

# Inteligencia Artificial Instrumentada en la Prevención de Suicidios en la Policía de la Provincia de Buenos Aires

Mateo Pérez Esquivel

## **ÍNDICE**

- 1- Resumen Ejecutivo**
- 2- Proyecto de Ley**
  - 2.1- Disposiciones Generales**
  - 2.2- Deber de Registro**
  - 2.3- Inteligencia Artificial Aplicada**
  - 2.4- Auditorías**
  - 2.5- Autoridad de Contralor**
- 3- Fundamentación**
- 4- Citas y Bibliografía**

## **Resumen Ejecutivo**

El presente proyecto de ley tiene por objeto la disminución y prevención de las tasas de suicidios del personal policial de la Provincia de Buenos Aires, mediante la implementación de innovaciones tecnológicas basadas en tipologías de inteligencia artificial.

La policía de la Provincia de Buenos Aires presenta índices alarmantes de suicidios al interior de la institución por parte del personal con estado policial, especialmente los pertenecientes a los Subescalafones de Comando y General, se encuentren en actividad o retirados. Estas estadísticas contrastan con los registros de suicidios relativos al resto de la Administración Pública Provincial y en relación a otras fuerzas policiales pertenecientes a otras jurisdicciones.

Esta problemática es frecuentemente invisibilizada quedando sus afectados al amparo de un marco protectorio políticamente indiferente y presupuestariamente limitado, que ofrece exiguos y nulos instrumentos de abordaje, o dado el carácter convencional de los mismos resultan retrógrados e insuficientes.

Frente a esta coyuntura, emergen interrogantes referidos al origen y las causas de la concentración y segmentación de las estadísticas de suicidios en la fuerza policial bonaerense. Surgen interrogantes acerca de las singularidades y diferencias que caracterizan a los policías bonaerenses en relación a otros sectores que comparten la misma naturaleza e idiosincrasia de empleo.

En este sentido, el presente proyecto propone como hipótesis de abordaje el régimen de trabajo de los policías, en el entendimiento de la amplia carga horaria a la que se encuentran sujetos y el compromiso medieval que se les exige con su trabajo a través de la asignación de un estado policial.

Por estas razones, la conformación de un Registro que posibilite sean denunciadas las condiciones de trabajo y organización de la institución policial de la Provincia de Buenos Aires, permitiría visibilizar regímenes arbitrarios y abusivos, transparentar el funcionamiento de una institución históricamente opaca, favorecer los esquemas de distribución de funciones, fortalecer las estadísticas sobre suicidios del personal, contextualizar las variables de índole laboral que rodearon las muertes y, fundamentalmente, contribuir a la prevención de las mismas mediante la inyección de

técnicas de inteligencia artificial, que realicen perfilamientos de los efectivos basados en distintos niveles de riesgo.

La idea neurálgica subyacente en el presente proyecto refiere a la conciliación de problemáticas arraigadas y de aparente difícil resolución con un acervo de herramientas de innovación tecnológica que presentan potencialidad transversal para el abordaje de fenómenos de causas múltiples.

En definitiva, como nos recuerda la Organización Mundial de la Salud, los suicidios son prevenibles<sup>1</sup>. Emergen entonces el derecho laboral y la inteligencia artificial para hacer efectiva la prevención.

---

<sup>1</sup> <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide> (28/02/2023)

# **El Senado y la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires sancionan con fuerza de Ley:**

## **Inteligencia Artificial Instrumentada en la Prevención de Suicidios en la Policía de la Provincia de Buenos Aires**

### **Capítulo I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1. Objeto.** El presente proyecto de ley tiene por objeto el relevamiento y registro de los datos referidos a las condiciones de trabajo y organización de los policías de la Provincia de Buenos Aires, y de los suicidios acontecidos en el seno de la misma institución policial, con la finalidad de contribuir a su prevención, al cuidado de la salud mental y al mejoramiento del ecosistema laboral de los policías, en el marco de la implementación de nuevas tecnologías vinculadas a la inteligencia artificial.

**Artículo 2. Sujetos.** Los sujetos destinatarios del presente proyecto comprenden a la totalidad del personal que cuente con estado policial, de todos los Subescalafones, cumplan funciones de seguridad o no, comprendidos en la ley 13.982.

**Artículo 3. Declaración.** Considerando que atañe a la vida y a la seguridad de la población y, por ello, resulta de importancia trascendental, las actividades de la Policía de la Provincia de Buenos Aires son consideradas servicios esenciales y comprenden tanto al personal de los Subescalafones General y de Comando como al personal de los Subescalafones de apoyo. El carácter esencial del servicio prestado exige del Estado provincial el cuidado de sus miembros, especialmente en lo referido a su salud mental.

### **Capítulo II**

#### **Deber de Registro**

**Artículo 3. Registro.** Crease el Registro de Régimen de Trabajo y Prevención de Suicidios del Personal Policial de la Provincia de Buenos Aires, que funcionará bajo la órbita del Ministerio de Seguridad de la Provincia. El Registro funcionará como una plataforma virtual, descentralizada, de acceso libre y obligatorio por parte de las autoridades de cada comisaría de la Provincia de Buenos Aires.

**Artículo 4. Deber de Denuncia.** Al Registro de Régimen de Trabajo y Prevención de Suicidios deberán ser denunciadas por las autoridades de cada comisaría de la Provincia de Buenos Aires, todas aquellas características, condiciones y modificaciones vinculadas al régimen de trabajo y organización de la totalidad del personal que reviste estado policial, las cuales contemplan traslados, carga horaria diaria y semanal, horas asignadas en concepto de compensación por recargo de servicio (CORES), horas asignadas en concepto de adicionales de policía (POLAD), instrumentos de trabajo proporcionados por la institución, reclamos de índole laboral efectuados por el personal policial, reclamos realizados contra los superiores jerárquicos, hechos de violencia donde el personal haya accionado el arma reglamentaria en el marco de la ejecución de la profesión o no, licencias otorgadas, aperturas de sumarios disciplinarios, antecedentes y sanciones de amonestaciones, suspensiones, cesantías y exoneraciones. Y cualquier otra circunstancia que forme parte del espectro del régimen de trabajo de los policías. También deberán ser denunciados los suicidios cometidos por personal policial.

**Artículo 5. Protección de Datos.** El tratamiento y protección de los datos a cargo del Registro deberá guardar coherencia y compatibilidad con la ley 25.326 de Protección de Datos Personales. Los datos personales constituyen exteriorizaciones de bienes jurídicos a ser protegidos con fundamento en su potencialidad dañosa a los derechos personalísimos de las personas.

**Artículo 6. Prohibiciones.** Queda prohibida, terminante y taxativamente, la denuncia y registro de las actividades realizadas en el marco del ejercicio de los derechos emergentes de la libertad sindical o que posean denominadores comunes, connotación y trascendencia con actividades sindicales, con independencia del impacto que produzcan en el régimen de trabajo y organización policial, no aceptándose los encuadramientos que pretendan enmascarar, encubrir y confundir legítimas

medidas de acción sindical con actividades propias del régimen de trabajo y organización, en consideración del carácter sensible de esos datos conforme lo establece la ley 25.326.

**Artículo 7. Ciberseguridad.** Serán aplicadas al Registro aquellas medidas de ciberseguridad que resulten necesarias y adecuadas en consideración al carácter personal de los datos objeto de tratamiento. Asimismo, se velará por el resguardo y protección de la integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos y la información; el control de los accesos por parte de terceros no autorizados; la capacitación y alfabetización en ciberseguridad del personal encargado del tratamiento de los datos, a los fines de evitar fallas humanas vinculadas al “phishing”, “vishing”, introducción de malwares, ataques de ransomwares y de denegación de servicios por fuerza bruta; entre otros ciberataques.

### **Capítulo III**

#### **Inteligencia Artificial Aplicada**

**Artículo 8. Programación Algoritmos.** Los datos denunciados al Registro de Régimen de Trabajo y Prevención de Suicidios constituirán insumos para el entrenamiento de los algoritmos de machine learning, los cuales en una primera etapa serán programados en modalidades de aprendizaje no supervisado, a los fines de que los algoritmos identifiquen por sí mismos los datos que correspondan a los suicidios de los policías e identifiquen en paralelo los patrones comunes en las variables laborales denunciadas que rodeen esos suicidios. Luego, en una segunda etapa serán programados algoritmos en base a modalidades de aprendizaje supervisado, a los fines de que los “inputs” correspondientes a los agrupamientos de datos similares referidos a los policías que se hayan suicidado asociados a las características del régimen laboral que los contextualicen, produzcan correlativamente “outputs” etiquetados y clasificados en distintos niveles de riesgo, diferenciando aquellas condiciones de trabajo y organización que ostenten mayor frecuencia de repetición en casos de suicidios y posibiliten una inferencia causal mayor en dicho resultado. Estos “outputs” configurarán alarmas o advertencias que se dispararán de manera automática, alertando a los responsables de los esquemas de trabajo de cada comisaría sobre riesgos plausibles de producir resultados fatales, exhortando su intervención en la modificación de dichos esquemas.

**Artículo 9. Modalidad de Aprendizaje.** Los algoritmos de machine learning utilizados serán entrenados con tipologías de aprendizaje supervisado y no supervisado, es decir, en la primer etapa los algoritmos serán sujetos a un aprendizaje no supervisado y en la segunda etapa serán sujetos a un aprendizaje supervisado. Mediante este esquema híbrido de tipologías de machine learning, será viable que el Registro efectúe multiplicidad de funciones y tareas posibilitando la efectividad del objeto del presente proyecto.

**Artículo 10. Trazabilidad.** Ambas modalidades de aprendizaje automático deberán estructurarse en base a esquemas de funcionamiento que permitan la trazabilidad, explicabilidad e interpretabilidad de los algoritmos utilizados y de los criterios que adopta para la selección, asociación, clasificación, segmentación y presentación de datos. La impronta transparente de los algoritmos, también denominada “cajas blancas”, constituye un requisito imprescindible para asegurar la auditoría de los mismos, garantizando ulteriormente el cuidado de los destinatarios del tratamiento de los datos.

## **Capítulo IV**

### **Auditorías**

**Artículo 11. Deber de Auditorías.** Los algoritmos de inteligencia artificial utilizados deberán estar sujetos a mecanismos de auditoría permanentes, durante todas las etapas del ciclo de vida del tratamiento de los datos, a los fines de garantizar la transparencia e imparcialidad de los mismos, y la no lesión de derechos de los propietarios de los datos.

**Artículo 12. Modalidad de Auditoría.** Los algoritmos y las técnicas de inteligencia artificial empleados deberán ser auditados de manera permanente , con la finalidad de verificar la no tergiversación o distorsión, o la concreción de los errores frecuentes derivados del tratamiento de grandes volúmenes de datos, evitando sesgos estigmatizantes y discriminatorios, velando por el interés superior del policía. Será realizada por equipos integrados por profesionales pertenecientes a múltiples disciplinas, garantizando un enfoque holístico que comprenda la totalidad de matices y ángulos que sean susceptibles de tergiversarse.

## **Capítulo V**

### **Autoridad de Contralor**

**Artículo 13. Autoridad de Contralor.** Crease en el ámbito del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, la Comisión de Seguimiento del Registro de Régimen de Trabajo y Prevención de Suicidios, la cual tendrá bajo su cargo la responsabilidad por el cumplimiento de las normas y disposiciones de la presente ley, el relevamiento, tratamiento, regulación, administración, modificación, rectificación y extinción de los datos registrados, como así también el deber de auditoria de los algoritmos y técnicas de inteligencia artificial utilizadas.

**Artículo 14. Autorizaciones.** Autorícese a la Comisión de Seguimiento del Registro a implementar técnicas de inteligencia artificial trazables en el tratamiento de los datos objeto del Registro, a los fines de identificar variables y patrones, efectuar asociaciones y clasificaciones, cuyo abordaje y administración posibiliten la prevención de perturbaciones a la salud mental de los policías.

## Fundamentos

### Señor Presidente:

Este proyecto de ley se propone contribuir a la solución de la problemática de los suicidios del personal de la policía de la Provincia de Buenos Aires, desde un abordaje enfocado en el régimen de trabajo y organización de los policías, en el entendimiento de que dicho régimen produce un impacto significativo en la perturbación de la salud mental de los mismos y en las correlativas tasas de suicidios.

La problemática de los suicidios de la policía bonaerense adquirió en los últimos años una magnitud inenarrable. En los últimos cinco años, se registraron cuarenta y ocho policías muertos en enfrentamientos, y ciento setenta y seis por suicidios en el mismo período, siendo 35 casos de suicidios por año<sup>i</sup>, con la salvedad de que no se contabilizaron los suicidios de los policías retirados, razón por la cual el número de personas pertenecientes al espectro policial que se hayan quitado la vida probablemente sea mayor<sup>ii</sup>.

En un ejercicio comparativo, las Fuerzas federales registran tasas de suicidios más exiguas. El gobierno nacional tiene un programa de abordaje integral del suicidio de sus fuerzas de seguridad y policiales federales. También existe un Programa de Abordaje Integral de Prevención del Suicidio en la Policía de la Provincia de Santa Fe, localidad en la que según cifras oficiales solo hubo 23 suicidios en los últimos cinco años<sup>iii</sup>.

Estas diferencias para una misma naturaleza de empleo dan la pauta de la existencia de elementos distintivos en el espectro de las condiciones de trabajo y organización de la institución policial bonaerense.

Que sean más los policías bonaerenses que mueran a causa de suicidios que como resultado de enfrentamientos violentos en el ejercicio de su trabajo, y que sea menor cantidad en relación con otros trabajadores públicos de la misma jurisdicción, o en relación con las fuerzas federales o de otras provincias, enciende interrogantes acerca del régimen laboral y las condiciones socioeconómicas de vida de los policías, en consideración del impacto e incidencia que tienen en la prevalencia de los suicidios.

La Provincia de Buenos Aires tiene la fuerza policial más poblada de las 24 jurisdicciones en que se compone el país, alcanzando alrededor de 95.000 miembros, en su mayoría pertenecientes a los Escalafones de Comando y General, es decir, que cumplen funciones de seguridad, portan armas y realizan patrullajes en la vía pública.

La magnitud y densidad poblacional de la fuerza representan desafíos a la hora de gestionar el marco laboral de los mismos. Nos hace preguntarnos acerca de los modelos de gestión de la fuerza policial, y especialmente, acerca de su régimen de trabajo y de las singularidades que presenta en relación con el desarrollo del proyecto de vida de los policías.

En este sentido, es menester observar que “el régimen laboral de la policía de la provincia de buenos aires se encuentra, hace mucho tiempo, precarizado (...) los trabajadores policiales en Argentina desarrollan sus tareas en *circunstancias laborales altamente deterioradas* que resultarían inadmisibles para cualquier otro empleo público o privado(...)<sup>iv</sup>.”

Ahora bien, para permitirnos imputarle a las condiciones de trabajo precarizadas de los policías la potestad de incidir significativamente en las tasas de suicidios, es necesario primero comprender cuáles son las características del régimen de trabajo del que hablamos.

En primer lugar, definiremos el concepto de precariedad laboral como “(...) la ‘ausencia de trabajo’, en cuyo marco ‘lo que resulta comprometido es la propia posibilidad de un centro de gravedad para la vida’. Pero también puede ser comprendida ‘en el propio trabajo, en tanto ese resulta intrínsecamente incierto’. En este sentido, Osvaldo Battistini sostiene que “una situación de precarización podría ser caracterizada y dimensionada como la debilidad en las seguridades relativas a las formas contractuales, las condiciones de desarrollo del trabajo cotidiano, las restricciones a los derechos individuales y colectivos del trabajo, y la percepción subjetiva del trabajador sobre el lugar ocupado por dicho trabajo y en sus perspectivas de vida y futuro”<sup>v</sup>.

En el caso concreto del régimen de trabajo y organización policial bonaerense, las singularidades que lo asemejan al concepto de precarización introducido son “cuatro, que no son compartidas, en su conjunto, por ningún otro grupo de trabajadores de la administración pública (bonaerense)”<sup>vi</sup>:

- 1- “Tienen *salarios nominales y reales muy bajos*, insuficientes para mantener mínimamente a sus familias sin necesidad de recurrir al *doble empleo* mediante la prestación de servicios de ‘policía adicional’, de seguridad privada o cualquier otra ‘changa’, generalmente desarrollada ‘en negro’”<sup>vii</sup>;
- 2- “Trabajan en *condiciones materiales e infraestructurales muy deterioradas* derivadas de las deficiencias edilicias de las dependencias policiales, la insuficiente flota de vehículos y móviles policiales, el atraso tecnológico del sistema de comunicaciones y/o el vetusto, exiguo e inadecuado armamento y equipamiento de investigación utilizado (...)”<sup>viii</sup>;
- 3- “Reciben una *educación profesional deficiente*, enmarcada en una institucionalidad militarizada y articulada básicamente en torno del entrenamiento disciplinario de orden cerrado, en el que lo único que vale es la *sumisión ciega al superior* en desmedro del discernimiento responsable. No se pone el mismo énfasis en los conocimientos y destrezas prácticas, ni en la adquisición de competencias profesionales que sirvan de base para los ascensos jerárquicos o la ocupación de cargos orgánicos”<sup>ix</sup>;
- 4- “Tienen vedado agremiarse en *sindicatos o asociaciones profesionales* abocadas a la defensa de sus derechos profesionales y no pueden discutir sus condiciones de trabajo ni canalizar reclamos en el marco de *negociaciones colectivas*. Tampoco cuentan con un defensor (ombudsman) o promotor de derechos dentro de la institución”<sup>x</sup>.

A estas razones podríamos agregar el carácter vetusto y desactualizado del decreto 1050/09 reglamentario de ley orgánica 13.482 de la policía bonaerense, que prohíbe la asociación sindical en clara lesión de las disposiciones de la Opinión Consultiva 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>xi</sup>, que en su párrafo 77 establece que los Estados miembros de la Convención Americana de Derechos Humanos tienen el deber de reconocer el derecho humano a la sindicalización de los policías. Opinión Consultiva que, como sabemos, posee fuerza vinculante para el Estado argentino. Así como también son vetustos y desactualizados la diversidad de protocolos que complementan la regulación de la actividad.

También podríamos mencionar que el importe remunerativo de cada hora adicional en concepto de Compensación por Recargo de Servicio (CORES) es actualmente de pesos \$180, que escandalosamente contrasta con el importe remunerativo del mismo ítem que percibe la policía de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo el mismo de pesos \$450. Además, las horas CORES

no son remunerativas, produciendo un perjuicio a las cargas previsionales, como también lo producen los días de suspensión que perciben que además de descontarles el importe proporcional nuevamente les causa un perjuicio en concepto de tributación previsional.

Además, estas condiciones generales de precariedad se ven desvergonzadamente agravadas por el hecho de que “(...) han sido sistemáticamente encubiertas u opacadas por un conjunto de actores que, por diferentes razones, incidieron eficazmente en su *invisibilización social y política* (...) en primer lugar, el comisariato, garante de que las instituciones policiales sobrevivan aun estando colapsadas (...) A cambio de gestionar este caos organizacional, el comisariato, salvo contadas excepciones, obtiene una masa de ingresos propios de gerentes de empresas transnacionales, autonomía operacional y poder político. En segundo término, la clase política argentina, que ha delegado de manera recurrente el gobierno de la seguridad pública -un derecho de la ciudadanía y un deber de sus gobernantes- en el comisariato, y ha permitido ocultar la precariedad laboral de los policías. Así, los gobernantes -de derecha, de centro o de izquierda, sin distinción- no gobiernan la seguridad; (...) y los partidos políticos se convierten en maquinarias expertas en desconocer este problema y en sacarlo de la agenda política. Y, finalmente, está la academia progresista, que es naturalmente proclive a interpretar y explicar, a través de sofisticados relatos sociológicos, por qué y cómo un niño se convierte en ‘pibe chorro’, pero tiene una dificultad ontológica para abordar con esa misma destreza conceptual y teórica por qué y cómo un joven policía honesto se convierte, al tiempo, en un policía abusador, violento o corrupto (...). Estos fenómenos no parecen ser emergentes de la pronunciada descomposición y pobreza institucional de las policías, de la precarización laboral de sus trabajadores de gorra y de la perversa ausencia de conducción política, sino que son resultado de una maldad congénita, que es natural en todo policía y que sólo algunos consiguen contener, casi por arte de magia”<sup>xii</sup>.

Esta coyuntura, entonces, se mantiene invisibilizada y latente hasta que hace erupción de cara a la sociedad de dos formas, ambas de naturaleza violenta: por un lado, las reiteradas protestas policiales, en algunos casos mal canalizadas con el uso del uniforme y el arma reglamentaria, que cobraron mayor intensidad en la última década y, por otro lado, en las elevadas tasas de suicidios.

En relación a la primera expresión sintomática, podríamos afirmar que resulta indicadora del “creciente malestar laboral en el interior de las policías, la proclividad a las protestas policiales de

corte netamente laborales y el incremento del asociativismo policial (que) se inscriben básicamente en un contexto signado por el contrapunto visible y palpable entre la situación laboral de los trabajadores policías con relación a las condiciones laborales y a la capacidad de defensa de los intereses sectoriales del resto de los trabajadores organizados y sindicalizados del país(...)lo que impacta sobre ellos de manera regresiva, esmerilando la vocación profesional, poniendo en tela de juicio el sentido de pertenencia institucional y, particularmente, cuestionando ‘la voluntad de subordinación ciega a una cúpula acomodada económicamente y que les da la espalda’<sup>xxxiii</sup>.

Es así que en los años 2020 y 2021 la policía bonaerense se manifestó en distintos lugares de la Provincia de Buenos Aires, siendo en la última uno de los epicentros de mayor convocatoria la quinta presidencial de Olivos, donde los policías se concentraron usando el uniforme y portando armas de fuego. A su vez, en el año 2013 hubo protestas generalizadas de policías en casi todo el país, teniendo como disparador y epicentro a la Provincia de Buenos Aires. El resultado fue el mismo en todas las protestas: aumentos salariales exigüos acompañados de suspensiones y cesantías.

En relación a la segunda expresión sintomática, a priori va configurándose como hipótesis plausible que los suicidios efectuados por los policías bonaerenses son reflejo de un régimen de trabajo abusivo, precarizado y psicológicamente agotador. Alcanzando con observar la multiplicidad de aristas y ángulos desde los cuales se produce el deterioro psíquico.

En esta línea, podemos mencionar la informalidad y “(...) manipulación cupular de la jornada laboral que favorece y habilita de hecho la sobrecarga en horas de trabajo de los policías”<sup>xxxiv</sup>, lo que se evidencia en la estructuración de sus jornadas laborales: el personal de los Escalafones Comando y General, tienen el siguiente régimen:

- 1- “El ‘Servicio Ordinario’, que consiste en 16 horas de servicio y 32 horas de descanso en el marco de seis días a la semana con un día de descanso rotativo. Existen tres turnos, uno ‘de día’ y dos ‘de noche’<sup>xxxv</sup>;
- 2- “El ‘Servicio Extraordinario’, que consiste en la prestación de un servicio de 4 horas como máximo por día, a continuación del ‘servicio ordinario’. Tiene un tope mensual de 120 horas y es retribuido mediante la ‘Compensación por Recargos de Servicio’ u ‘Horas CORES’. En la práctica, ‘por la carencia de personal’ es obligatoria para todo el personal policial”<sup>xxxvi</sup>;

- 3- “El ‘Recargo de Servicio’, que consiste en la prestación de un servicio que se realiza al finalizar la jornada laboral, luego del servicio ordinario o del extraordinario, que es dispuesto por el jefe de la unidad o dependencia y que se puede extender por el tiempo que se considere necesario. Se retribuye mediante ‘Horas CORES’ siempre que exista cupo presupuestario para ello o las horas trabajadas son compensadas con el otorgamiento de horas ‘franco de servicio’ en igual cantidad”<sup>xvii</sup>.

De esta estructuración de la carga horaria laboral se desprende con meridiana claridad una exigencia de compromiso hacia el personal de dedicación “full time”, produciendo una incidencia de una objetividad apenas relativa en el proyecto de vida de todo trabajador, al verse obligados por razones organizativas y/o de necesidad pecuniaria personal, a reservarse una disponibilidad absurdamente amplia para el cumplimiento de su trabajo. Es imprescindible remarcar que la informalidad y “carga laboral de los policías es muy superior a lo ‘tolerable’, lo que provoca una evidente fatiga psíquica (...) lo que implica que el conjunto de actos y funciones de la mente podrían verse alterados (...)”<sup>xviii</sup>.

Asimismo, las horas adicionales mencionadas con antelación las CORES y POLAD, configuran una situación de encubrimiento jurídico de la precarización laboral aludida en detrimento de la realidad material en la que se desarrolla la actividad policial, concretamente, “(...)mediante este régimen informal de jornada laboral, se convalida el denominado ‘trabajo en negro’, ya que considera que las ‘Horas CORES’ así como los servicios de ‘Policía Adicional’ o ‘POLAD’, se tratan de retribuciones, no consideradas como remuneraciones, que se le da al personal en actividad pero que liberan al empleador de cargas impositivas propias de aportes previsionales y tributos directos correspondientes a los ingresos”<sup>xix</sup>.

Nuevamente, otro ángulo de abordaje de la precarización laboral lo conforma “la relación entre los trabajadores policiales y quienes ejercen los cargos de conducción política y policial de la institución. Son (...) los que generan las condiciones de precarización señaladas”<sup>xx</sup>.

En este sentido, “hay una presión del poder político por generar prevención, operatividad, una baja de las estadísticas, esclarecimiento de hechos delictivos, atender la demanda de la población y la presión de los medios de comunicación. Todo ello con un bajo presupuesto, y a cualquier costo o sacrificio, encontrándose siempre en juego su continuidad laboral. Y esta presión que reciben, la

trasmiten a sus subordinados de tal manera, con tal intensidad y exigencia que llega a convertirse en una especie de *acoso moral* (...). De hecho, el trabajador policial recibe de estos jefes una *violencia laboral* recurrente. Esto es por el hostigamiento psicológico constante, con órdenes arbitrarias, degradación, discriminación, maltrato periódico y estrategias de dominación para lograr que cumplan sus mandatos. En este sentido hasta les impiden a sus subalternos concurrir a estudiar o capacitarse. Esta actitud hacia los trabajadores va en detrimento de su autoestima, y logra mermar su potencial laboral y provoca problemas psicológicos, y sociales<sup>xxxii</sup>.

Continuamos ensanchando la hipótesis rectora de este proyecto de ley, es decir, adquiere solidez la relación dialéctica existente entre las condiciones de trabajo y organización de los policías y sus problemas de salud mental. Son las condiciones descritas las que provocan estados de cansancio psíquico, y es ese cansancio el que medianamente posibilita y retroalimenta el acoso laboral del que son destinatarios por parte de sus superiores, relaciones sistémicas que se repiten de manera constante agravando el perjuicio hacia la integridad psíquica de los policías.

Esta premisa se ve plasmada en los resultados de la investigación realizada en el año 2011, sobre el personal policial que realiza funciones en la zona céntrica y semicéntrica de la ciudad de La Plata, donde se extrajeron las siguientes conclusiones: el empleo policial es “de jornada laboral indefinida o no establecida, sin mecanismo que permita al trabajador ejercer los derechos que la ley le otorga; con sobrecarga horaria compulsiva y pago sin distinción de régimen nocturno o diurno; sin días feriados ni domingo, con atención y desarrollo de múltiples tareas, con riesgo permanente de vida; sin provisión de equipo adecuado para proteger la integridad física; con permanencia obligatoria en el lugar de trabajo, pero sin instalaciones para el aseo personal ni el descanso; con horario rotativo; sin contención para el trabajador y su equipo familiar y con altos niveles de estrés, entre otros factores desfavorables<sup>xxxiii</sup>”.

No es difícil deducir que este régimen laboral es insostenible en el largo plazo, no pudiendo permanecer asépticos los policías a experimentar patologías psicológicas, entre las cuales podemos mencionar “(...) los ataques de pánico, el estrés postraumático, el trastorno de ansiedad, el síndrome de burn-out, el trastorno del control de impulsos, el trastorno del sueño y la depresión, entre otros<sup>xxxiii</sup>”.

En otra arista del daño psicológico, debemos mencionar el impacto sobre la vida familiar y social de los policías, es decir, “los factores estresantes laborales afectan la vida familiar y conyugal (...) produciéndose “un círculo vicioso en el que los problemas que se presentan dentro del ámbito laboral inciden en la vida personal del sujeto, provocando dificultades hogareñas, que a su vez se potencian y generan un estrés posterior, que es llevado al ámbito laboral, donde provoca consecuencias negativas. La excesiva carga laboral influye en forma directa en el trabajador desmembrando su ambiente familiar, en detrimento de su salud física y psíquica (...)”<sup>xxiv</sup>”.

En sintonía con lo manifestado, son ilustrativos los testimonios de los policías “(...) *Acá tenés dieciséis horas de servicio, tenés ocho horas CORES y si tenés un rato libre vas a hacer el Banco, y es una cadena, tu día de franco lo hiciste en el Banco y cuando saliste del Banco, pasas por tu casa, te bañás, agarrás tus cosas, saludás a tus hijos y te vas al servicio. Y hacés veinticuatro horas, dieciséis de servicio y ocho de CORES. Y vivís prácticamente trabajando y eso acarrea problemas en la pareja [...]. El que no está separado, tiene problemas conyugales [...]*”<sup>xxv</sup>.

Otra perspectiva para abordar las perturbaciones en la salud mental de los policías resulta de “(...) la dimensión del ‘empleo’ en relación a la ‘insatisfacción del trabajador policial por el lugar que ocupa en la institución’ derivada de las ‘divergencias en sus capacidades personales, y en la función y cargo que le es asignado’ (...) el grueso de los policías, en tanto funcionarios públicos, deben desempeñar un conjunto amplio y diverso de labores y funciones que son ajenas a las tareas policiales para las cuales fueron capacitados y que contribuyen sensiblemente a la desprofesionalización[...] Esto se debe a que la Ley dispone una auxiliaridad en forma indiscriminada para con la justicia y distintos organismos. Esta situación, que es provocada por “errores” del Estado provincial, en lo que respecta a la forma de organización del trabajo, les origina una confusión en su identidad, y un desconcierto al momento de plantearse cuáles son sus funciones como policías (...) Esta sobreexigencia le trae aparejado una gran fatiga y agotamiento que afecta directamente su salud física y psíquica”<sup>xxvi</sup>.

Todas las dimensiones descriptas conforman un panorama desolador y distópico, donde el derecho laboral y la protección estatal brillan por su ausencia, y los policías se encuentran en un estado de indefensión que configura una aporía en relación a sus funciones ontológicas hacia la ciudadanía.

Sin dudas, la problemática de los suicidios posee raíces y causas múltiples, empero, difícil es negar la influencia decisiva que produce el régimen de trabajo y organización en el bienestar psicológico de los policías.

## **Implementación de Sistemas de Inteligencia Artificial**

Ahora bien, de este análisis sobre las condiciones de trabajo policiales y su impacto en la salud mental de los efectivos se desprende la necesidad de abordar el tratamiento y prevención de sus emergentes, es decir, el ensanchamiento de la tasa de suicidios registrada en la fuerza, desde nuevos enfoques y con el auxilio de la innovación tecnológica.

En consecuencia, este proyecto de ley propone crear un registro online de acceso libre y descentralizado para la totalidad de las comisarías de la Provincia de Buenos Aires, que funcione con algoritmos de inteligencia artificial basados en el aprendizaje automático, mediante el cual se posibilitaría registrar los suicidios acontecidos al interior de la institución policial, como así también las condiciones de trabajo de la totalidad del personal policial, y contextualizar los suicidios en base a las variables laborales que acompañaron el itinerario profesional del policía que se haya suicidado, identificando patrones y denominadores comunes en las condiciones de trabajo asociadas a los suicidios, y luego establecer un sistema de niveles de riesgo y de alarmas en base a esos patrones que permitan de esta manera identificar, clasificar y predecir posibles situaciones de abuso relativas al régimen laboral que contribuyan a la intervención humana y la modificación del régimen laboral evitando futuros suicidios.

La singularidad del proyecto radica primero, en la confección de una base de datos digitalizada, online y descentralizada con información sobre condiciones de trabajo y organización de la totalidad del personal policial de la Provincia de Buenos Aires; segundo, en la inyección de inteligencia artificial a dicha base de datos, con la finalidad ulterior de construir un sistema de niveles de riesgos y alertas que posibiliten la adopción de medidas preventivas en concepto de salud mental.

Ahora bien, por inteligencia artificial entendemos “(...) una tecnología de propósito general que tiene el potencial de mejorar el bienestar de las personas, contribuir a una actividad económica global positiva, aumentar la innovación y la productividad y ayudar a responder a los desafíos

globales clave. Se implementa en muchos sectores que van desde la producción, las finanzas y el transporte hasta la atención médica y la seguridad<sup>xxvii</sup>(...) “su propósito es la resolución de problemas y la elaboración de predicciones y recomendaciones y, con un enfoque distinto, el incremento del bienestar de las personas<sup>xxviii</sup>”.

Como podemos ver, las acepciones sobre inteligencia artificial la definen a partir de sus funciones: incrementar el bienestar de las personas. Con ese espíritu buscamos incorporar algoritmos de machine learning o aprendizaje automático, en la dinámica de abarcar mayores volúmenes de datos, agilizar procesos y diversificar las soluciones.

Concretamente, el Registro permitiría recolectar datos referidos a los traslados, horas CORES y POLAD, hechos de acción violenta donde hayan participado policías, suspensiones, cesantías y exoneraciones, régimen de ascensos, carga horaria semanal y remuneraciones salariales percibidas, sumarios administrativos, licencias médicas y cualquier otro factor que tenga incidencia en la calidad de las condiciones de trabajo y organización de los policías.

Este Registro almacenaría datos y sería nutrido de manera permanente con las cargas de nuevos datos. La carga de datos deberá ser manual debido a la imposibilidad presupuestaria de que el Registro tenga interfaz con los sistemas operativos de las comisarias a los fines de nutrirse de los datos ella misma.

De esta manera, se podrá registrar los suicidios, contextualizar las condiciones de trabajo y organización de los policías que se hayan suicidado, identificando patrones comunes y luego proyectar las clasificaciones hacia las condiciones de trabajo de la totalidad del personal policial, de esta manera los algoritmos podrán disparar alertas en aquellos casos donde las condiciones de trabajo “sospechosas” presenten la potencialidad de influir en los resultados fatales.

Este proyecto de ley se propone, en síntesis, establecer una política de salud mental en instituciones policiales de la Provincia de Buenos Aires que permita el cuidado de las personas encargadas de nuestro cuidado, en el entendimiento de la proporcionalidad existente entre los beneficios que reporta la IA y los fines perseguidos en el presente proyecto.

Las innovaciones tecnológicas demostraron su utilidad y riquezas transversales a un gran número de disciplinas, por eso mismo consideramos necesaria su implementación a los fines de ofrecer respuestas superadoras a las limitaciones en el abordaje de problemáticas tradicionales.

En este sentido, “las aplicaciones de IA son variadas y su crecimiento se nota en distintas áreas de la vida donde es posible detectar patrones a partir de grandes volúmenes de datos y de modelos complejos, así como en la disponibilidad de sistemas interdependientes que mejoren la toma de decisiones y generen políticas más igualitarias y eficientes. Los campos de investigación de IA como el procesamiento de lenguaje natural, la visión computacional, y los modelos de clasificación y predicción tienen un potencial muy significativo para incidir en el bienestar de la sociedad. En particular, tales aplicaciones se están utilizando en cuatro grandes ámbitos donde sus posibilidades de uso y alcance son elevadas: salud y pobreza, educación, equidad e inclusión social, y seguridad y justicia”<sup>xxix</sup>.

En este sentido, los instrumentos convencionalmente utilizados para la prevención de los suicidios policiales, es decir, los gabinetes de apoyo y acompañamiento psicológico (siempre insuficientes), el retiro del arma cuando están de franco que es cuándo y cómo se producen la mayor parte de los suicidios, entre otras medidas son necesarias, pero demostraron ser insuficientes, dada la insuficiencia de recursos y los más de 95 mil efectivos que desempeñan funciones en la policía bonaerense. Es necesario inyectar técnicas de innovación tecnológicas que permitan el procesamiento veloz y masivo de datos e información laboral de los policías, y permitan identificar riesgos y vulnerabilidades, y ofrecer soluciones a las presentes problemáticas.

La aplicación de inteligencia artificial mediante técnicas de aprendizaje automático permitiría procesar grandes volúmenes de datos, identificar modalidades de trabajo desventajosas y predecir sus probabilidades de actuar como desencadenantes de suicidios. Nos permitiría identificar denominadores comunes referidos a condiciones de trabajo en los casos de suicidios y predecir qué factores poseen mayor impacto e incidencia en dicho resultado.

El aprendizaje automático “(...) se relaciona con la detección automatizada de patrones significativos en los datos. En las últimas dos décadas se ha convertido en una herramienta común

en casi cualquier tarea que requiera la extracción de información de grandes conjuntos de datos”<sup>xxx</sup>.

Asimismo, el “(...) el aprendizaje automático o aprendizaje de máquina es el subconjunto de inteligencia artificial (IA) que se centra en desarrollar sistemas que aprenden a responder asertivamente o mejoran el rendimiento, en función de los datos con los que se entrenan. Existe una gran paleta de tipos de aprendizaje, desde el Supervisado hasta el No Supervisado. Para todos los casos la supervisión se refiere a un proceso automático que realizan los algoritmos de aprendizaje en base a los datos proporcionados”<sup>xxxi</sup>.

Ahora bien, las técnicas de Machine Learning o aprendizaje automático, pueden ser de dos clases: blandas o duras. A su vez, la categoría de aprendizaje blando se desdobra en su modalidad de aprendizaje según sean de caja blanca o negra. (falta cita)

En este sentido, “(...) dentro de esta IA débil o restringida, hay otro “mundo” de sistemas de IA que son de ‘caja blanca’, que se basan en un conjunto de técnicas que se utilizan para obtener predicciones, automatizaciones, clasificaciones o detecciones inteligentes. (...) sin el riesgo de ‘inexplicabilidad’ del razonamiento que tienen los sistemas de ‘caja negra’. Gracias a las cajas blancas, los resultados a los que se arriba son trazables, explicables e interpretables, y ello resulta muy beneficioso para comprender la dinámica del tratamiento automatizado cuando se usan estas técnicas”<sup>xxxii</sup>.

La importancia de utilizar técnicas de cajas blancas redonda en el carácter personal de los datos sometidos a tratamiento automatizado, razón por la cual es necesario que sea trazable y explicable el tratamiento dado a los mismos, con la teleología de prevenir errores, sesgos y discriminación.

Asimismo, los algoritmos sean de caja blanca o negra, pueden ser supervisados o no supervisados. Entendemos por aprendizaje supervisado, el mecanismo por el cual “(...) se proporciona al ordenador datos etiquetados presentando en parejas la información de input (características) y de output (etiquetas). De este modo, son capaces de descubrir los patrones de comportamiento. Se usa en aplicaciones de regresión y de clasificación. En el aprendizaje supervisado, el algoritmo de aprendizaje entrena con un conjunto de datos del cual ya conoce los resultados que la red debería

entregarle, así el sistema evoluciona hasta que aprende y su señal de salida o respuesta es aceptablemente similar a la esperada para cada ejemplo de entrenamiento al que se enfrenta y para cada ejemplo de prueba<sup>xxxiii</sup>.

Y entendemos por aprendizaje no supervisado, el mecanismo por el cual (...) el algoritmo de entrenamiento descubre por sí mismo similitudes que encierran los datos. Se aplican para: reconocimiento o asociación basados en la memoria, descubrir características importantes, agrupar datos según sus similitudes, entre otros. Para todos los casos, la principal distinción a simple vista es que el data set usado NO contiene etiquetas; aunque ésta no es la única característica distintiva, suele ser útil para identificarlos rápidamente (...) <sup>xxxiv</sup>.

Concretamente, este proyecto de ley propone utilizar técnicas híbridas de Machine Learning, combinando las modalidades de aprendizaje supervisado y no supervisado o de clustering. Es decir, en una primera etapa se emplearán técnicas de aprendizaje no supervisado a los fines de registrar los suicidios y condiciones de trabajo de la totalidad del personal policial, y luego identificar patrones en esas condiciones de trabajo que contextualizan los suicidios. Una vez identificadas y agrupadas las mismas, se deberán aplicar técnicas de aprendizaje supervisado para que el algoritmo incorpore la capacidad de clasificar distintos niveles de riesgos y disparar alertas basadas en esos niveles, y en las entradas permanentes y dinámicas de datos referidos a las amplias posibilidades de actividades de trabajo de la totalidad del personal policial.

El Registro segmentaría los patrones de datos en distintos niveles de riesgo en base a las actividades laborales realizadas, diferenciando aquellas que presenten mayores exigencias y mayor o menor incidencia en la perturbación de la salud mental. La segmentación en niveles de riesgos resultaría más comprensible de la realidad presupuestaria de la institución policial, al discriminar los casos que requieran atención prioritaria. Además, permitiría elaborar distintos criterios de abordaje en materia de salud mental.

Asimismo, el Registro permitiría realizar otras funciones alternativas a las predictivas, podría desempeñar roles de asistente inteligente en la búsqueda de antecedentes laborales para el diseño de esquemas de organización con el correlativo ahorro de tiempo y la reducción de la arbitrariedad del comisariato, realizar controles referidos al plazo de vigencia de determinadas condiciones

laborales, además de que la digitalización de los datos, hasta ahora no registrados algunos o registrados analógicamente otros, contribuiría a la modernización y dinamismo de la institución policial<sup>xxxv</sup>.

Si bien se podría objetar que la IA sería incapaz de interpretar las motivaciones de orden subjetivo que interpelan a una persona a cometer un suicidio, podrían aun así identificar, asociar y predecir factores materiales referidos a las condiciones sociales, económicas y laborales de vida de los policías a los fines de evaluar el impacto de las mismas en los suicidios y posibilitar su reducción, mediante la modificación de dicho régimen, de las partidas presupuestarias asignadas para las jefaturas departamentales, etc.

No obstante, las ventajas y beneficios superlativos que ofrece este sistema, somos conscientes de los riesgos que implica el uso de inteligencia artificial para el tratamiento de datos personales, realizar perfilamientos y adoptar decisiones que producen un impacto en la vida cotidiana de las personas, en materia de sesgos y estigmas.

En este sentido, es necesario advertir la necesidad de constituir una Comisión Auditora del Registro a los fines que evalúe los valores axiológicos humanos involucrados en la selección y recolección de los datos empleados para el entrenamiento de los algoritmos de IA, en todas las etapas del proceso.

Mediante las auditorías “también se podrían realizar pruebas piloto acerca del impacto sobre los datos personales que tendrá un cambio o decisión en los servicios, antes de su lanzamiento. Asimismo, creemos que su función también se extiende a la incorporación de un nuevo servicio, cuando se concluya que podría resultar lesiva de los derechos de los titulares de los datos. Además de este escenario, esta obligación es útil en los tratamientos automatizados de datos personales. Si se deciden realizar perfilados masivos, aquí se deben extremar los recaudos en las evaluaciones. Por ejemplo, que existan auditorías constantes para constatar que de ningún modo se están llevando a cabo la elaboración o comparación de perfiles sobre ciertos datos sensibles, como las distinciones de raza o de religión. Estos mecanismos son muy útiles para materializar la función preventiva de la responsabilidad civil<sup>xxxvi</sup>.

Las auditorías “(...) deben ser realizadas tanto ex ante como ex post, poniendo especial énfasis en la inexistencia de sesgos discriminatorios. En el caso de que estas supervisiones y auditorías demuestren que existe riesgo de vulneración de derechos, se deben suspender de inmediato los procedimientos, remediar las consecuencias dañosas que ya se hayan generado, y evitar que aumenten las que hubiesen comenzado a desencadenarse”<sup>xxxvii</sup>.

Estas auditorías deberán tener en consideración el “ciclo de vida de la Inteligencia Artificial (...) que incluye las siguientes fases: i) Planeación y diseño, ii) recolección, conocimiento y preparación de datos, iii) modelado, iv) evaluación e implementación y v) monitoreo. Estas fases suelen tener lugar de manera interactiva y no son necesariamente secuenciales”<sup>xxxviii</sup>.

De esta manera, podrían reducirse y controlarse los riesgos derivados del tratamiento automatizado de “big data”, previniendo los riesgos más comunes tales como:

- 1- “Fuga de información: no se realiza una división apropiada entre el subconjunto de entrenamiento, prueba y validación. Esto conduce a que el modelo esté aprendiendo y evaluando con la misma información”<sup>xxxix</sup>;
- 2- “Cambios temporales: este error se genera al seguir utilizando en forma indefinida un modelo que en algún momento haya tenido un buen nivel de precisión cuando el mundo real es complejo y se encuentra en cambio permanente”<sup>xl</sup>;
- 3- “Sobreajuste y subajuste: cuando se sobreajusta un algoritmo, este puede llegar a aprender perfectamente los datos de entrenamiento al nivel que impacta negativamente el rendimiento del modelo en información por fuera de ese subconjunto de aprendizaje. Es decir, es posible que no obtenga buenos resultados al clasificar información nueva. Por otro lado, el subajuste ocurre cuando el modelo es demasiado simple y no logra aprender lo suficiente como para permitirle crear una clasificación útil”<sup>xli</sup>;
- 4- “Rendición de cuentas y responsabilidad: este reto surge por la falta de claridad jurídica en materia de responsabilidad sobre las decisiones de un sistema. Por ejemplo, si un algoritmo decide el orden en que serán atendidos los pacientes que llegan a urgencias, y uno de los ellos falleciera por la falta de atención oportuna, ¿quién asume la responsabilidad de esa decisión? La necesidad de crear marcos de responsabilidad no puede subestimarse. Asimismo, se deben apropiar recursos de indemnización”<sup>xlii</sup>;

- 5- “Interpretabilidad y explicabilidad: implica tanto entender las razones por las cuales se ha realizado una predicción concreta, como predecir lo que sucederá dado un cambio en la entrada o en los parámetros algorítmicos. Entre tanto, la explicabilidad es un concepto más amplio que describe la capacidad de entender en términos humanos el funcionamiento de un modelo considerando sus entradas y salidas”<sup>xliii</sup>.

Estos riesgos nos obligan a realizar un uso responsable de la inteligencia artificial, imponiéndonos la obligación de “definir claramente el problema de política pública que se quiere solucionar, identificando y cuantificando a los grupos de personas que se ven afectadas, y determinando su impacto en el presupuesto. La definición del problema debe ser fácilmente entendible para una persona externa a la institución”<sup>xliiv</sup>.

En resumidas cuentas, este proyecto busca contribuir con una respuesta tentativa a la problemática de la salud mental en la fuerza policial de la Provincia de Buenos Aires, enfatizando aspectos relativos a la regulación del régimen de trabajo y organización de los policías, como así también los beneficios potenciales que tendrá la evolución de las técnicas de inteligencia artificial en el abordaje de la salud mental, sin ignorar los eventuales riesgos y la necesidad de implementar mecanismo de contralor y prevención de los mismos.

En el futuro podrán establecerse agentes conversacionales estructurados en algoritmos de inteligencia artificial para brindar apoyo emocional, podrán regularse y automatizarse datos e información de la vida de los policías, entre otras medidas, por lo pronto, creemos que constituye un avance significativo la apertura tecnológica propuesta en el presente, una contribución a un cambio de paradigma y el reconocimiento de pisos mínimos protectorios de los derechos de los policías.

---

<sup>i</sup> [https://www.clarin.com/sociedad/alarma-policia-bonaerense-crecen-casos-suicidios-dentro-fuerza\\_0\\_sPvnbM2CkB.html](https://www.clarin.com/sociedad/alarma-policia-bonaerense-crecen-casos-suicidios-dentro-fuerza_0_sPvnbM2CkB.html) (28/02/2023)

<sup>ii</sup> <https://urgente24.com/actualidad/ola-suicidios-la-policia-bonaerense-y-berni-mudo-n545223> (28/02/2023)

<sup>iii</sup> Ídem.

<sup>iv</sup> Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 16 (19/03/2015)

<sup>v</sup> Ídem.

<sup>vi</sup> Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 17 (19/03/2015)

<sup>vii</sup> Ídem

- 
- viii Ídem.
- ix Ídem.
- x Ídem.
- xi [https://www.corteidb.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp1.pdf](https://www.corteidb.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf) (28/02/2023)
- xii Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 17 (19/03/2015)
- xiii Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 18 (19/03/2015)
- xiv Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 22 (19/03/2015)
- xv Ídem.
- xvi Ídem.
- xvii Ídem.
- xviii Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 21 (19/03/2015)
- xix Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 23 (19/03/2015)
- xx Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 24 (19/03/2015)
- xxi Ídem.
- xxii Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 20 (19/03/2015)
- xxiii Ídem.
- xxiv Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 22 (19/03/2015)
- xxv Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 21 (19/03/2015)
- xxvi Saín, Marcelo Fabián, “Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires”, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación Argentina, p. 23 (19/03/2015)
- xxvii OCDE, “Recomendación del Consejo de Inteligencia Artificial”, disponible en <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449> (consultado el 18/04/2021).
- xxviii Corvalán, Juan Gustavo; Díaz Dávila, Laura y Simari, Gerardo; *Inteligencia Artificial. Bases para comprender la revolución de las revoluciones*, publicado en Corvalán Juan G. Director, Tratado de Inteligencia Artificial y Derecho, Tomo I, Thomson Reuters, La Ley, año 2021. Libro completo disponible en: TRATADO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DERECHO
- xxix (McKinsey Global Institute, 2018a). BID, “Adopción ética y responsable de la inteligencia artificial en América Latina y el Caribe”, enero de 2020, páginas 6 a 26
- xxx Corvalán, Juan G, “LA fuerte (Hércules), dura o general y la llamada "superinterligencia", en., Inteligencia Artificial. Automatización y predicciones en el Derecho, publicado en Corvalán y Dupuy, Cibercrimen III, páginas 16 a 22. Libro completo disponible en: Cibercrimen III - Ediciones DyD.
- xxxi Diccionario elaborado por UBA IALAB
- xxxii Corvalán Juan Gustavo, “Perfiles digitales Humanos”, Thomson Reuters, año 2020, colaboradora Carina Mariel Papini. Libro completo disponible en: PERFILES DIGITALES HUMANOS - Thomson Reuters Mobile, p. 37
- xxxiii Diccionario elaborado por UBA IALAB
- xxxiv Ídem.
- xxxv [https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/prometea-una-inteligencia-artificial-para-ayudar-a-la-justicia-portena-nid2084991/?outputType=amp&gclid=EAIaIQobChMI57a31M4\\_QIVwRPUAR3dBQxVEAAYASAAEgLKyFD\\_BwE](https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/prometea-una-inteligencia-artificial-para-ayudar-a-la-justicia-portena-nid2084991/?outputType=amp&gclid=EAIaIQobChMI57a31M4_QIVwRPUAR3dBQxVEAAYASAAEgLKyFD_BwE) (28/02/2023)
- xxxvi Corvalán Juan Gustavo, “Perfiles digitales Humanos”, Thomson Reuters, año 2020, colaboradora Carina Mariel Papini. Libro completo disponible en: PERFILES DIGITALES HUMANOS - Thomson Reuters Mobile, p. 157
- xxxvii Corvalán Juan Gustavo, “Perfiles digitales Humanos”, Thomson Reuters, año 2020, colaboradora Carina Mariel Papini. Libro completo disponible en: PERFILES DIGITALES HUMANOS - Thomson Reuters Mobile, p. 158
- xxxviii Diccionario elaborado por UBA IALAB
- xxxix Lista de principios éticos de la OCDE. BID, “Adopción ética y responsable de la inteligencia artificial en América Latina y el Caribe”, enero de 2020, páginas 6 a 26
- xl Ídem.
- xli Ídem.

---

<sup>xliii</sup> Ídem.

<sup>xliiii</sup> Ídem.

<sup>xliv</sup> Felipe González, Teresa Ortiz y Roberto Sánchez Ávalos, “Uso responsable de la IA para las políticas públicas. Manual de ciencia de datos, Conceptualización y diseño”, páginas 16 a 19, disponible en: Uso responsable de IA para política pública: manual de formulación de proyectos

## **Bibliografía**

- 1- Corvalán Juan Gustavo, Perfiles digitales Humanos, Thomson Reuters, año 2020, colaboradora Carina Mariel Papini.
- 2- Corvalán Juan G, *LA fuerte (Hércules), dura o general y la llamada superinterligencia*, en Inteligencia Artificial. Automatización y predicciones en el Derecho
- 3- Corvalán, Juan Gustavo; Díaz Dávila, Laura y Simari, Gerardo; *Inteligencia Artificial. Bases para comprender la revolución de las revoluciones*,
- 4- Diccionario elaborado por UBA IALAB
- 5- Felipe González, Teresa Ortiz y Roberto Sánchez Ávalos, *Uso responsable de la IA para las políticas públicas. Manual de ciencia de datos, Conceptualización y diseño*
- 6- Lista de principios éticos de la OCDE. BID, *Adopción ética y responsable de la inteligencia artificial en América Latina y el Caribe*
- 7- OCDE, Recomendación del Consejo de Inteligencia Artificial
- 8- Saín, Marcelo Fabián, Trabajo policial de la provincia de Buenos Aires, proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación

\*Fue solicitada en reiteradas oportunidades información sobre estadísticas de suicidios y licencias médicas fundadas en razones de salud mental, a los Ministerios de Seguridad y Salud de la Provincia de Buenos Aires, sin recibir respuesta alguna.