Servicio Penitenciario, nacional o provinciales como personal en actividad o retirado.

Resulta importante destacar que este Organismo al estar compuesto por directores representantes de los partidos políticos con representación parlamentaria, refleja el cumplimiento acabado de una Política de Estado en materia de seguridad, establecido en el Sistema Provincial de Seguridad [...] (IGS, 2020: s/pág.).

Por lo expuesto es significativo resaltar los tintes pluralistas en materia política que tiene la conformación de la IGS, pudiendo designar el ejecutivo provincial a su director y los subdirectores ser postulados las fuerzas políticas del momento de la elección.

También es importante destacar la profesionalidad y ética impuesta a los cargos en cuestión, debiendo ostentar si o si el título de abogado quien aspire a ser director de la IGS y no haber pertenecido a alguna fuerza policial o penitenciaria en el territorio nacional evitando de este modo cualquier tipo de subjetividad entre los funcionarios encargados de ejercer el control y los efectivos policiales que están bajo su autoridad.

2.11.2. Modos de aplicación

La IGS realiza sus tareas de contralor de dos modos, preventivo y persecutor. El primero está constituido por la tarea presencial de control que se les realiza a los efectivos en las dependencias policiales y eventuales controles en exteriores, como en la vía pública, las consignas policiales o sitios de labor policiaca como lugares bailables o espectáculos deportivos.

El segundo método, de influencia correctiva, se da cuando se inicia una actividad sumaria en contra de un potencial infractor y el IGS debe abrir actividades investigativas para corroborar la existencia del hecho falta de deontología profesional policial y si existió el mismo, calcular su mensura para aplicar la pena correspondiente (IGS, 2020). Esta última modalidad puede iniciarse de tres maneras:

- Mediante la constatación de un funcionario de la IGS.

- Por solicitud de informe de un oficial miembro de la policía provincial.
- Por denuncia radicada por algún civil en contra de un posible infractor o infractores.

La primera de estas circunstancias puede suscitarse mediante los controles a dependencias mencionados arriba, los controles de la entidad externos realizados por patrullas de control del IGS, o de la constatación de modo in fragantti por parte de algún funcionario del IGS fuera de su horario laboral ante una falta deontológica de un policía mendocino.

Luego existen los sumarios iniciados por los mismos miembros de la fuerza policial, esta circunstancia sólo puede darse con el inicio de actuaciones sumariales por parte de un funcionario policial que ostente la jerarquía de Oficial Inspector o superior, sin perjuicio de que un policía de rango superior comience el informe conforme a la obligación de todo policía de informar la conducta de sus compañeros a un superior como surge del artículo 102 ter, inciso 9º de la ley 6722

Por último existen los sumarios iniciados mediante las denuncias de la población civil, inicialmente éstas se radicaban personalmente en las locaciones de IGS pudiendo formularlas en la sede central, sita en calle Monte Caseros N° 1474 de Ciudad de Mendoza, en la localidad de Tunuyán en la calle 25 de mayo N° 402 para realizar denuncias en la zona del Valle de Uco, en la ciudad de San Rafael en las oficinas de la repartición asignadas para el sur provincial sita en calle Bombal N° 225 y en el este mendocino en la localidad de Rivadavia en calle Anzorena N° 205. En la actualidad el denunciante también posee la posibilidad de realizar su denuncia vía telefónica a los números 0261 4258640 / 0261 4253693 / 2613603900 ó existe también la posibilidad de realizarla vía correo electrónico a:

Como indica la página web oficial de la IGS, el denunciante debe tener en cuenta cinco condiciones al momento de exponer la cuestión que se quiere informar para que luego de su constatación, se pase a la respectiva sanción de los infractores.

- Especificar correctamente su nombre, apellido, domicilio, teléfono y correo electrónico.
- Determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurren y se desarrollan los hechos.
- Establecer en forma detallada la mayor cantidad de datos posibles sobre el denunciado y en caso de no poder determinarlo, aportar las características fisiológicas del mismo, o cualquier detalle que pueda identificarlo.
- Indicar, en el caso que los hubiere, nombre, domicilio y/o teléfono de posibles testigos presenciales del hecho.
- Aportar pruebas documentales, fotográficas, grabaciones o de cualquier otro tipo que ayuden a determinar la verdad real (IGS, 2020: s/pág.).

Como surge del punto N° 1, la actividad de denuncia no cuenta con la posibilidad de ser realizada de manera anónima rechazando de pleno derecho las presentaciones de esta índole. Esta cualidad puede ser comprendida como un perjuicio para el denunciante atento que su identidad debe ser revelada si o si para el inicio de la actividad investigativa, evitando de este modo la posibilidad evitar cualquier tipo de represalias posteriores.

Aunque es justo destacar que existe la posibilidad de que bajo el velo del anonimato las denuncias pueden ser realizadas con una carga subjetiva, motivada por razones personales direccionadas a causar un mal injustificado al funcionario policial señalado injustamente por un hecho de índole administrativo.

En caso de presentarse una situación que justifique una sanción de índole deontológica, la persona responsable de aplicar la sanción debe, en primer lugar, analizar los hechos verificando su veracidad y gravedad. Si se trata de una sanción menor de diez días, la puede aplicar un funcionario policial que detente una jerarquía igual o superior a Oficial Inspector. Éste oficial debe elaborar un informe y elevarlo a su superior jerárquico inmediato. En el caso que la sanción en que ha incurrido el policía supere los diez días, este informe debe elevarse a la IGS, la que toma la responsabilidad de aplicar la sanción que corresponda.

2.11.3. Procedimiento sumarial

Este circuito que recorre el sumario administrativo policial tiene su sustento como bien dijimos en la ley 6722, más precisamente en el Capítulo V titulado "Procedimientos", allí están contenidas las formas y los tiempos que llevan los acontecimientos.

Una vez tomado conocimiento el ente de contralor, sin distinción si es policial para las faltas menores a diez días o agentes de la IGS para las faltas de mayor cuantía, el personal sancionado puede ser puesto en conocimiento de que se inicia una investigación sumaria en su contra o no, como así también puede ser suspendido preventivamente de la actividad en su dependencia si se presume que su presencia en ella puede entorpecer la investigación.

Según se desprende del artículo 118, esta etapa investigativa no puede durar más de quince días corridos, tras los cuales el imputado debe ser citado a prestar declaración indagatoria, sin que su silencio presuma culpabilidad alguna. En esta instancia el causante podrá oponer defensa, pruebas de sus dichos, ofrecer patrocinio legal por parte de un abogado matriculado o un policía retirado de la fuerza. Luego de este acto se correrá traslado por el lapso de cinco días a la defensa para que proponga las medidas oportunas al caso.

A posterior de los cinco días otorgados a la defensa se utilizará un plazo similar para la evaluación de las pruebas. Luego se remitirá el informe final a la IGS donde luego de realizar un análisis del mismo se citará al imputado para ofrecer sus alegatos. Luego de este hecho, la IGS dará parte de lo sucedido a la Junta de Disciplina si la sanción es superior a los diez días de suspensión y si es menor remitirá las actuaciones a la dependencia del imputado para que el jefe de dependencia proceda en consecuencia.

El imputado tiene la posibilidad de presentar tres recursos durante el curso de la actividad persecutoria en su contra:

- Recurso ante el sumariante de la causa, antes y después del fallo.

- Recurso de reconsideración, luego del fallo.
- Recurso de apelación, también luego del fallo.

El primero debe ser interpuesto sólo si entre sumariado y sumariante existe los vínculos contenidos en el artículo Nº 72 del Código Procesal Penal de la Provincia de Mendoza pudiendo también el sumariante solicitar su propia recusación de conocer las siguientes circunstancias:

[...] ART. 72.- Motivos de inhibición. El juez deberá inhibirse de conocer en la causa:

- 1) cuando en el mismo proceso hubiera pronunciado o concurrido a pronunciar sentencia; hubiera intervenido como juez de Garantías resolviendo la situación legal del imputado o como funcionario del ministerio público, defensor, mandatario, denunciante o querellante o hubiera actuado como perito o conociera el hecho investigado como testigo.
- 2) Si fuere pariente, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de algún interesado.
- 3) Cuando él o alguno de sus parientes en los grados preindicados tengan interés en el proceso.
- 4) Si fuera o hubiera sido tutor o curador; o hubiera estado bajo tutela o curatela de alguno de los interesados.
- 5) Cuando él o sus parientes, dentro de los grados referidos, tengan juicio pendiente iniciado con anterioridad, o sociedad o comunidad con alguno de los interesados, salvo la sociedad anónima.
- 6) Si él, su esposa, padres o hijos, u otras personas que vivan a su cargo, fueren acreedores, deudores o fiadores de alguno de los interesados, salvo que se tratara de bancos oficiales o constituidos por sociedades anónimas.

- 7) Cuando antes de comenzar el proceso hubiera sido denunciante, querellante o acusador de alguno de los interesados, o denunciado, querellado o acusado por ellos, salvo que circunstancias posteriores demostraren armonía entre ambos.
- 8) Si hubiera dado consejos o manifestado extrajudicialmente su opinión sobre el proceso.
- 9) Cuando tenga amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los interesados.
- 10) Si él, su esposa, padres o hijos, u otras personas que vivan a su cargo, hubieran recibido o recibieran beneficios de importancia de alguno de los interesados, o si después de iniciado el proceso, él hubiera recibido presentes o dádivas, aunque fueran de poco valor.
- 11) Cuando mediare violencia moral u otras circunstancias que, por su gravedad, afectaren su imparcialidad.
- 12) Si antes de comenzar el proceso alguno de los interesados lo hubiere acusado ante el jurado de enjuiciamiento o impugnado ante el honorable senado al momento del tratamiento de su pliego para el acuerdo [...].

El recurso de reconsideración se presenta luego de producido el acto administrativo, se presenta ante la autoridad que aplicó la sanción hasta cinco días luego de impuesta esta. La medida será analizada por el ente de contralor durante cinco días, ante su denegatoria tácita o expresa el incoado puede presentar el último recurso que es el de apelación.

Este último elemento de revisión de la falta impuesta se establece hasta luego de diez días hábiles de denegado el recurso de reconsideración, ante el superior jerárquico del que emanó la sanción quien posee diez días para resolver ante esta recusación.

Después de haber ahondado en el modo de aplicación de las sanciones en la Institución Policial, en el próximo capítulo se desarrollará el trabajo de campo

Capítulo III

Trabajo de campo

3. Ética y deontología profesional en la función y en el desempeño de la Institución Policial. Una mirada del personal policial de la Comisaría 25º.

3.1. Entrada en contexto

Antes de comenzar con la observación del problema contextualizado y desarrollado teóricamente en capítulos precedentes, es necesario que recordar nuestros objetivos:

Analizar el rol de la ética profesional y de la deontología profesional policial en el desempeño y función de la Institución policial.

Indagar desde la perspectiva del personal policial de la Comisaría 25º como perciben el cumplimiento de los principios en su función de la deontología profesional a partir de la ética profesional.

3.2. Desarrollo metodológico

Esta investigación es explorativa porque se indaga desde la perspectiva del personal policial de la Comisaria 25º, como perciben el cumplimiento de los principios en su función de la deontología profesional a partir de la ética profesional y se describe esa mirada con respecto a lo que buscamos como objetivo en este apartado

3.2.1. Fuentes primarias

Para analizar esta temática se toma, por un lado, entrevistas a funcionarios policiales y efectivo con el fin de conocer que piensan de las leyes N° 4747/83 y la N° 6722/99 en relación a la ética profesional y a la deontología profesional. Por otro lado, se presenta encuesta a personal policial que se desempeña en la Comisaría 25º del departamento de San Martín a quienes se les consulta sobre conocimiento de la normativa derogada y la vigente, su opinión sobre ellas y también sobre el sistema de sanciones.

3.2.1.1. Técnicas de conversación: entrevistas

Se realizaron entrevistas a través de una guía de preguntas a funcionarios policiales de diversas jerarquías y que cumplen funciones en distintas dependencias, a través de una muestra teórica o intencional, los cuales son: Comisario Inspector P.P. Camilo Uvilla, Jefe Distrital VI, Crio. ® Marcelo Palmili, Presidente de la Comisión de Estudios Históricos, a la Sub-ayte. Débora Rodríguez Busto y a la Sgto. 1º Alejandra Simoiz.

Específicamente se les consultó sobre los siguientes temas:

- ▶ Conocimiento de la Ley Provincial N° 4747/83 (derogada).
- ▶ Forma de implementación de la Ley Provincial N° 4747/83
- ▶ Circuito de la sanción disciplinaria en base a la Ley N° 6722/99.
- ▶ Fortalezas y limitaciones de ambas normativas.

La guía de preguntas de las entrevistas como el contenido de las mismas forman parte del Anexo II de página 95 a página 105.

A continuación, se realiza el análisis respectivo.

3.2.1.1.1. Comisario Inspector P.P. Camilo Uvilla

El Comisario Inspector Uvilla es el Jefe Distrital VI. Él manifiesta que si bien ingresó a la Institución cuando todavía estaba en vigencia la Ley N° 4747/83, al poco tiempo se produjo su derogación. No obstante, nos hace algunos aportes interesantes: ante la misma falta, la sanción aplicada no era la misma para un oficial que para un suboficial o agente. En el caso del oficial, se notificaba y se retiraba a su domicilio, en tanto el suboficial cumplía arresto en la dependencia, en este caso se trataba de una sanción leve.

La falta con perjuicio, o sea, arresto de más de días, en este caso el oficial iba a Infantería y los suboficiales y agentes iban a caballería. Las dos sanciones tenían consecuencia económica.

Con la nueva normativa, se trabajan procesos administrativos, hay sanciones mayores a 10 días y se refleja en un perjuicio económico.

Uvilla nos amplía que en la ley derogada no se especificaba el concepto de ética, en cambio, en la nueva normativa el efectivo se puede negarse a hacer algo que no es ético.

Consideró mejor, en ese aspecto, a la nueva normativa, aun así, los policías de la vieja escuela consideran incompetentes a los nuevos policías.

Pero se advierte que se ha perdido la conducción en la policía, no obstante, la ley nueva mejoró muchos aspectos. Cuando funcionaban las escuelas policiales las órdenes no se discutían, se obedecía sin pensar. Ahora hay que pensar antes de resolver.

Con la nueva ley se han unificado los criterios, sí considero injusto que los suboficiales que decidieron hacer la carrera, no se les considera la antigüedad que tienen como oficiales y eso es realmente arbitrario. Antes de la reforma todo se decidía bajo el mando, ahora el jefe debe ser inteligente, debe convencer más que ordenar.

Siempre hubo faltas de ética y hoy también, Otras policías en el mundo instruyen sobre liderazgo, el mando y la autoridad, eso funcionaría en el sistema anterior.

Desde la reforma se realizaron varias modificaciones: avances y retrocesos. No considero adecuado que se jerarquice como oficial jefe desde inspector hacia arriba porque hay responsabilidades que no se pueden asumir con esa jerarquía, si considero pertinente la jerarquización de los auxiliares.

3.2.1.1.2. Entrevista al Crio. ® Marcelo Palmili

El Crio. ® Marcelo Palmili es Presidente de la Comisión de Estudios Históricos policiales y conoció la vieja normativa. Las leyes eran aplicadas por los oficiales, en ese entonces la fuerza se dividía en personal de tropa, suboficiales y

oficiales. Éstos sancionaban las faltas más simples en tanto que las situaciones más complejas se trataban en sumarios administrativos, en muchas ocasiones estos casos traían aparejado alguna infracción al Código Penal.

Una de las tantas razones de los cambios que se produjeron en la reforma fue que la sociedad no veía bien que los mismos policías controlaran su conducta, se les solicitó desde la Legislatura que los oficiales jefes elaboraran un proyecto para modificar la Ley 4747, si bien no se tomó de forma completa estos proyectos, en algunos casos han sido base de la Ley 6722. El modelo de reforma que se aplicó con poco éxito en Buenos Aires, en nuestra provincia fue bastante exitoso nos comenta el Crio. Palmili.

En relación a la aplicación de sanciones bajo la nueva ley, nos comenta que el sancionado tiene una vía administrativa que se denomina recurso de reconsideración, en caso de ser aceptado la causa se clausura y se archiva en el legajo personal. En caso que el recurso de reconsideración fracase se eleva un recurso de apelación, depende de la gravedad de la falta, interviene la Inspección General de Seguridad o la oficina de Procesos Administrativos de la Departamental a la que corresponda el efectivo. En caso que sea rechazado el recurso de apelación ya interviene el gobernador, si el gobernador deniega se cierra la vía administrativa y recién allí se da lugar a la vía judicial.

En el sistema anterior, intervenía toda la cadena de mando que se continuaba hasta llegar al Jefe de Policía, este interminable pase a diversas autoridades hacía casi imposible que el sancionado pudiera hacer un seguimiento de su caso. Hoy es más dinámico el procedimiento, pero hay que contar con la intervención de un abogado para que lo represente, Antes la defensa la hacía un jefe del sancionado por pedido del mismo.

En el modelo nuevo existe ambigüedad en relación a las faltas y sanciones, es inespecífica, se debería identificar las faltas ya que al no ser claras se estarían aplicando sanciones de forma errónea, dejando lugar a la injusticia.

3.2.1.1.3. Entrevista a la Sub-ayte. Débora Rodríguez Busto

La Sub-ayte Rodríguez Busto, se desempeña en la comisaría 25^o, y nos cuenta que no conoció la vieja normativa. Manifiesta que, en la nueva, las sanciones las pueden aplicar desde los Oficiales Inspectores, una vez que el sancionado se notifica tiene 5 días para re-considerar, en caso de no darte lugar, se hace al superior inmediato hasta llegar a los mandos superiores.

Destaca la falta de exactitud al momento de describir las faltas en la nueva normativa, esto es atribuible a la falta de conocimiento por parte del personal civil que conforma la IGS, expresa que cuando eran los mismos policías los que aplicaban sanciones, era mejor. Sí haría una modificación en relación a las licencias por maternidad para que sea más extensa al igual que la del padre.

3.2.1.1.4. Sargento 1^o Alejandra Simoiz

La Sgto. 1^o Alejandra Simoiz cumple funciones en la guardia de la Comisión de Estudios Históricos. Ella nos manifiesta que conoció la vieja normativa ya su ingreso se produjo en el año 1996, en ese tiempo, las sanciones eran aplicadas por la misma policía.

En la nueva normativa, cuando un efectivo comete una falta, se le puede aplicar apercibimiento, suspensión y si es grave cabe algunas veces la cesantía y exoneración.

En el caso de un apercibimiento, se lo notifica mediante un acta, este hecho se comunica a Capital Humano para que quede registrado en su legajo. En caso de suspensión, se lo notifica y se lo cita para que entregue el arma y su credencial y se comunica a Capital Humano su condición de revista pasiva, esto se ve reflejado en el descuento que se practica sobre sus haberes.

En caso de cesantía y exoneración se notifica la causa, se lo separa de la policía y se tramita su posterior investigación.

En opinión de integrantes de la policía de antes de la reforma, el cambio no benefició a la Institución. Lo que provocó el cambio de infracciones fue la movilización policial ocurrida en 1999. Si bien las acciones en la movilización fueron reprochables a los ojos de la comunidad en ninguna medida fueron de orden delictual ni contravencional. El gobierno provincial consideró que este movimiento de reclamo representaba una ruptura en los altos mandos policiales lo que ameritaba un cambio de fondo en la institución policial.

En relación a posibles modificaciones en la nueva normativa, le gustaría que las suspensiones no se reflejaran en descuentos en el sueldo del efectivo.

3.2.1.1.5. Análisis de las entrevistas

En todos los casos, los entrevistados observan en la vieja y la actual normativa, ventajas y limitaciones. A pesar de no haber conocido la vieja norma, piensan que era mejor ser sancionados por los mismos policías. Observan al nuevo sistema como alejado de los efectivos a quienes tienen que sancionar, ya que la IGS compuesta por civiles no puede tener una “visión policial”, también advierten una falta de precisión en la enumeración de las faltas en la actual normativa, lo que conduce a que en la aplicación de sanciones se produzca una injusticia, por causa de la interpretación que quiera darle el superior. En general, opinan que se apliquen las sanciones pero que no se realicen descuentos en los haberes ya que esto perjudica al personal policial.

En otro caso, opinan que antes de la reforma, la institución estaba organizada como un régimen militarizado donde los componentes de la fuerza sólo tenían que obedecer y no pensar. En la actualidad los jefes deben convencer al personal a su cargo y no sólo impartir órdenes, para lo cual deberían prepararse en técnicas de liderazgo como se hace en otras fuerzas policiales. Otra ventaja que se advierte con la nueva normativa es que el policía no tiene la obligación de realizar ninguna acción contraria a la ley. En tiempos pasados la orden de un superior debía ser obedecida aun cuando no se encuadrara en el marco de la ley.

Todos los entrevistados mostraron conocer el actual circuito de sanciones, pero manifestaron que antes los sancionados podían solicitar la ayuda de un superior para que los representara en su defensa en tanto que hoy deben contratar a un abogado lo que resulta una erogación difícil de absorber por su economía.

3.2.2. Técnicas de conversación: encuestas

En este punto de la investigación, como se mencionara precedentemente, se escogió de manera aleatoria una población de 15 policías pertenecientes a la Comisaría 25º, de un total de 40 efectivos que trabajan en esa dependencia.

La encuesta realizada se corresponde a una muestra del 35,50%, por considerarse este un número representativo de la opinión del total del potencial.

Para recolectar los datos se utiliza un cuestionario, el que es de carácter confidencial y tiene como base las respuestas sobre los siguientes aspectos, en relación a las preguntas que contienen las variables a analizar.

- ▶ Conocimiento de la Ley N° 4747/83.
- ▶ ¿Cuál de las leyes considera más adecuada?
- ▶ Opinión de la Ley N° 6722/99.
- ▶ Opinión sobre el actual sistema de sanciones.
- ▶ Normativas que guían la conducta del personal policial.

El modelo de encuesta se muestra en el Anexo III, de página 106 a página 107.

3.2.2.1. Género de los encuestados y las encuestadas

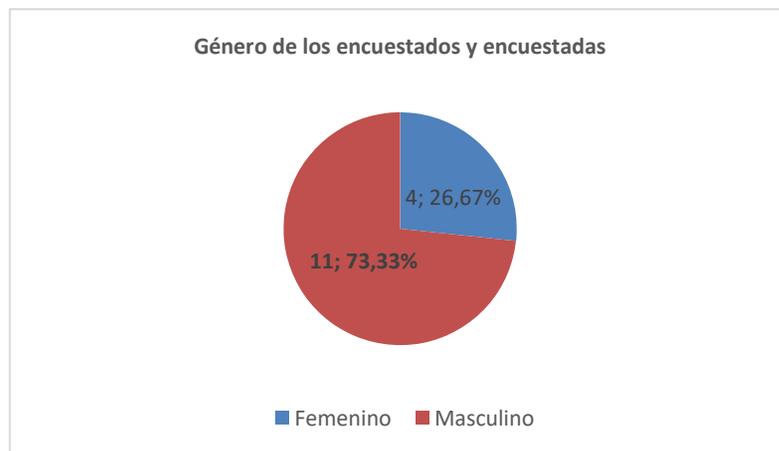
Del total de encuestados/as 11 efectivos son hombres que se corresponde al 73,33% y 4 son mujeres que equivale al 26,67%.

En la siguiente tabla y gráfico se muestran los resultados.

Tabla 1. Género de los encuestados y encuestadas

Género de los encuestados y encuestadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	4	26,67	26,67
Masculino	11	73,33	100
Total	15	100,00	

Gráfico 1. Género de los encuestados y encuestadas



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

3.2.2.2. Edad de los encuestados y encuestadas

En relación a la edad de los encuestados y encuestadas, se ofrecieron tres franjas etarias:

De 19 a 30 años De 31 a 40 años De 41 a 50 años

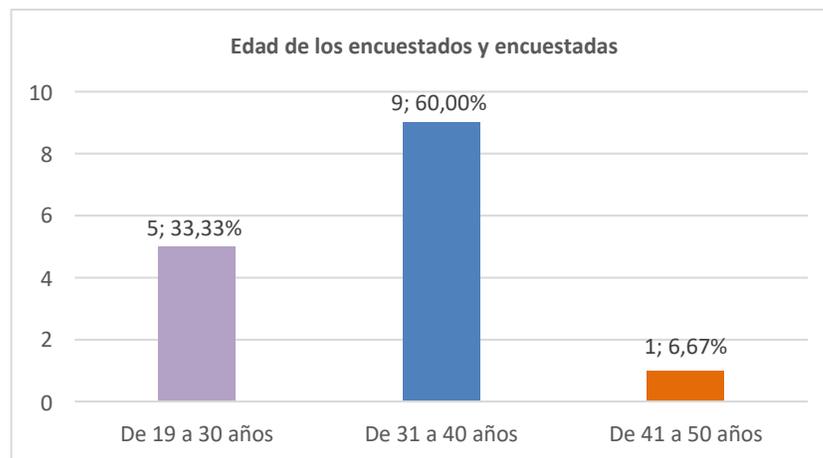
Cinco encuestados y encuestadas tienen edades de 19 a 30 años que equivale al 33,33%, 9 efectivos se encuentran en la franja etaria que va de 31 a 40 años que se corresponde con el 60% y solo un encuestado tiene una edad que va de 41 a 50 años que se corresponde al 6,67%.

Estos valores se muestran en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 2. Edad de los encuestados y encuestadas

Edad de los encuestados y encuestadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 19 a 30 años	5	33,33	33,33
De 31 a 40 años	9	60,00	93,33
De 41 a 50 años	1	6,67	100
Total	15	100,00	

Gráfico 2. Edad de los encuestados y encuestadas



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

3.2.2.3. Jerarquía de los encuestados y encuestadas

Para establecer la jerarquía de los encuestados y encuestadas se les brindó la siguiente clasificación:

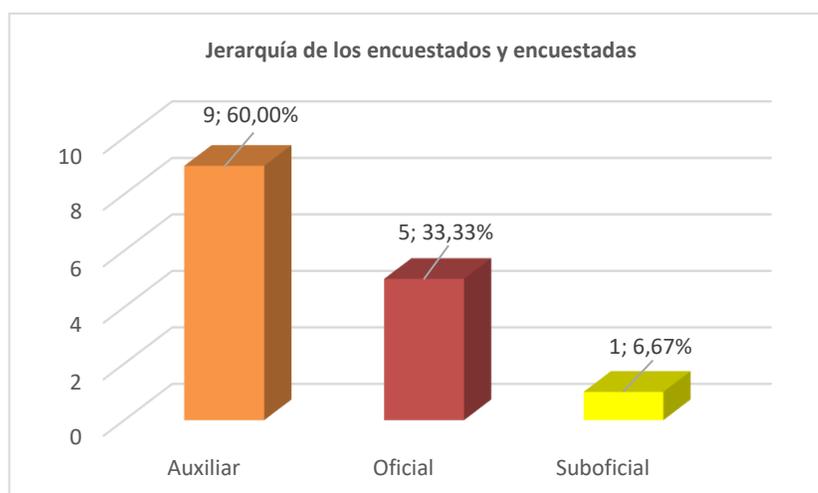
Auxiliar _____ Oficial _____ Suboficial _____

En la siguiente tabla y gráfico se muestran los resultados

Tabla 3. Jerarquía de los encuestados y encuestadas

Jerarquía de los encuestados y encuestadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Auxiliar	9	60,00	60,00
Oficial	5	33,33	93,33
Suboficial	1	6,67	100
Total	15	100,00	

Gráfico 3. Jerarquía de los encuestados y encuestadas



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

3.2.2.4. Antigüedad de los encuestados y encuestadas

Con respecto a la antigüedad de los encuestados y encuestadas se les brindó la siguiente escala:

De 0 a 10 años ____ De 11 a 20 años ____ De 21 a 30 años ____

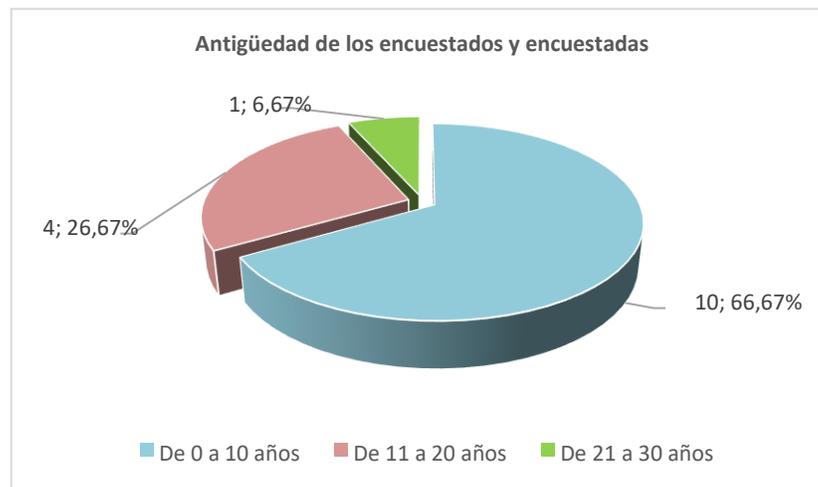
De esta escala surge que 10 efectivos tienen una antigüedad de va de 0 a 10 años lo que se corresponde con el 66,67%, 4 encuestados/as poseen una antigüedad de 11 a 20 años que se corresponde al 26,67% y finalmente solo uno de los encuestados/as manifiesta tener una edad que va de los 21 a los 30 años de antigüedad, que equivale al 6,67%.

Seguidamente se muestran los resultados en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 4. Antigüedad de los encuestados y encuestadas

Antigüedad de los encuestados y encuestadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 0 a 10 años	10	66,67	66,67
De 11 a 20 años	4	26,67	93,33
De 21 a 30 años	1	6,67	100
Total	15	100,00	

Gráfico 4. Antigüedad de los encuestados y encuestadas



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

3.2.2.5. Conocimiento de la Ley N° 4747/83

En esta parte de la encuesta se les consulta a los efectivos si conocen la Ley N° 4747/83 que fue derogada en 1999.

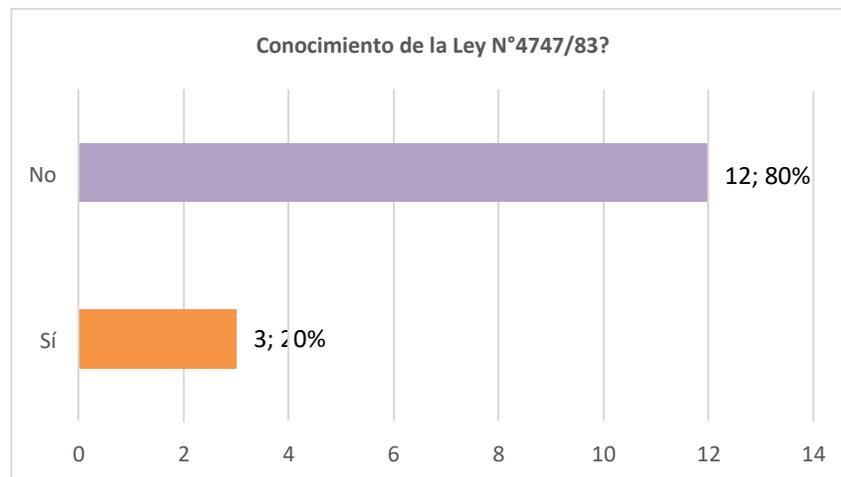
Tres encuestados/as manifestaron que, si la conocían lo que se corresponde al 20%, y 12 efectivos contestaron que no, lo que equivale al 80%.

Estos resultados se muestran en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 5. Conocimiento de la Ley N° 4747/83

Conocimiento de la Ley N° 4747	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	3	20,00	20,00
No	12	80,00	100,00
Total	15	100,00	

Gráfico 5. Conocimiento de la Ley N° 4747/83



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

3.2.2.6. ¿Cuál de las leyes considera más adecuada?

En relación a cuál de las leyes era la más adecuada, 2 personas contestaron que preferían la Ley 4747/83 que se corresponde con el 13,33% y 13 encuestados/as contestaron que la Ley N° 6722/99 que equivale al 86,67%.

En la siguiente tabla y gráfico se muestran estos resultados

Tabla 6. ¿Cuál de las leyes es la más adecuada?

¿Cuál de las leyes considera más adecuada?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ley N° 4747/83	2	13,33	13,33
Ley N° 6722/99	13	86,67	100,00
Total	15	100,00	

Gráfico 6. ¿Cuál de las leyes es la más adecuada?



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

3.2.2.7. En relación a la observancia de la ética y de la deontología profesional policial ¿cómo calificaría la Ley N° 6722/99?

Se les consulta a los encuestados/as que piensan de la ley vigente en relación al aspecto relacionado con la ética y la deontología policial, se les brindó las siguientes opciones:

Muy buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____ Muy mala _____ NS/NC _____

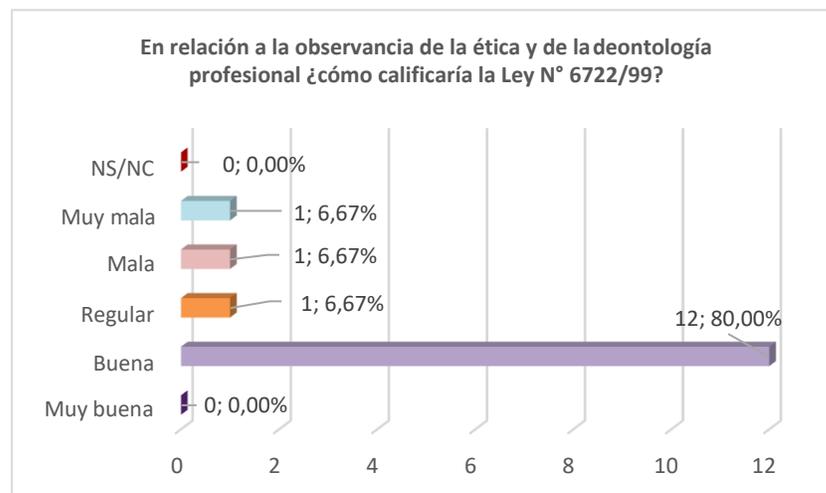
La mayoría de los efectivos, 12 optaron por la calificación “buena”, que se corresponde con el 80%, las opciones “regular”, “mala” y “muy mala” fueron elegidas por solo un encuestado/a que equivale al 6,67% cada una, y finalmente las opciones “muy buena” y “NS/NC” no fueron seleccionadas por ningún efectivo.

Estos resultados se muestran en la tabla y gráficos que siguen.

Tabla 7. ¿Cómo calificaría la Ley N° 6722/99?

En relación a la observancia de la ética y de la deontología profesional policial ¿cómo calificaría la Ley N°6722/99?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy buena	0	0,00	0,00
Buena	12	80,00	80,00
Regular	1	6,67	86,67
Mala	1	6,67	93,33
Muy mala	1	6,67	100,00
NS/NC	0	0,00	100,00
Total	15	100,00	

Gráfico 7. ¿Cómo calificaría la Ley N° 6722/99?



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

3.2.2.8. ¿Cómo considera el actual sistema de sanciones?

Se les pregunta a los efectivos que opinan del actual sistema de sanciones, brindándole las siguientes opciones:

Muy buena _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____ Muy mala _____ NS/NC _____

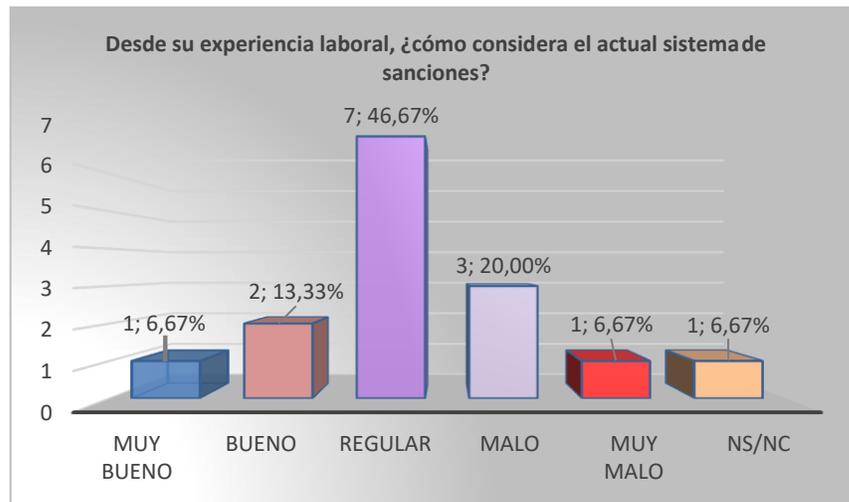
La mayoría de los efectivos contestó que el actual sistema de sanciones era “regular” lo que equivale al 46,67%, tres encuestados/as eligieron la opción “malo” que se corresponde al 20%, en tanto que las opciones “muy bueno”, “muy malo” y “NS/NC” fueron elegidas por solo 1 efectivo cada una.

A continuación, se muestran estos resultados.

Tabla 8. ¿Cómo considera usted el actual régimen de sanciones?

Desde su experiencia laboral, ¿cómo considera el actual sistema de sanciones?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	1	6,67	6,67
Bueno	2	13,33	20,00
Regular	7	46,67	66,67
Malo	3	20,00	86,67
Muy malo	1	6,67	93,33
NS/NC	1	6,67	100,00
Total	15	100,00	

Tabla 8. ¿Cómo considera usted el actual régimen de sanciones?



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

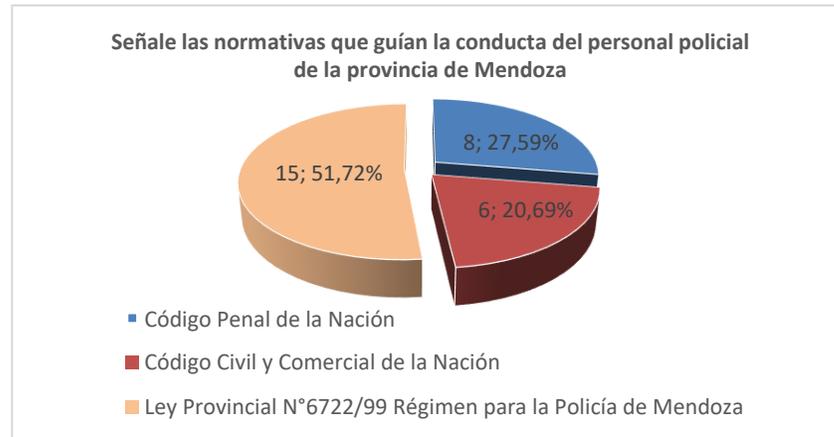
3.2.2.9. Señale las normativas que guían la conducta del personal policial de la provincia de Mendoza

En este caso, se les consulta a los efectivos sobre las normativas que guían la conducta del policía, los encuestados/as podían elegir más de una opción. La mayor frecuencia la obtuvo “Ley Provincial N° 6722/99”, le sigue la opción “Código Penal de la Nación” con 8 frecuencias y finalmente “Código Civil y Comercial de la Nación” con 6 frecuencias. Seguidamente se muestran estos resultados.

Tabla 9. ¿Qué normativas guían la conducta de los policías?

Señale las normativas que guían la conducta del personal policial de la provincia de Mendoza	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Código Penal de la Nación	8	27,59	27,59
Código Civil y Comercial de la Nación	6	20,69	48,28
Ley Provincial N°6722/99 Régimen para la Policía de Mendoza	15	51,72	100,00
Total	29	100,00	

Gráfico 9. ¿Qué normativas guían la conducta de los policías?



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2020

3.2.2.10. Análisis de la encuesta a personal policial de la Comisaría 25º

La escala de edad de los encuestados/as, registra un efectivo con una edad entre 41 a 50 años, lo que sugiere que pertenece a la Institución policial desde antes de la reforma, esto se corrobora al advertir que entre los encuestados/as hay uno solo que detenta jerarquía de suboficial, jerarquía que pertenece al escalafón anterior la reforma, lo mismo ocurre cuando se constata que en la franja etaria de antigüedad en la Institución sólo un encuestado/a se ubica entre una antigüedad de 21 a 30 años, recordando que la reforma policial se produjo hace 20 años.

En relación al conocimiento de la Ley N° 4747/83 (derogada) sólo 3 encuestados/as la conoce, esto guarda coherencia con los datos explicados en el párrafo anterior.

Cuando se les consulta cuál de las dos normativas les parece la más adecuada sólo 2 encuestados/as contestan que la normativa derogada es la más adecuada, esto se debe a que entre los encuestados/as se encuentran muy pocos efectivos que hayan ingresado a la Institución antes de la reforma.

La próxima variable de esta encuesta consulta sobre que calificación le otorgaría a la normativa vigente, y allí volvemos a detectar que 3 encuestados/as optaron por la calificación “regular”, “mala” y “muy mala” que repito sigue la

coherencia de las últimas variables. Hay que destacar que los 12 encuestados/as restantes opinó sobre la nueva normativa como “buena”, en ningún caso se optó por “muy buena”, lo que sugiere que esa mayoría no la considera óptima.

Ya hablando del sistema de sanciones, encontramos que la mayoría de los encuestados/as, siete, la consideran “regular” y 3 efectivos eligieron “malo” y un encuestado/a seleccionó la opción “muy malo”, éstas ascienden al 73,34%, que indica sin lugar a dudas que no están conformes con el actual sistema de sanciones; queda un porcentaje del 20% con las opciones “muy bueno y “bueno”.

Finalmente, cuando se les pregunta que señalen las normativas que rige la conducta de los policías, dándoles la posibilidad de elegir más de una, todos eligieron la Ley 6722/99, pero la respuesta correcta es que las tres normativas rigen la conducta de los policías, ya que, por ejemplo, en un caso de exceso en la legítima defensa, el efectivo deberá responder ante las otras normativas también.

3.2.3. Análisis e interpretación de los resultados

Existe coincidencia entre las opiniones de los entrevistados/as y la de los encuestados/as cuando se habla de ventajas y limitaciones entre la normativa derogada y la vigente.

Los entrevistados/as manifiestan que la vieja normativa era más adecuada porque eran los mismos policías los que decidían las sanciones y agregan que la Inspección General de Seguridad (IGS), compuesta por civiles nunca pueden tener una visión policial para aplicar sanciones, esto puede contrastarse cuando observamos los resultados de las encuestas en relación, por ejemplo, al sistema de sanciones en donde el 73,34% de los efectivos opinan que este sistema actual es “regular”, “malo” y “muy malo”. Se puede agregar, en relación al tema de sanciones, según uno de los entrevistados/as, que en la normativa derogada el sancionado podía acudir a un superior para que lo representara en la defensa y en la Ley 6722/99 deben acudir a un abogado, lo que les representa un gasto que no pueden asumir desde el punto de vista económico, también consideran los entrevistados/as que no hay una especificación correcta al definir las sanciones lo

que da lugar a que los superiores encargados de aplicar sanciones puedan cometer una injusticia.

Cuando se les solicitó a los encuestados/as que calificaran la nueva normativa, la mayoría de los encuestados/as dijo que era “buena”, tres opinaron que era “regular”, “mala” y “muy mala”, en tanto que los entrevistados/as manifestaron que modificarían la nueva normativa en el sistema de licencia por maternidad extendiendo su plazo y también la licencia del padre, además consideraron que al sancionado/a no se le deberían realizar descuentos en sus haberes.

Conclusiones

Luego de un estudio crítico y reflexivo y, teniendo en cuenta nuestro supuesto teórico.

La ética, junto a la deontología profesional policial, operan como categorías determinantes para que la institución de la policía de Mendoza alcance niveles de excelencia en el desempeño de sus funciones. En base a lo expuesto se llega a las siguientes consideraciones.

Se reflexiona acerca de lo importante que es para los policías mantener una conducta correcta, tanto cuando cumplen sus funciones profesionales como en otros momentos de su vida. Si un funcionario policial cometiera un delito, no tendría ningún tipo de atenuantes por ser policía, todo lo contrario, la pena se endurecería, aumentando en un tercio en su mínimo y en su máximo, tendría entre otras consecuencias una inhabilitación para ejercer su profesión u otro cargo público de forma permanente.

En el caso de un miembro de la Policía de Mendoza, su conducta se rige por la Ley Provincial N° 6722/99, Reglamentación para la organización y funcionamiento de las fuerzas policiales de la provincia, pero también por el Código Penal de la Nación Argentina (CP) y por el Código Civil y Comercial de la Nación (CCC), ya que el funcionario policial malhechor que incurra en alguno de los tipos delictuales del CP no solo deberá purgar su accionar en materia criminal sino que se vería obligado a reparar un daño ocasionado en alguna de las circunstancias del CCC.

Se analiza de forma exhaustiva el contenido de la Ley N° 6.722/99 en la que están incluidas: prohibiciones, deberes, uso de la fuerza, sanciones por faltas menores, de mediana gravedad y graves, Estos temas fueron estudiados en el primer capítulo.

En el capítulo II, se define función, desempeño, ética, profesión y código, para luego ahondar sobre deontología y ética sus diferencias y semejanzas y una visión histórica desde el pensamiento de Aristóteles, Sócrates, Descartes, Kant y

Marx, acercándonos a la actualidad a través de Bentham, Derieux, Blazquez y Villagra.

Observando la Ley N° 6722/99 y ampliando la mirada que se tuvo en cuenta en el primer capítulo, toda sanción administrativa de orden deontológico que se aplica al efectivo está contemplada en esa normativa siendo el órgano de aplicación Inspección General de Seguridad (IGS).

En cuento al trabajo de campo se puede señalar, que se acudió a entrevistas a Jefes y funcionarios/funcionarias policiales y a realizar una encuesta dirigida al personal que se desempeña en la comisaría 25° del departamento de San Martín. En ambos casos, los objetivos fueron indagar sobre el conocimiento de la normativa derogada, la Ley N° 4747/83, y la Ley N° 6.722/99, sus ventajas, limitaciones y modificaciones que haría a la nueva normativa, de lo que se desprendió: que los efectivos que han conocido la vieja normativa no se encuentran satisfechos con la Ley N° 6722/99, esto se atribuye a la diferencia generacional que existe entre el personal que ingresó cuando estaba vigente la Ley N° 4747/83. Éstos recibían una instrucción más rígida y exigente, se imponía la obediencia al razonamiento, las sanciones eran más severas para los suboficiales y agentes que para los oficiales, en ese tiempo se coartaba la libertad de los sancionados a través del arresto, en ese tiempo la institución policial tenía la característica de ser vertical. No obstante, Jefes entrevistados manifiestan que en la actualidad se impone la necesidad que los superiores posean liderazgo y de esa manera se combate la modalidad de la obediencia ciega, ahora se trata de convencer y no obligar, pudiendo un subalterno negarse a obedecer una orden si ésta se ubica fuera de la norma.

Por lo expuesto, se puede terminar diciendo o evidenciando en este trabajo que la ética y la deontología profesional atraviesan el desempeño y la función institucional. Las evidencias y perspectivas son diferentes, hay una visión distinta de la ética y la deontología profesional.

Este trabajo intenta contribuir a la importancia de la ética y la deontología profesional en el ejercicio de la carrera policial y por otro lado también aporta a visibilizar cual es la mirada que tiene el personal policial sobre el cumplimiento de su función de acuerdo a los principios éticos de su ejercicio.

Anexos

Anexo I

Ley Nº4747 Régimen para el personal de la policía de Mendoza. (B.O 19/01/83)

Segunda parte - Título IV - Régimen disciplinario-Faltas Éticas

ARTICULO 250.- Será sancionado con arresto de uno a tres días por la comisión de faltas leves de primer grado, el personal que:

- a) préstamo sin causa justificada a otros miembros de la institución uniformes, armamento, munición o equipos policiales.
- b) usara indebidamente la credencial policial, siempre que no se produzcan consecuencias que trasciendan públicamente.
- c) no satisficiera a su debido tiempo las deudas contraídas por si o como garante.
- d) fuera incorrecto en su aseo personal o en la vestimenta particular.
- e) no observara las disposiciones relativas al uso correcto de los uniformes policiales y sus atributos.

ARTICULO 251.- Será sancionado con arresto de cuatro a nueve días por la comisión de faltas leves de segundo grado, el personal que:

- a) concurriese a lugares de dudosa moralidad, estando fuera de servicio.
- b) no desocupara en termino las dependencias o casas habitación pertenecientes al estado.
- c) usara en forma indebida la credencial policial y como consecuencia de ello se produjesen inconvenientes que trascendieran públicamente.

d) no compareciese a notificarse en sede administrativa cuando hubiera sido propuesto como defensor o no cumpliera en ese carácter con sus obligaciones, una vez aceptada.

e) elaborase recursos a terceros por la imposición de sanciones disciplinarias cuando no haya sido designado defensor.

f) no cumpliera con la obligación de votar en los casos que legalmente corresponda.

ARTICULO 252.- Será sancionado con arresto de diez a veintiún días por la comisión de faltas graves de primer grado, el personal que:

a) sin causa justificada y durante el servicio concurriera a lugares de dudosa moralidad.

b) se quejase o vertiera expresiones que afecten la disciplina.

c) aceptase, directa o indirectamente, obsequios o gratificaciones por servicios prestados.

d) usara su uniforme en tareas que menoscaben la investidura policial.

e) participara en riñas sin trascendencia pública.

f) se prestase a reportajes o hiciera declaraciones públicas, sin autorización expresa de jefatura de policía.

g) solicitara recomendaciones sobre destinos, ascensos o cualquier otra medida en beneficio propio.

h) ordenara a un subalterno la realización de actos impropios del servicio.

i) contrajera deudas con personas reconocidas por la policía como de mala reputación.

j) se encontrara ocasionalmente en estado de perturbación alcohólica.

ARTICULO 253.- Será sancionado con arresto de veintidós a treinta días por la comisión de faltas graves de segundo grado, el personal que:

a) dejara sin efecto sanciones disciplinarias, traslados, multas o cualquier otra medida legalmente dispuesta, valiéndose de su función o grado.

b) otorgase o hiciera otorgar licencias o permisos que no correspondan legalmente.

c) participara en riñas con trascendencia pública.

d) perjudicase la normal prestación del servicio por encontrarse en estado de perturbación alcohólica, siempre que no corresponda cesantía o exoneración.

ARTICULO 254.- Será sancionado con suspensión de siete a quince días por la comisión de faltas graves de tercer grado, el personal que:

a) mantuviera vinculación con delincuentes, explotadores de juegos prohibidos o con otras personas de mala reputación.

b) gestionase la libertad u otro beneficio para detenidos o aprehendidos.

c) prestara a particulares uniformes, armamento, munición o equinos policiales.

ARTICULO 255.- Será sancionado con cesantía por la comisión de faltas gravísimas de primer grado, el personal que:

a) presentara a particulares uniformes, armamento, munición o equipos policiales y se produjesen consecuencias graves.

b) ordenase a un subalterno la ejecución de trabajos en beneficio particular.

- c) organizara, permitiese o practicara juegos con fines de lucro en dependencias policiales.
- d) participara, directa o indirectamente, en las actividades de los partidos políticos o asociaciones profesionales.
- e) realizara actividades que fuesen prohibidas o incompatibles con la función policial.
- f) formulara falsas imputaciones o hiciese criticas ofensivas o comentarios insidiosos contra sus superiores, iguales, subalternos o contra la institución.
- G) reiterase la comisión de faltas a la ética que evidencien una manifiesta inadaptación al régimen policial.

ARTICULO 256.- Será sancionado con exoneración por la comisión de faltas gravísimas de segundo grado, el personal que:

- a) vendiera, permutase o empeñara uniformes, armamento, munición, equipos policiales u otros bienes de la institución.
- b) realizara actos en su vida pública o privada que comprometan su moral y dignidad, siempre que con ello se perjudiquen intereses públicos o privados y se afecte el prestigio de la institución, de la provincia o de la nación.

Anexo II

Guía de preguntas de las entrevistas a informantes clave

1. ¿En su trayectoria profesional llegó a conocer la Ley N° 4747/83?
2. ¿Cómo se implementaba la Ley N° 4747/83?
3. ¿Cómo es el circuito que recorre una sanción disciplinaria en base a la normativa vigente?
4. ¿Podría mencionar las fortalezas y las limitaciones de ambas normativas?
5. ¿Haría modificaciones a la nueva normativa?

Entrevista a Comisario Inspector P.P. Camilo Uvilla, Jefe Distrital VI

1. ¿En su trayectoria profesional llegó a conocer la Ley N° 4747/83?

Entre con la ley vieja, pero por muy poco tiempo

2. ¿Cómo se implementaba la Ley N° 4747/83?

Había muchas injusticias, porque no era lo mismo sancionar un Oficial que sancionar a un Suboficial o Agente. Tenías arresto con perjuicio y arresto sin

perjuicio. En el caso del oficial cuando era sin perjuicio (hasta 10 días), venías a la dependencia, te notificabas y te ibas a tu casa, en cambio el suboficial o agente quedaban arrestado en la dependencia. Era la sanción más leve.

Arresto con perjuicio (más de 10 días) el oficial iba a Infantería, y los suboficiales y agentes iban a Caballería.

Era como una cárcel, las dos sanciones tenían consecuencia económica en el efectivo, pero no tanto como las sanciones de hoy en día. Antes te dolía más la libertad individual.

3. ¿Cómo es el circuito que recorre una sanción disciplinaria en base a la normativa vigente?

Acá trabajamos procesos Administrativos, nos llegan las sanciones mayores a 10 días, o aquellos casos en que se deben investigar los hechos. Como así también todo lo que nos llega desde la IGS.

El tema de la aplicación de una sanción disciplinaria, es un correctivo administrativo, creo que el perjuicio económico afecta más al efectivo.

4. ¿Podría mencionar las fortalezas y las limitaciones de ambas normativas?

No va en la ley vieja el concepto de ética de cada policía, es algo muy personal, muy de cada policía,

Hoy con la ley nueva los policías pueden decir NO a algo que no es ético, y tienen muchas herramientas legales para protegerse.

Antes de la modificación de la ley vos le decías que no a un superior tuyo a algo no que no era ético, se te acababa la carrera.

No va en la ley hoy en día ha mejorado mucho, pese que hoy en día a los policías nuevos se los tiene catalogados por los policías de la vieja escuela como incompetentes.

Hay muchas cosas que han quedado en grises, se ha perdido la conducción en la policía. Los cambios sociales han impactado en la institución, que se ha tenido que adaptar. Desde mi punto de vista la nueva ley mejoró muchas cosas, antes las escuelas de policías estaban diseñadas para que vos obedezcas, “ABAJO DEL CAMION, ARRIBA DEL CAMION”, OBEDECER SIN PENSAR. Hoy en día tenés que pensar para resolver.

Por eso si hoy día me preguntas si la Ley nueva ha mejorado en los derechos individuales de cada hombre, te digo que SI.

Se ha unificado un poco el criterio, porque antes éramos una institución militarizada, o sea éramos un régimen militar donde estaba muy marcada la diferencia entre los Oficiales y los Sub-oficiales y Agentes.

Hoy en día, hay un sólo cuerpo somos todos oficiales, se ha unificado todo. Con esas peleas de la nueva policía y la vieja policía es que hay hoy algunas fallas, sobre todo para aquellos policías que en algún momento eligieron pasar de ser Suboficiales a oficiales, y hoy en día los años trabajados con la jerarquía anterior no se los considera, sino desde que paso a ser oficial esos días se tiene en cuenta para poder retirarse. Y yo me pregunto ¿que antes no eran policías?? Antes la modificación de la ley les permitió crecer en lo profesional y hoy los tienen cuartados, para mí es una falla gravísima.

Vivimos en el juego de la vieja escuela y la nueva escuela.

Antes todo pasaba por el mando y jerarquía, hoy en día hay más derecho entonces el mando debe estar más inteligente, donde tenés que convencer más que ordenar.

5. ¿Haría modificaciones a la nueva normativa?

Es una opinión muy personal. Había tantas faltas de ética antes, como lo hay ahora, tal vez antes, no había tantas herramientas como el día de hoy. Hoy tenemos una institución armada, que cuida más.

Hay una materia muy importante que se da en las policías del mundo, no se acá, que explica de donde viene el liderazgo, el mando, la autoridad. Acá eso funcionaria con el esquema anterior de la policía militarizada, pero hoy en día, todo cambio. Los valores sociales, donde nosotros no somos ajenos a eso y tenemos que adaptarnos. Hoy en día hay que convencer antes de mandar.

Le haría varias modificaciones, hay que seguir mejorando, desde el 99" ha habido cambio contra cambio, se ha avanzado se ha retrocedido. A nivel general, hemos avanzados en muchos aspectos. En algunos puntos característicos por ejemplo en la nueva modificación pusieron oficial Jefe desde inspector para arriba, supuestamente fue un error de tipeo, pero si no se modifica genera mucha confusión interna, otro aspecto sería los policías de la vieja escuela, porque desmoraliza al personal.

Me parece bien que hayan agregado jerarquías, porque desde mi experiencia personal llegué a ocupar funciones por mi jerarquía, que hoy en día me doy cuenta que me faltaba maduración en mi carácter para hacerme cargo de esos puestos. Como así también la jerarquización de Auxiliares, porque le das incentivos para mejorar.

Entrevista al Crio. ® Marcelo Palmili

El Crio. ® Marcelo Palmili es Presidente de la Comisión de Estudios Históricos policiales y su amplia trayectoria profesional se desarrolló antes de la reforma y también conoció la Ley N° 6722/99. Esta entrevista se realizó el 17 de julio de 2020.

1. ¿En su trayectoria profesional llegó a conocer la Ley N° 4747/83?

Sí.

2. ¿Cómo se implementaba la Ley N° 4747/83?

Antes de la reforma, las leyes que enmarcaban la conducta policial en la provincia de Mendoza eran la Ley N° 4747/83 y la Ley N° 4697/82, ambas derogadas.

Estas leyes eran aplicadas directamente por los oficiales de la fuerza ya que en ese entonces la misma estaba dividida en personal de tropa, sub-oficiales y oficiales. Los oficiales sancionaban las faltas más simples dejando las situaciones más complejas para que sean definidas por una oficina especial que se llamaba “Sumarios Administrativos”, aquí se tenían en cuenta las sanciones que en la mayoría de los casos traían aparejado alguna infracción al Código Penal, conjuntamente con la falta administrativa.

En el año 1992 y atento a que desde la legislatura provincial no veía con buenos ojos que la policía se autolimitara, la sociedad había caído en un descrédito de la aplicación de sanciones entre pares, pero que a pesar de ello nadie era mejor conocedor en la materia que la misma policía. De este modo se les pidió a todos los oficiales jefes de las comisarias que plasmen un proyecto de ley para la modificación de la ley 4747.

Si bien en el recinto legislativo no se tuvo en cuenta por entero ningún proyecto emanado de las comisarias, estos sentaron las Bases para la creación por parte del legislador mendocino de la flamante ley 6722. La mayor parte de este trabajo legislativo estaba inspirado como dijimos, en el material propiciado por los jefes de dependencia mendocinos y en un proyecto que se había aplicado en Buenos Aires experimentalmente, que a decir verdad fue verdadero un fracaso en esa provincia y que solo estuvo un año de vigencia. Contrariamente acá en Mendoza funcionó muy bien y actualmente sigue vigente.

3. ¿Cómo es el circuito que recorre una sanción disciplinaria en base a la normativa vigente?

La persona que recibe una sanción tiene una vía administrativa que es el recurso de re-consideración, a la persona que le aplica el correctivo disciplinario, hay dos

posibilidades que sea aceptado o que sea denegado. En caso de ser aceptado la causa automáticamente se clausura y se remite al legajo personal, en el caso que no se dé lugar, el paso siguiente es el recurso de apelación, ese recurso de apelación depende del tipo de sanción se hace directamente a la Inspección General de Seguridad o a la Oficina de Procesos Administrativos de la Departamental a la que corresponda el efectivo. Hay dos posibilidades, que se acepte o que se deniegue, si se acepta se clausura y se manda a legajo, si se deniega, el recurso posterior va directamente, tengo entendido que ya directamente va al gobernador, si el gobernador deniega se cierra la vía administrativa y uno recién ahí puede pasar a la vía judicial. Ese es el camino actual de cualquier tipo de recurso administrativo.

4. ¿Podría mencionar las fortalezas y las limitaciones de ambas normativas?

En relación a las fortalezas de ambos sistemas y las limitaciones ambos sistemas.... En el sistema anterior había toda una cadena de mando que se continuaba hasta llegar al Jefe de Policía, o sea, uno presentaba el recurso ante el sancionador, si el sancionador no daba lugar, presentaba un nuevo recurso que se llamaba "apelación" al superior directo del sancionador, si ese recurso no era aceptado, se presentaba recurso jerárquico al Jefe inmediato y así se iban presentando jerárquicos hasta llegar al gobernador de la provincia, o sea, ejemplo si a un agente lo sancionaba un inspector, presentaba la apelación al comisario de la Jurisdicción, comisario de la dependencia donde trabajaba, si el comisario no hacía lugar iban al Jefe del Área que correspondiera, si no hacía lugar, pasaba al Jefe de Unidad Regional, si no hacía lugar, a Sub-Jefe de Policía, si no hacía lugar al Jefe de Policía y si no hacía lugar llegaba al gobernador, habían muchos más pasos. En ambos casos tienen sus ventajas y desventajas. La desventaja es que era prácticamente imposible hacer el seguimiento de un expediente porque aparte tampoco existían los medios tecnológicos que existen hoy en día para seguir un expediente, pero se hacía cada vez más difícil si un expediente, el camino administrativo era muy engorroso y para poder llegar a una vía judicial podían

pasar años. Hoy en día me parece que es más dinámico ¿Qué es lo que tenía de bueno el sistema anterior?, la posibilidad de presentar defensa técnica sin necesidad que pagar a un abogado, o sea, hoy en día sí o sí tiene que conseguir un abogado para hacer una defensa técnica. Antiguamente la defensa técnica la podía hacer un Oficial Jefe con la simple solicitud del administrado, o sea, si el administrado no tenía la capacidad de defenderse por falta de conocimiento legal o por lo que sea, no necesitaba pagar un abogado, le podía pedir a un Comisario o Subcomisario, Comisario Inspector, Mayor o General que ejerciera la defensa técnica, si este jefe lo aceptaba, el que se encargaba de presentar todos los escritos y todo era un Oficial Jefe, ¿Qué es bueno de ese sistema? Que el policía conseguía una persona con conocimientos técnicos que lo defendiera de forma inmediata, que se encargara de defenderlo de forma inmediata, hoy en día si uno no tiene dinero para pagar a un abogado no tiene manera de ejercer una defensa técnica a través de un lego.

5. ¿Haría modificaciones a la nueva normativa?

Sí, yo lo que modificaría en la ley es la ambigüedad que tiene en cuanto a las faltas y a las sanciones, es demasiado ambigua ... inespecífica, lo bueno que tenía el régimen anterior es que era perfectamente bien específico, las normas eran totalmente claras, o sea, ejemplo “no cortarse el pelo” era una sanción de tanto a tanto, “no saludar a un superior”, era una sanción de tanto a tanto, era específico y habían faltas de respeto, faltas al mando, faltas de servicio, faltas a la ética , hoy en día es mucho más inespecífico y deja demasiado abierta la posibilidad del sancionador, entonces conductas que no son antijurídicas pueden ser sancionadas causando un perjuicio en el administrado.

Yo le agregaría a la Ley N° 6722/99 la especificación de cada una de las faltas, de las contravenciones, eso yo se lo agregaría porque si no es demasiado genérico y no es efectivo y le permite al sancionador poner la sanción que se le da la gana, encuadrarlo donde quiera y no debiera ser así como es el Código Penal que es específico: a tal conducta corresponde tal sanción y aparte lo bueno que tenía la Ley N° 4747 era que se aplicaba en forma supletoria el Código Procesal Penal en

cambio esta no, no se aplica el Código Procesal ... entonces terminamos con una ley administrativa que era la Ley N° 3909, realmente es inespecífica tampoco está buena para ser aplicada en la policía.

Entrevista a la Sub-ayte. Débora Rodríguez Busto

1. ¿En su trayectoria profesional llegó a conocer la Ley N° 4747/83?

Cuando yo ingresé ya estaba en vigencia la Ley N° 6722/99

2. ¿Cómo se implementaba la Ley N° 4747/83?

No llegué a conocer esta normativa.

3. ¿Cómo es el circuito que recorre una sanción disciplinaria en base a la normativa vigente?

En relación a las sanciones, ahora con los nuevos cambios y demás, los que pueden sancionar son los Oficiales Inspectores o jerarquías superiores, una vez que vos recibís la sanción tenés cinco (5) días para re-considerar y... bueno no te dan lugar podés hacerlo al superior inmediato y a la Departamental, Distrital y así sucesivamente hasta llegar a los mandos de mayor jerarquía así te dan lugar al recurso de re-consideración, si tenés razón en la re-consideración.

4. ¿Podría mencionar las fortalezas y las limitaciones de ambas normativas?

Una de las limitaciones que advierto en la Ley N° 6722/99 es que no existe una descripción exacta sobre que accionar es comprendido como una falta ética y cual no.

Como ejemplo, tenemos el contenido del artículo 102 bis inc. 8, el cual sanciona al personal policial que se presente ante un superior fumando, como si esta actividad

no fuese tenida en cuenta como no ética si se diera la situación contraria donde el superior se presente ante sus subordinados fumando.

Estas falacias en la norma y la falta de celo en remarcarlas por parte del personal civil de la IGS traen a colación la despreocupación y falta de estudio de la Ley N° 6722 por parte de estos últimos, los cuales no representan un mayor ente de control como lo sería si las sanciones estuvieran nuevamente a cargo de la misma policía, inmersa desde el ingreso a la escuela de policía en el estudio concienzudo de la ley.

5. ¿Haría modificaciones a la nueva normativa?

Sí cambiaría lo que es el tema de las licencias, cuando la madre tiene al bebé que la licencia por maternidad sea más extensa al igual que la licencia del progenitor, del padre

Entrevista a la Sgto 1º Alejandra Simoinz

La Sgto. 1º Alejandra Simoiz cumple funciones en la guardia de la Comisión de Estudios Históricos. Esta entrevista se realizó el 21 de julio de 2020.

1. ¿En su trayectoria profesional llegó a conocer la Ley N° 4747/83?

Sí, ingresé a la Institución Policial en el año 1996

2. ¿Cómo se implementaba la Ley N° 4747/83?

La aplicación de sanciones se realizaba a través de los órganos de aplicación cuyos responsables eran otros policías, por supuesto, detentaban mayores jerarquías que el sancionado.

3. ¿Cómo es el circuito que recorre una sanción disciplinaria en base a la normativa vigente?

Una sanción disciplinaria se inicia cuando el efectivo comete una falta, se lo puede sancionar con apercibimiento, suspensión y si es grave con la cesantía y exoneración.

En el caso del apercibimiento se realiza el acta y se lo notifica, a posteriori se eleva la comunicación a Capital Humano para que se registre en el legajo. Si es una suspensión, se realiza el acta y se lo notifica, se lo cita para que entregue su arma y su credencial y se notifica a capital humano por su situación de revista pasiva, a posteriori Capital Humano comunica a Administración para su posterior descuento y nuevamente a Capital Humano para que quede en la carga de su legajo, al igual que su apercibimiento.

En el caso de la cesantía y la exoneración se notifica de la falta, se lo separa definitivamente de la policía y se tramita por la Ley Provincial que es a través del proceso administrativo para su posterior investigación, y esos serían los pasos más comunes y sencillos que uno conoce en relación al recorrido que hace una sanción.

4. ¿Podría mencionar las fortalezas y las limitaciones de ambas normativas?

Gran parte de los efectivos de la fuerza que forman parte de la llamada "vieja escuela", entiéndase aquellos que ya poseen más de 20 años de servicio, aseguran que este cambio de la Ley N° 4747/83 a la Ley N° 6722/99 no le hizo nada bien a la institución.

Que este cambio de manejo de las infracciones internas de la fuerza se dio a raíz de una movilización policial ocurrida en 1999 luego de la muerte de un personal policial atento a las precarias condiciones de servicio con las que contaba en un control vehicular.

Dicho evento trajo consigo acciones reprochables socialmente por parte de los integrantes de la fuerza, pero no por eso de orden contravencional o delictual. Esta movilización en solicitud de mejores condiciones laborales no fue vista con buenos ojos por la cúpula de gobierno mendocina de la época y entendió que existieron flaquezas de los alto mandos policiales y algunas sanciones por parte

de los órganos de aplicación (que como dijimos eran otros policías) habían sido morigeradas, e incluso que alguno de los implicados ni siquiera habían sido sancionados.

5. ¿Haría modificaciones a la nueva normativa?

Lo que se cambiaría... cuáles son las modificaciones que me gustaría que se realicen, de las sanciones en el tema de la suspensión, que no se le toque el sueldo al empleado, que se lo suspenda, se lo sancione, pero sin tocarle su sueldo ya que perjudicaría a la economía del efectivo y de la familia más que nada. Lo demás está bien porque si el efectivo comete una sanción, merece ser castigado o reprendido administrativamente pero no monetariamente. No estoy de acuerdo en la parte monetaria.

Anexo III

Modelo de encuesta para el personal que se desempeña en Cría 25° de Guaymallén

Datos personales

Género:

Edad:

De 19 a 30 años De 31 a 40 años De 41 a 50 años

Jerarquía:

Auxiliar _____

Oficial _____

Suboficial _____

Antigüedad:

De 0 a 10 años De 11 a 20 años De 21 a 30 años

1. ¿En su trayectoria laboral llegó a conocer la Ley N° 4747/83?

Sí _____ No _____

2. En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, a su consideración ¿Cuál de las leyes considera más adecuada?

Ley N° 4747/83 _____

Ley N° 6722/99 _____

3. En relación a la observancia de la ética y de la deontología profesional policial ¿cómo calificaría la ley N° 6722/99?

muy buena _____ buena _____ regular _____ mala _____ muy mala _____ NS/NC _____

4. Desde su experiencia laboral, ¿cómo considera el actual sistema de sanciones?

muy bueno _____ bueno _____ regular _____ malo _____ muy malo _____ NS/NC _____

5. Señale las normativas que guían la conducta del personal policial de la provincia de Mendoza

Código Penal de la Nación _____

Código Civil y Comercial de la Nación _____

Ley Provincial N° 6722/99 Régimen para la Policía de Mendoza _____

Bibliografía

- Araujo, C. (2000) La filosofía política moderna. De Hobbes a Marx. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Arias Coello, Alicia (s/f). La gestión de los procesos. Facultad de Ciencias de la Documentación. Disponible en: <https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10142.pdf>
- Argentina. Ley N° 11.179/1984 (T.O. 1984 actualizado), Código Penal de la Nación Argentina. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm>
- Argentina. Constitución Nacional Argentina (1994) . Congreso de la Nación Argentina. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Argentina. Ley N° 26.994/2014, Código Civil y Comercial de la Nación. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>
- Barrio Mestre, José María (s/f) Analogías y diferencias entre ética, deontología y bioética. Disponible en: <http://profesionalesetica.org/wp-content/uploads/2011/01/Analog%C3%ADas-y-diferencias-entre-%C3%A9tica-deontolog%C3%ADa-y-bio%C3%A9tica.pdf>
- Barroso Asenjo Porfirio (2009) Códigos de deontología periodística: análisis comparativo Ponencia presentada en el II Congreso “Ética de la comunicación y comunicación ética”, Conferencia Episcopal de Colombia, Bogotá, 7-9 de octubre de 2009
- Batres Marín Blazquez, C. (2001). Deontología profesional: fin de una etapa. Un momento crucial. Revista Papeles del Psicólogo, (78), 29-31. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77807806>

- Benthan Jeremías (1836) Deontología ó ciencia de la moral. Valencia: librería de Mallén y Sobrinos.
- Bidart Campos, G. (2005) Compendio de derecho constitucional 5ª ed. Buenos Aires: Ediar.
- Briñis Zambrano Armando. (2018) La ética de Marx y del marxismo. Disponible en: <https://www.uls.edu.sv/sitioweb/component/k2/item/822-la-etica-de-marx-y-del-marxismo>
- Buompadre, J. y Creus, C. (2013) Derecho penal, parte especial 7º ed. Buenos Aires: Astrea.
- Cabrillac, R. (2009) Las codificaciones. Santiago, Chile: Flandes Indiano.
- Cardona S. A. (2000) Formación de valores: teoría, reflexiones y respuestas. México. Grijalbo.
- Cazeaux, P. y Trigo Represas, F. (2015) Compendio de derecho de las obligaciones tomo 1. La Plata: LEP.
- Colás Peris, José M. (2011). Ética Policial. Por una Policía adaptada a su tiempo. Disponible en <http://www.gitanos.org/monografia-comunitaria/content/docs/registro-estudios/34-2011-por-una-policia-adaptada-a-su-tiempo.pdf>
- Compagnucci, R. (1997) Manual de obligaciones. Buenos Aires: Astrea.
- Del Pino, Martha D. de, y Atapoma, Sônia Amuy. (1976). Integracion de la Ética y Deontología Profesional en el Curriculum básico de una escuela de enfermería. Revista Brasileira de Enfermagem, 29(3), 46-58. <https://doi.org/10.1590/0034-716719760003000012>
- Derieux Emmanuel (1983) Cuestiones ético-jurídicas de la información. España: EUNSA. Ediciones Universidad de Navarra.

Diccionario Panhispánico del español jurídico: Disponible en:
<https://dpej.rae.es/lema/deontolog%C3%ADa-profesional>

Fuentes Pérez, M. (2010) Management y liderazgo estratégico en seguridad ciudadana. 1ª ed. Mendoza. Universidad del Aconcagua.

Gelli, M. (2004). Constitución de la Nación Argentina comentada y concordada 2º ed. Buenos Aires: La Ley.

Gómez Campo, V. y Tenti Fanfani, E. (1989) Universidad y profesiones. Crisis y alternativas. Buenos Aires: Editorial Miño y Dávila.

Gómez Santibáñez, Guillermo (2017) Sócrates y la actitud filosófica. Managua. CIELAC, Centro Interuniversitario de Estudios Latinoamericanos y Caribeños. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Nicaragua/cielac-upoli/20170831085453/Socrates-y-la-actitud-filosofica.pdf>

Hidalgo Tuñón, Alberto (1994) ¿Qué es esa cosa llamada ética? principales teorías. España: Liga española de la Educación y la Cultura Popular.

Kant, I. (2002). Fundamentación de la metafísica de las costumbres. Madrid. Alianza Editorial (Original de 1785).

Mendoza. Ley provincial N° 4747/83, Personal Policial, Estructura Orgánica (Observación norma derogada por Art. 324 Ley 6722, en Boletín Oficial el 15/11/1999). Fecha de Sanción: 04/01/1983. Publicada en el Boletín Provincial el 19/01/1983. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-4747-123456789-0abc-defg-747-4000mvorpyel>

Mendoza. Ley N° 6.730/1999. Código Procesal Penal de la Provincia de Mendoza. Boletín Oficial N° 30/11/1999. Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/6730-local-mendoza-codigo-procesal-penal-mendoza-lpm1006730-1999-11-16/123456789-0abc-defg-037-6001mvorpyel>

Mendoza. Ley Provincial N° 6721/99, Sistema Provincial de Seguridad de la Provincia de Mendoza. Publicada en el Boletín Oficial el 16/11/1999. Disponible en: <https://www.mendoza.gov.ar/igs/>

Mendoza. Ley Provincial N° 6722/99. Reglamentación para la organización y funcionamiento de las fuerzas policiales de la provincia. Publicada en Boletín Oficial el 15/11/1999. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-6722-123456789-0abc-defg-227-6000mvoorpyel>

Mendoza. Ley N° 7493/2006. Ley del servicio penitenciario provincial. Disponible en: https://leyes-ar.com/ley_del_servicio_penitenciario_provincial_mendoza/3.htm

Mendoza. Ministerio de Seguridad. Inspección General de Seguridad (IGS) Institucional. Disponible en <http://www.igs.mendoza.gov.ar/institucional/>

Nino, C. (2001) Introducción al análisis del derecho 2º ed. Barcelona: Ariel Derecho.

Nuñez, R. (2009) Manual de derecho penal, parte general 5ª ed. Córdoba: Lerner.

Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito (2019) Integridad y Ética. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf

Ossola, F. (2016) Responsabilidad civil, 1ª ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Pazos Crositto, J. (2018) Los homicidios agravados. 2A. Buenos Aires: Hammurabi.

Real academia española (2019) XXXIII edición. Disponible en www.rae.es

Romero, Fernando J. (2009) Desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Disponible en:

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf>

Schein, Edgar H. (1970) en Fernández Pérez, Jorge A. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión. REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 3 (2),. [Fecha de Consulta 6 de Octubre de 2020]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155/15503202>

Solano Villarreal, Diana L. (2016) La contención de la voluntad, la libertad, el juicio y el método en Renato Descartes Rev. Filosofía Univ. Costa Rica, LV (143), 81-104, Septiembre-Diciembre 2016 / ISSN: 0034-8252

Soler, S. (2000) Derecho penal argentino, Tomo II 5º ed. Buenos Aires. TEA

Unión de Profesiones Colegiadas Españolas, (2009) Deontología profesional: los códigos deontológicos. Madrid. Disponible en http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf

Vila Ramos, B. (2014) Deontología profesional. Madrid: Dykinson.

Villarini, Angel R. (1994) “La Enseñanza Moral en el Currículo Universitario”. La Educación Moral en la Escuela: Fundamentos y Estrategias para su Desarrollo. P. R. Colección Praxis. 1994.

Índice

Contenido

Introducción	3
Marco Contextual.....	8
Capítulo I.....	9
Deontología en la Policía de la provincia de Mendoza.....	9
1. La importancia de la deontología en la Institución policial	10
1.1. Implicancias del Código Penal de la Nación Argentina en la Policía de la provincia de Mendoza.....	11
1.2. Código Civil y Comercial de la Nación y su influencia sobre la fuerza policial mendocina	12
1.3. Ley N° 6.722/99, Régimen para la Policía de Mendoza	13
1.3.1. Artículo 9° de la Ley N° 6722/99	14
1.3.2. Artículo 43° de la Ley N° 6722/99	16
1.3.3. Artículo 44° de la Ley N° 6722/99	19
1.3.4. Artículo 100° de la Ley N° 6722/99	21
1.3.5. Artículo 101° de la Ley N° 6722/99	21
1.3.6. Artículo 102° de la Ley N° 6722/99	23
1.3.7. Artículo 102° bis de la Ley N° 6722/99.....	25
1.3.8. Artículo 102° Ter de la Ley N° 6722/99.....	26
Marco conceptual	29
Capítulo II.....	30
La Institución Policial, la ética y la deontología profesional.....	30
2. Origen de la policía de Mendoza	31

2.1. Función.....	33
2.2. Desempeño	33
2.3. Ética.....	35
2.3.1. La Ética de Descartes	37
2.3.2. La ética según Sócrates.....	37
2.3.3. La concepción de ética según Carlos Marx	38
2.4. Profesión	38
2.5. Código	40
2.6. Deontología	40
2.6.1. Ética profesional.....	41
2.6.2. Diferencia y semejanzas entre ética y deontología	42
2.6.2.1. Ética.....	42
2.6.2.2. Deontología	42
2.6.2.3. Semejanzas.....	43
2.6.3. Deontología del profesional – Ética profesional.....	44
2.6.3.1. Metaética	46
2.6.3.2. Ética normativa.....	47
2.6.3.3. Propuesta intermedia	48
2.7. Objetivos.....	49
2.8. Ética y moral.....	50
2.9. Codificación deontológica	51
2.10. Códigos deontológicos profesionales	54
2.10.1. Características de los códigos deontológicos profesionales	55
2.10.1.1. Autorregulación	55
2.10.1.2. Legalidad.....	56

2.10.1.3. Tipicidad	56
2.10.1.4. Publicidad.....	57
2.11. Una mirada de la deontología y ética profesional en el personal policial	57
2.11.1. Órganos de aplicación.....	58
2.11.2. Modos de aplicación.....	60
2.11.3. Procedimiento sumarial.....	63
Capítulo III.....	66
Trabajo de campo	66
3. Ética y deontología profesional en la función y en el desempeño de la Institución Policial. Una mirada del personal policial de la Comisaría 25º	67
3.1. Entrada en contexto	67
3.2. Desarrollo metodológico.....	67
3.2.1. Fuentes primarias.....	67
3.2.1.1. Técnicas de conversación: entrevistas	68
3.2.1.1.1. Comisario Inspector P.P. Camilo Uvilla	68
3.2.1.1.2. Entrevista al Crio. ® Marcelo Palmili.....	69
3.2.1.1.3. Entrevista a la Sub-ayte. Débora Rodríguez Busto	71
3.2.1.1.4. Sargento 1º Alejandra Simoiz	71
3.2.1.1.5. Análisis de las entrevistas.....	72
3.2.2. Técnicas de conversación: encuestas	73
3.2.2.1. Género de los encuestados y las encuestadas	73
3.2.2.2. Edad de los encuestados y encuestadas.....	74
3.2.2.3. Jerarquía de los encuestados y encuestadas.....	75
3.2.2.4. Antigüedad de los encuestados y encuestadas.....	76
3.2.2.5. Conocimiento de la Ley N° 4747/83.....	77

3.2.2.6. ¿Cuál de las leyes considera más adecuada?	78
3.2.2.7. En relación a la observancia de la ética y de la deontología profesional policial ¿cómo calificaría la Ley N° 6722/99?.....	79
3.2.2.8. ¿Cómo considera el actual sistema de sanciones?.....	81
3.2.2.9. Señale las normativas que guían la conducta del personal policial de la provincia de Mendoza.....	82
3.2.2.10. Análisis de la encuesta a personal policial de la Comisaría 25°.....	83
3.2.3. Análisis e interpretación de los resultados.....	84
Conclusiones	86
Anexos	90
Anexo I	91
Ley N°4747 Régimen para el personal de la policía de Mendoza. (B.O 19/01/83).....	91
Anexo II	95
Guía de preguntas de las entrevistas a informantes clave	95
Entrevista a Comisario Inspector P.P. Camilo Uvilla, Jefe Distrital VI.....	95
Entrevista al Crio. ® Marcelo Palmili.....	98
Entrevista a la Sub-ayte. Débora Rodríguez Busto.....	102
Entrevista a la Sgto 1° Alejandra Simoinz.....	103
Anexo III	106
Modelo de encuesta para el personal que se desempeña en Cría 25° de Guaymallén	106
Bibliografía.....	108
Índice	114
Índice de tablas y gráficos	118

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1	Género de los encuestados y encuestadas	74
Gráfico 1	Género de los encuestados y encuestadas	74
Tabla 2	Edad de los encuestados y encuestadas	75
Gráfico 2	Edad de los encuestados y encuestadas	75
Tabla 3	Jerarquía de los encuestados y encuestadas	76
Gráfico 3	Jerarquía de los encuestados y encuestadas	76
Tabla 4	Antigüedad de los encuestados y encuestadas	77
Gráfico 4	Antigüedad de los encuestados y encuestadas	77
Tabla 5	Conocimiento de la Ley N° 4747/83	78
Gráfico 5	Conocimiento de la Ley N° 4747/83	78
Tabla 6	¿Cuál de las leyes es la más adecuada?	79
Gráfico 6	¿Cuál de las leyes es la más adecuada?	79
Tabla 7	¿Cómo calificaría usted la Ley N° 6722/99	80
Gráfico 7	¿Cómo calificaría usted la Ley N° 6722/99	80
Tabla 8	¿Cómo considera usted el actual régimen de sanciones?	81
Gráfico 8	¿Cómo considera usted el actual régimen de sanciones?	82
Tabla 9	¿Qué normativas guían la conducta de los policías?	82
Gráfico 9	¿Qué normativas guían la conducta de los policías?	83