

POLITICA CRIMINAL DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE LA UNIDAD PENAL 15 DE BATÁN

Por Adrián Escudero Tanús¹

Introducción

El nuevo milenio afronta nuevos conceptos, nuevos paradigmas. Ecología, protección animal, medio ambiente, derecho de género. La situación de contexto de encierro no ha de ser la excepción. Es la evolución de la sociedad.

Se trabaja en la construcción de un servicio penitenciario en pos de una función social. Ello implica también una evolución en la teoría de la pena.

Legislativamente se lo ha declarado. El presente trabajo se propone darle viso de realidad por sobre la mera declamación.

Antecedentes

El 16 de Septiembre de 2019 se inicia la aplicación en la Unidad Penal N° 15 el protocolo para la prevención y solución de conflictos.

El 17 de Octubre de 2019 comienza a sesionar el comité ad-hoc con una conformación definitiva en reemplazo de los tímidos intentos previos. En este caso, regido por un estatuto dinámico y con la premisa de trazarse objetivos en el corto, mediano y largo plazo para la cual se fija una frecuencia mensual tendiente a no perder el ritmo de trabajo y a rendir cuentas internas para comprobar cuánto se han cumplido los objetivos y corregir los defectos y errores en que se haya incurrido. Es dable destacar también que la conformación definitiva del comité involucra a todos los representantes de la vida institucional de la unidad 15 sin distinción ni exclusión alguna.

Además de la creación del órgano ejecutivo se destaca también la creación de un órgano deliberativo, la asamblea, conformada por actores representativos de la sociedad, a los efectos no solamente de rendir cuentas de la actuación del comité, sino también para abrir la institución a la comunidad y vencer así las bardas que históricamente nos han separado, construyendo preconceptos y subjetividades en ella, y viciado la institución hasta sus cimientos.

Por último, se creó un órgano terapéutico: el gabinete, destinado a concientizar a los referentes de la población carcelaria para que mediante su influencia se expanda el germen pacificador y preventivo.

¹ Coordinador del Comité de Prevención y Solución de Conflictos de la Unidad Penal 15 de Batán

El objetivo primordial: cumplir la misión y función del servicio penitenciario, como son la asistencia y el tratamiento de las personas privadas de libertad.

Los métodos elegidos: el consenso y la participación activa del personal y los internos.

Se privilegió el uso de los recursos humanos existentes por sobre la demanda de recursos materiales.

La consecuencia lógica: la profesionalización del personal penitenciario y el cumplimiento del precepto constitucional previsto en el art. 30 de la carta magna provincial, la institución penitenciaria como centro de trabajo y moralización.

La subcultura

Esta suma de voluntades implicó el reconocimiento por parte de todos los participantes de la existencia de una subcultura con innegables efectos negativos: la estigmatización por el delito cometido, el sojuzgamiento por parte del personal penitenciario de cuestiones de exclusiva competencia judicial, la vulnerabilidad en la socialización de los internos (con acérrimo apego a valores que atentan contra la sana convivencia social) y el grave vicio presente en el funcionario argentino público medio, afectado por los principios hedónico y homoeconómicus: máximo placer o satisfacción con el mínimo de esfuerzo.

Hay más rasgos característicos de esta subcultura. No vamos a detenernos en cada uno de ellos. Es preferible adelantar la conclusión, tal como es que la institución se ha tornado antiterapéutica y deficitaria.

Hemos recalcado en el exordio que se privilegió la utilización adecuada y racional de los recursos humanos existentes por sobre la histórica y recurrente demanda a la superioridad de recursos humanos y materiales (demanda facilista). Pero sí se hace imprescindible redireccionar un rumbo que excede de las facultades del comité y que a continuación se exponen.

Formación y capacitación del personal penitenciario

Ha resultado evidente el fracaso de la escuela tradicional del servicio penitenciario. Aún cuando hubo adición de contenidos académicos adecuados tales como derechos humanos, psicología social y criminología, el resabio de instructores impregnados de contenidos cuasi castrenses siguió haciendo fracasar a las promociones de las escuelas de cadetes. Y cuando los flamantes oficiales y suboficiales tomaban contacto con las unidades penitenciarias, el encontrarse ahora como subordinados de estos instructores completó el círculo vicioso.

Las soluciones imprescindibles son:

- 1) El criterio sumamente restrictivo de admisión de aspirantes. Independientemente de las evaluaciones psicológicas, el área vinculante debe ser el estudio ambiental. El nepotismo es uno de los principales factores de fracaso de la institución penitenciaria, endogámica. Se necesita una mayoría de ingresantes que no tengan relación alguna con los agentes penitenciarios, cualquiera sea su situación de revista. Los que sí la tengan, debe ser un cupo mucho menor y que se destinará a las tareas asegurativas (guardia de seguridad exterior, grupo de intervención ante emergencias, etc);
- 2) Aumentar el límite de edad de los aspirantes por sobre las previsiones establecidas en el decreto ley 9578/80, llevándolo hasta 35 años de edad. Ello permitirá el ingreso de perfiles profesionales;
- 3) Convocar para el ingreso a la institución a profesionales del derecho, asistencia social, psicología, docentes y afines, es decir, profesionales con vocación por la humanística. Serán los que reemplacen a los históricos oficiales y suboficiales en el trato directo con internos en el día a día;
- 4) Limitar el ingreso de personal femenino al mínimo establecido por ley. Las unidades penitenciarias de la provincia tienen una población mayoritariamente masculina y no demanda personal femenino. No se trata de una cuestión misógina ni sexista sino de una realidad fáctica. El personal femenino va en aumento en detrimento de las necesidades de los establecimientos penitenciarios.

En síntesis, el requisito para el ingreso a la institución no es otro más que la idoneidad.

Política criminal

El sistema tradicional vigente denotó la ausencia de una política criminal. Por ella debemos entender un plan de trabajo con consecuencias favorables para el cumplimiento de los objetivos en un corto y mediano plazo, pero más aún, en el largo plazo (tal como sucede en cualquier política de estado, sanitaria, etc.).

El Comité para la Prevención y Solución de Conflictos inaugurado en la Unidad Penal N° 15 de Batán en 2019 es indudablemente la primera creación de una política criminal en el siglo XXI en Argentina. Tiene un sentido profundamente visionario y humanista. Se instaura bajo preceptos doctrinarios (tales como el presente trabajo), pero con acciones eminentemente prácticas. Su filosofía adoptada es el pragmatismo.

Se innova en lo que requiere innovación. Se conserva lo que ha dado muestras indudables de su eficacia.

Oportunidad histórica

El recambio generacional nos colocó en un innegable punto de inflexión: la vieja escuela vs. la nueva escuela. Esta renovación debe ser apuntalada mediante la implementación de la política criminal establecida mediante las herramientas aquí descritas. Es la única demanda realizada a la jefatura del servicio penitenciario.

La situación particular de la Unidad N° 15

La política criminal surgió hacia 2012 en la incipiente oficina de instrucción de expedientes disciplinarios. Ella formó el denominado “criterio de la dirección de unidad”, al momento de resolver las faltas disciplinarias, reemplazando un sistema automático por un trabajo criterioso y pormenorizado. La actuación administrativa se equiparó a un expediente judicial.

Aunque parezca presuntuoso, se logró cambiar criterios judiciales. Algunos estrados judiciales, que desconocían la realidad carcelaria, comenzaron a replicar nuestros argumentos en la etapa de revisión. La tendencia se revirtió: de una mayoría de expedientes revocados o anulados se pasó a una mayoría de confirmaciones judiciales.

El “criterio de la dirección de unidad”, basado en el sentido común y el respeto por el derecho se hizo invariable a pesar de los sucesivos directores que pasaron por el establecimiento. Por ello aseguramos que fue el inicio de la política criminal.

El éxito culminó en la sanción de la resolución 2783/16 de la jefatura del servicio penitenciario. Allí se adicionó además, la confección de gráficos de conducta.

Se fueron sumando funciones que antes correspondían a otras secciones de la unidad. Y como era de esperarse, se estableció un modelo de expediente disciplinario universal por el que se capacitó a las unidades de la provincia, que al amparo de la citada resolución, debieron crear las oficinas de expedientes disciplinarios en cada una de ellas.

La creación del comité y su protocolo preventivo significó adicionar tareas tratamentales (las medidas comunitarias).

Aquí es donde, reconociendo al derecho como una ciencia que evoluciona permanentemente, se hace imperiosa la flexibilidad del régimen disciplinario. Actualmente, en virtud de ella, la cantidad de absoluciones es cuantiosa. Por ello se han naturalizado también faltas cuya persecución es superflua y absurda.

Pero por todo lo expuesto, se necesita también que la oficina de instrucción de expedientes disciplinarios y gráficos de conducta sea convertida, mediante

resolución de la jefatura del servicio, en departamento cuyo nombre técnico sería “Departamento interdisciplinario de política criminal”.