



Informe sobre el desarrollo del Proyecto Concordia durante el año 2015

Actividades en curso

1. INTRODUCCIÓN

El Proyecto Concordia comenzó a desarrollarse durante la segunda mitad de 2015. Se trata de una actividad conjunta de la Procuración Penitenciaria de la Nación (PPN) y el Servicio Penitenciario Federal (SPF).

Surgió del interés de ambas instituciones por conferir voz a los agentes del SPF que prestan servicio en contacto directo y cotidiano con las personas privadas de su libertad. En particular, en el Complejo Federal para Jóvenes Adultos sito en Marcos Paz (CPFJ), donde la PPN venía desarrollando una experiencia de diálogo con los detenidos (PROBEMOS HABLANDO).

El proyecto se conformó a partir de un equipo de trabajo *ad hoc*, integrado por Daniela Díaz (SPF), Carlos Marchese (SPF), Mariana Paula Volpi y Alberto Javier Volpi, (PPN). El cual funcionó en consulta permanente con el Director Nacional del SPF Emiliano Blanco y el Procurador Penitenciario de la Nación Francisco Mugnolo.

La preparación de las actividades de diálogo o “talleres” estuvieron precedidas por diversas reuniones con las autoridades del CPFJ y de la Unidad 24. Que permitieron resolver diversas cuestiones organizativas de considerable importancia. Por otro lado, los funcionarios de la PPN explicaron a los jóvenes detenidos que participaban del Programa Probemos Hablando la iniciativa Concordia, a los fines de mantener la iniciativa en la mayor transparencia.

Las reuniones con los agentes se desarrollaron en el aula auditorio de la Unidad 24 en horas de la mañana y mediodía. Los participantes se dispusieron en rondas de sillas durante las dos primeras jornadas y alrededor de las una gran mesa en las siguientes.

En ocasión de las primeras reuniones, se explicó el propósito de la convocatoria y se distribuyó una carta dirigida a cada uno de los participantes, suscripta por el Procurador Penitenciario (Anexo I).

Como una muestra de interés y compromiso con la iniciativa, en ocasión de la primera reunión del primer grupo, se hizo presente en persona el Dr. Francisco Mugnolo, Procurador Penitenciario, para dar la bienvenida de los participantes y explicar el propósito de la iniciativa.

El comienzo de las reuniones se desarrollaron exposiciones breves y simples acerca del por qué y el cómo de esa convocatoria, a cargo de los cuatro integrantes del equipo *ad hoc* ya mencionado. Quienes hablaron en nombre de sus respectivas instituciones, pero haciendo referencia a sus “caminos personales” hacia esa situación. Esas alocuciones –y otras posteriores- intentaron transmitir que la convocatoria era sincera, que se respetaría la libertad de opinión a través de la confidencialidad de los encuentros.

Luego, se invitó a los participantes a expresarse acerca de sus expectativas, prejuicios e interrogantes. A partir de ello, se promovió un intercambio de opiniones con y entre los



agentes acerca de los temas y cuestiones que nos habíamos propuesto inicialmente, así como sobre otros que fueron surgiendo de las conversaciones.

A la vez, se instaló un banner institucional de Concordia y se distribuyó entre los participantes blocks de notas y lapiceras; al tiempo que se ofreció a los agentes comida y bebida. Todo ello, para reafirmar la identidad de esos encuentros (y en alguna medida intentar la identificación de los presentes con la actividad) y gestar un espacio de cierta comodidad en el marco de la actividad que se les estaba proponiendo.

Se llevaron adelante cinco (5) reuniones con agentes de las unidades 24 y 26 del complejo penitenciario para jóvenes varones del SPF, sito en Marcos Paz, Pcia. de Buenos Aires.

Cabe puntualizar que los agentes de la Unidad 26 sólo participaron de la primera reunión, habida cuenta que, dada la realidad de esa unidad, se entendió que carecía de mayor interés que continuasen participando del diálogo. En especial si se tiene en cuenta que la presencia en las reuniones fue impuesta como una carga extra turno a los participantes. Lo cual produjo la presencia de agentes que llegaban a las reuniones con sueño, luego haber trabajado desde el día anterior y esperar que comenzaran los encuentros (en lugar de irse a sus casas); y otros tantos que se vieron obligados a interrumpir su día de descanso y dejar “sus cosas”, incluido el caso de un agente que debió alejarse de su hijo que atravesaba un problema de salud.

A pesar de esas situaciones, cierta incredulidad o sorpresa y en algún caso desconfianza, el clima de las conversaciones fue relajándose. Y a pesar de que hubieron momentos bastante intentos y en algunos casos algo ásperos, nunca se perdió el respeto. Se logró un creciente y en algunos casos muy alto nivel de sinceridad.

Como consecuencia del clima que llegó a imperar en las reuniones, consideramos que se pueden extraer conclusiones bastante certeras acerca de las opiniones predominantes entre estos funcionarios.

Los agentes mostraron una identificación especial con su espacio particular de trabajo: Unidad 24 y Complejo de jóvenes. Hicieron especial referencia al compañerismo como valor. Y se declaran partidarios de practicar *la Metodología*, en la cual creen sinceramente. La consideran como un medio eficaz en términos de “adaptación” y logro de objetivos para los detenidos. Pero advierten la existencia de obstáculos que interfieren en la posibilidad de hacerlo eficazmente. Entre ellos, la sobrepoblación, la intervención judicial en las decisiones sobre alojamiento y traslado de detenidos, así como sobre el cumplimiento de las sanciones disciplinarias impuestas por el SPF.

En el caso de los integrantes del cuerpo de requisa, se observó un especial énfasis en el ideal del profesionalismo como forma de comportamiento para quien “no quiere tener problemas” en el desarrollo de su carrera.

Las conversaciones fueron de menor a mayor. En cada uno de los grupos, como es habitual, algunos hablaron –y mucho- más que otros. Pero casi todos estuvieron presentes en el sentido de la atención que prestaron y las emociones comunes que llegaron a experimentar en ciertos momentos. No faltó el humor, las discusiones entre los agentes entre sí, la cordialidad ni las invectivas.



A pesar de que la convocatoria a participar no fue voluntaria y de las resistencias que mostraron los participantes hacia la PPN, los organizadores y muchos de los agentes se fueron satisfechos de haber participado y pensando “ojalá que sirva para algo”.

Desde un comienzo se estableció un marco de confidencialidad para las conversaciones, como medio para lograr confianza de parte de los agentes; condición necesaria para una mayor sinceridad de las opiniones.

Esa confidencialidad, que protege a las personas para que puedan expresar con libertad sus opiniones, no obsta el interés y la utilidad de dar voz a los agentes como colectivo. Especialmente porque el conocimiento y la comprensión de sus puntos de vista y creencias, el modo en que perciben su tarea, a la cárcel y a la PPN, así como los cambios que han venido ocurriendo durante los últimos años, seguramente resultarán de gran importancia para toda estrategia que apunte a la prevención de la tortura y los malos tratos.

Dicha convicción se basa, por un lado, en que “(l)a cultura dentro de los lugares de detención es un factor sistémico importante a considerar dentro de los esfuerzos realizados para prevenir la tortura. La cultura es importante porque tiene una influencia directa sobre el comportamiento de todas las personas dentro de un lugar de detención, tanto aquellas que forman parte del personal a cargo del lugar como de las personas detenidas. La forma en que se desarrolla la cultura puede tener un impacto positivo o negativo en la vida de las personas privadas de libertad.”¹

En el capítulo siguiente, se ofrece un resumen de las afirmaciones e ideas que surgieron como claramente generalizadas.

Antes de ello, cabe aclarar que desde el comienzo se informó a los agentes participantes la intención de los organizadores de realizar la presente “devolución”, con la finalidad de dar voz a quienes tomaron parte del diálogo. Y a la vez, como insumo de otras conversaciones y eventualmente decisiones y acciones del SPF y/o de la PPN, relativas sus tareas, al funcionamiento del complejo y de la unidad en el cual se desempeñan estos funcionarios.



Logo del proyecto, diseñado por María Iriarte de la Colina y Daniela Borromeo, de la Dirección de Relaciones Institucionales de la PPN. La “marca” Concordia fue usada en blocks de notas distribuidos entre los participantes y un banner institucional, para favorecer la identificación de y con la actividad.

¹ Stevens, Jem. *Institutional culture in detention: a framework for preventive monitoring*, Londres, Penal Reform International, 2013, pág. 5.



2. RESÚMEN DE OPINIONES, CREENCIAS Y SENTIMIENTOS PREDOMINANTES.

En los primeros contacto con los agentes del SPF, se advirtió una marcada resistencia a dialogar con personal de la PPN y desconfianza hacia el espacio que se les proponía (exigía) participar. Se preguntaban:

¿Cuál es el fundamento de esta reunión?

¿Por qué la Procuración quiere hablar con nosotros ahora?

Los agentes del SPF ponían de manifiesto la contradicción entre la propuesta de ser escuchados que se efectuaba a través de “Concordia” y el trato que reciben habitualmente de otros agentes de la PPN; quienes –según afirmaron los agentes–, no les dan

Ni el buen día

No saludan

Manifestaron que ellos sienten que reciben órdenes de los funcionarios de la PPN. Y que para el trato entre unos y otros

Hay otra forma, como el saludo y el buen trato.

Cuando se les preguntó cómo creen que ser vistos por los funcionarios de la PPN dijeron:

Como represores

Como delincuentes

Dijeron sentirse rechazados por los agentes de la PPN. Y sostuvieron

No somos monstruos por usar uniforme

Los de la Procuración nos tienen desprecio

Nos hacen a un lado. (Aunque) nos necesitan. No nos merecemos ese trato

Se quejaron de la falta de diálogo con los agentes de la PPN que están cumpliendo tareas de inspección. Cuando los agentes de la PPN ven algo:

Directamente hablan con los jefes (y no con ellos)

Insisten en una cuestión de actitud en la PPN:

La mirada, el gesto, el no saludo

Vienen omnipotentes



Señalan cierta “soberbia” de la PPN Reclaman que se hable con ellos y se quejan de que no los consultan a ellos. Se preguntan por qué ahora la PPN los invita al diálogo, si la PPN no dialoga (en lo cotidiano) con ellos. Y en especial se quejan de que siempre

Le creen al preso

Agregan que hay un

Tema de responsabilidad: a veces le achacan cosas al penitenciario y éste no tiene cómo resolverlo.

En diversos tramos de las reuniones se hizo referencia al “profesionalismo” como un valor al que aspiran los buenos agentes, que a su vez reclaman a la PPN en el desarrollo de sus acciones:

Me considero muy profesional. Nunca tuve una denuncia de la Procuración. La Procuración no es profesional. Tiene favoritismo por los presos y hacen falsas denuncias. A ellos (los de la PPN) les tendrían que hacer un curso de perfeccionamiento.

(pareciera que) entra cualquiera (a trabajar en la PPN)

A la vez, muchos reconocen, incluso en esas palabras, que a la vez existe una mala actitud de los agentes del SPF hacia los de la PPN:

Hay un prejuicio de las dos partes

Más allá de esas resistencias, debe aclararse que las segundas reuniones que se realizaron con los dos grupos de *Operadores*, comenzaron y se desarrollaron en un clima más distendido. Cuando se preguntó a los participantes acerca de sus expectativas sobre esa actividad, indicaron que

Toda charla es buena

Aunque se preguntaban

¿Qué va a salir de acá?

Hicieron referencia a los cambios ocurridos en el SPF recientemente, aunque se preguntan qué va a pasar “políticamente”. Si, acaso

¿Esto va a seguir?

Se preguntaban, ante la inminencia del cambio de gobierno (durante el último trimestre de 2015), qué iba a pasar “políticamente”.



Los participantes sentían la necesidad (y la dificultad) de defender su rol y su labor, mediante frases tales como:

Yo no soy un represor. Nosotros cambiamos y la Procuración no se dio cuenta. La Procuración tiene una visión prehistórica de nosotros. Con la Metodología se perdió la visión del carcelero.

Cabe aclarar que, en base a nuestras consultas, pudimos establecer que estos reproches no se referían a un equipo de la PPN en particular ni a todos sus agentes. Se indicaron diferencias y se citaron casos particulares de agentes de este organismo que tienen buen o mal trato con ellos; en esa y en otras unidades.

Expresaron de distintos modos que socialmente les resulta muy difícil llevar adelante su papel; ya que hagan lo que hagan están mal vistos por la sociedad, dado que su función conlleva, por un lado, mantener la seguridad; y por otro ayudar a las personas que cometieron delito a insertarse en la sociedad. Manifiestan haberse sentido juzgados por ambos propósitos.

Si cuido que el interno no haga lío, soy un represor; y si lo ayudo y le doy consejos, estoy ayudando a un delincuente.

Afuera ven mal al policía ... al uniforme

Acerca del papel del “operador terapéutico”, indican que en esa unidad *el Operador* cumple, además de la función tradicional del celador, la tarea de

El principal mediador

El conciliador

El psicólogo

Que “el operador” es también el que gestiona pedidos para los presos. Que a la vez los tiene que contener en lo personal, por problemas “de afuera”.

A la vez, consideran que su tarea respecto de los detenidos alojados en un pabellón consiste en:

Conciliar

Juntar

Mantener el diálogo

Insisten en el diálogo como medio para desactivar y resolver conflictos con y entre los detenidos:

Nosotros estamos convencidos del camino del diálogo



Los reclamos de los presos son un asunto relevante de su trabajo. El Operador trata de resolverlos, para evitar más trabajo a los otros. En vista de lo cual, el Jefe de Turno atiende sólo los casos graves, no todo.

Ante la pregunta ¿cuál es el sentido de la cárcel? Contestaron que ellos no podían hacerse responsables del interno, que el problema empieza antes de que ingresen a la cárcel y continúa cuando el interno recupera la libertad.

El problema viene de afuera

Yo no puedo cambiar una vida, depende de ellos lo que hagan en la calle.

Nosotros acá les podemos enseñar las mejores cosas, pero cuando salen, vuelven a lo mismo.

De acá han salido señores y han vuelto a la semana.

Al salir en su condicional el interno debería seguir, no detenido ... pero sí observado.

A ello se agregó, en algún caso, la opinión de que es un error desde el punto de vista de la resocialización que los jóvenes vuelvan al mismo ambiente y familia del que venían.

Cuando se les preguntó si habían elegido su trabajo por vocación, dijeron que la mayoría de ellos ingresa al SPF por una necesidad económica y que la vocación se hace adentro. Incluso llegaron a señalar que esa es una enseñanza que viene desde su formación. Mostraron sentirse orgullosos de ser agentes penitenciarios de esa unidad en particular.

Todos sabemos trabajar en todo y pasamos por todas la áreas.

Trabajamos en equipo.

Hay compañerismo.

A la Metodología no la cambiamos por nada, sirvió mucho. Estamos más convencidos que ustedes de seguir en esta línea.

Ante el tema de la vulnerabilidad de los jóvenes detenidos, manifestaron cierta indignación y cuestionaron el uso del término; ya que ellos piensan que nacer en un ambiente adverso con falta de oportunidades no es suficiente motivo para justificar el delito. Algunos expusieron sus propias historias de vida colmadas de situaciones difíciles y carencias de toda índole y expresaron que a pesar de esas circunstancias jamás robaron.

Yo también salí a trabajar de chiquitito, tenía 9 años cuando salí a trabajar. Ellos (los internos) en cambio lo toman como una profesión. Yo soy Chorro, te dicen.

Con respecto a las dificultades que obstaculizan el normal desarrollo de su labor en el día a día, destacaron la mala distribución del personal: innecesario en algunos sectores y escaso en otros. A la vez que, al referirse al modo en que muchas veces se transmiten las órdenes en el interior del SPF, dijeron que existe un “teléfono descompuesto”.



Señalan que son un problema los internos que ingresan desde *el Módulo* a la Unidad 24 en virtud de una orden judicial. Ya que se trata de internos

Violentos

Que no se adaptan (al régimen de esa unidad)

No deberían entrar en esta unidad que es de Metodología.

Te arruinan todo el pabellón, te complican la vida

Aclaran, refiriéndose a los internos así caracterizados, que se alojan en los pabellones A y D de la Unidad 24, que:

No hay tratamiento especial para el más conflictivo.

A lo que agregan que en esa unidad el tratamiento

Es el mismo para todos pero (los mencionados internos conflictivos) no responden

Esa queja tiene lugar en el marco de una más amplia, debida al mayor control judicial existente. La Intervención de la justicia es un problema en sí mismo. Es percibida como una intromisión en un área de decisión propia

Los juzgados se meten

Ahora los juzgados manejan cuestiones que antes no manejaban

Lo cual genera, en opinión de los agentes, dificultades a su trabajo a la vez que una recarga debido a la necesidad de cumplir con “los papeles” al que los obliga el hecho de que exista, indudablemente:

Más control

Lo cual tiene como consecuencia que:

Los internos han cobrado cierto poder

Señalan que, al suspender o anular las sanciones disciplinarias, los jueces hacen que la autoridad de los agentes y sus decisiones

No se respeten

Y ello deja a los agentes del SPF frente a los detenidos

Mal parados



Desautorizados

Ante ello, se les preguntó qué papel cumplen en la disciplina “los beneficios” y se responde que es una de las “herramientas que tienen para trabajar”. Se trata de:

La trasnoche

Salir al patio

Campo

La privación de esos beneficios sería una suerte de “pena alternativa”, antes que una sanción. De modo que, la próxima vez, antes de cometer una falta:

Lo van a pensar

Se indicó, en algún caso, la existencia de una intervención disciplinaria llamada “La reflexión” consistente en el “engome”, dos horas antes que el resto, para pensar acerca de una falta cometida. Que en esos casos, el detenido tiene que escribir una reflexión y no se hace parte disciplinario.

También se mencionó el “libro de enseñanza”, también propio de la Metodología. Ésta implica el uso de una “pena alternativa”, que resulta de más utilidad que las sanciones disciplinarias, ya que ayuda a mantener la disciplina.

Se insiste acerca de que el funcionamiento de *la Metodología* se encuentra afectado por una

Intromisión judicial

Las decisiones de los jueces acerca del lugar de detención de algunos detenidos “de mala conducta”, en especial en la Unidad 24, impide que otros de buena conducta puedan salir del Módulo. Lo que es señalado como un factor que dificulta su trabajo:

Una injusticia hacia el interno que la viene remando

(que) afecta la metodología progresividad.

Otro factor de problemas y mala conducta de algunos detenidos es el caso de los que vienen teniendo un comportamiento acorde con los objetivos de *la Metodología*, pero resultan luego condenados a largas penas de prisión:

El que tiene conducta acá y recibe una condena alta, siente que no le sirve la conducta que haga acá ... (porque) empiezan de cero en mayores.

A lo anterior agregan cierta sensación de que la tarea que desempeñan termina siendo inútil. Pese a lo cual niegan sentirse “frustrados”.



Coinciden en que la falta de una intervención eficaz del Estado, luego de que los jóvenes son liberados, aumenta la reincidencia en el delito. A eso agregan que al producirse el paso de los detenidos de una unidad para mayores de 21 años, no se considera suficientemente el proceso de cambio que el interno inició mientras estuvo alojado allí (en la Unidad 24), en donde se le “aplicó” *la Metodología*.

También señalan como un problema la sobrepoblación, que designan como:

Falta de espacio

Se registran quejas debidas a la obligación de concurrir a los tribunales a prestar declaración en virtud de una denuncia en su contra, lo cual ocurre en sus días de franco, que eso es:

Perder tiempo

Se trata de situaciones ante las cuales manifiestan no sentir temor, pero que “no sirven para nada”. O que sólo sirve para molestarlos. Aunque saben que deben acostumbrarse a estas situaciones, ya que en la actualidad una denuncia en contra de un agente del SPF

Es común

Normal

Fueron mencionadas como inconvenientes algunas cuestiones edilicias para las cuales no hay presupuesto. O para cuya solución exigen largos períodos de tramitación.

Acercas de sus percepciones sobre el trabajo penitenciario en general, los participantes dijeron que:

Cambió mucho

E hicieron referencias muy concretas a un pasado distinto, que según dicen ha quedado atrás:

Hace 7 u 8 años vino el cambio. La politización. Cambió la forma de trabajar,

Ese cambio, dicen, no preocupa al que es “profesional”, pero sí al que lo es menos. Y reconocen que existe gente en el SPF que es “poco profesional”.

También se refieren a un cambio en la Unidad 24 en particular, que habría dado lugar a una etapa “nueva”, que llevaba aproximadamente dos años de desarrollo:

Con la metodología cambió el trato (que se hizo) más cordial



No tenemos la visión del carcelero

Hemos hecho el rol de padre

Hoy (el penitenciario) ya no es el abre-cierra puertas.

Acá hace dos años se dialoga

También en referencia a esa unidad en particular, y contraponiéndola con otras unidades actuales o del pasado en las que tuvieron que trabajar, señalan que su aprendizaje se da en lo cotidiano, con los compañeros. Y apuntan que, en esa unidad, creen que es

Mejor diálogo y compañerismo que jerarquía.

Se insiste en que la cuestión de la jerarquía ha cambiado. Y ese cambio, en la agencia penitenciaria, es asociado a otros que se dieron en la sociedad, en las familias, etc. En donde, dicen, se dialoga más. Otros hacen hincapié en un factor “político” y en la incidencia que tuvieron “los derechos humanos”.

Se metieron los derechos humanos

Indican que esos cambios se ven también en las academias penitenciarias y el trato entre compañeros de trabajo, que indudablemente ya

No es como el de antes

Ahora, entre compañeros se habla mucho más y se dan menos órdenes.

Se contrapone esta situación con otras del pasado. Un agente relató cómo, en su primer día de trabajo como celador, sus compañeros lo hicieron ingresar a un pabellón riesgoso y lo “encerraron allí” para que se arreglara solo. Otro, cómo había sido sancionado por no haber pedido permiso para sentarse en una mesa en donde estaban comiendo unos suboficiales superiores.

La política se metió en lo judicial y lo judicial se metió con nosotros.

Respecto de este cambio, indican que la PPN no se dio cuenta de ese cambio.

Nosotros cambiamos y la Procuración no se dio cuenta.

Insisten en que ahora (a diferencia de antes), el principal interés de los agentes es no tener problemas (en particular con la Procuración y con el Poder Judicial):

Cada uno cuida su trabajo

Esa afirmación se refiere, en especial, a las denuncias por golpes contra los detenidos. Cuestión que, según afirman:



Nos dañó

Debido a dichas denuncias, sostienen, tienen compañeros con problemas. Problemas que, según dan a entender, van más allá de lo laboral y lo legal. Algunos dicen, tenían muchos años de trayectoria:

A pesar de todo el trabajo y el esfuerzo que han hecho.

Se pierde todo en dos días por un error

A ello agregan que en los pabellones Máxima Seguridad (“en Máxima”), los internos buscan siempre la forma de perjudicarlos y que son “muy demandantes”. Lo cual se debe a que “son jóvenes” y de cierta “condición social”.

A la vez, postulan que los problemas de conducta de los presos a menudo son un modo de “demostrar el descontento” y hacerse una reputación:

Fulano se le para de manos a la policía

La mala conducta es atribuida casi exclusivamente a los detenidos “con orden judicial”, que permanecen en la Unidad 24 casi siempre luego de haber denunciado malos tratos en *el Módulo*. Mientras que el resto de la población es calificada como :

Muy tranquila.

Los presos nos respetan

Ante la pregunta sobre por qué un agente golpea al preso, no existe una respuesta directa. Señalan que

Ningún agente, o la mayoría, quiere problemas con la Procuración

Señalan que eso es difícil; ya que los agentes del SPF como ellos, en su trabajo diario:

Toman decisiones todo el tiempo y por una equivocación lo meten preso

En varias ocasiones se insistió en que el deber del agente penitenciario es:

Adecuarse al reglamento

Ya que ello es una muestra de “profesionalismo” y una seguridad para el propio agente:

Vos tenés un procedimiento.



Ante esas afirmaciones, se intentó ahondar en algunos detalles de los reglamentos, en caso de situaciones particulares y se advirtió que -con excepción de algunos específicamente dedicados a los sumarios internos, que pudieron citar algunas normas bastante genéricas, como la que postula el uso de la mínima fuerza indispensable-, la mayoría carecía de pautas demasiado precisas y concordantes para actuar ante situaciones concretas que se plantearon; como la pelea entre dos internos, etc.

Las respuestas, si bien en algunos casos convergían, parecían surgir, antes que de un “reglamento”, de los usos y costumbres propios de lo que podríamos llamar “el buen penitenciario”. Es decir, un modo razonable y diligentemente de actuar; que incluiría el deber de no dejarse sorprender o engañar –“leyendo” ciertas “señales” en el comportamiento de los internos-, ejercer el don de disuadir más que de alentar los conflictos, usar la palabra, no perder la firmeza ante los detenidos, ser buen compañero y en general comportarse con “profesionalidad”.

En esas habilidades, los participantes dijeron estar preparados especialmente, debido al modo de trabajar propio de esa unidad. Aunque reconocieron que no se trata de la realidad de otros equipos de trabajo y otras unidades.

Cuando se los consultó acerca de si estaban dispuestos a recibir más capacitación en materia de diálogo, negociación, formas alternativas de resolución de conflictos, manifestaron que eran más partidarios de la práctica que de los cursos. Incluso, uno de ellos invitó a los coordinadores de la PPN a pasar allí, trabajando con ellos, 15 días, para ver las habilidades que deben poner en práctica en el manejo de los pabellones. Y señalaron que estarían más que dispuestos a tomar cursos si les pagasen por ello.

Otra cuestión señalada como fuente de inconvenientes se vincula con el modo en que se organizan ciertas jerarquías. En particular en el caso de los “jefes”, especialmente en el caso de los jóvenes recién llegados de los institutos de formación, que toman decisiones equivocadas

Porque no conocen al interno

Somos nosotros los que estamos todo el día con el interno, pero tenemos que hacer lo que ellos nos dicen... porque son jefes

En el caso del cuerpo de requisa, se insistió en los beneficios que podría acarrear el uso de los “scanners” detectores de metales y –sobre todo- de estupefacientes; tanto en el caso de los internos como de sus visitas. Igual que el uso de perros.

Agregaron que el uso del gas pimienta permitiría el uso de la fuerza en muchos casos. Y se mencionó la existencia de una normativa reciente al respecto, que sin embargo no aclara cuándo debe usarse y cuándo no.

A ello se agregó la propuesta de que se instalen cámaras filmadoras en los uniformes de los agentes de requisa, como una garantía para preservarlos de falsas acusaciones. Y se añadió la recurrente falta de guantes de látex o la mala calidad de los que les son provistos en algunas ocasiones.



3. ACTIVIDADES EN CURSO Y PROPUESTAS DE TRABAJO PARA 2016/2017.

En base a lo acordado por ambas instituciones durante 2015, se encuentra previsto llevar adelante las siguientes actividades durante la primera mitad de 2016:

- . Se tomará contacto con las nuevas autoridades del CFJA y la Unidad 24, cuya asunción se produjo después de que finalizaran los encuentros con los agentes, a fines de 2015.
- . Se desarrollarán una serie de encuentros con los agentes que participaron de la experiencia a los cuales se hará entrega de los respectivos diplomas; a la vez que se les ofrecerá una “devolución” o informe verbal (y un resumen escrito) sobre las principales conclusiones que dejó la experiencia.
- . Se elaborará, en conjunto con los equipos pertinentes de la PPN y del SPF, un listado de “cuestiones” o “problemas” relativos al funcionamiento del CFJA; en base a los cuales se espera trabajar de modo cooperativo en la prevención de los malos tratos, incluyendo en su caso a otros actores.
- . Se llevarán adelante nuevas reuniones, en este caso con los agentes que se desempeñan en “el Módulo”, para completar nuestra visión acerca de la perspectiva de los agentes del CFJA.

Finalmente, cabe apuntar que la información que viene proporcionando la experiencia Concordia puede resultar de gran importancia para el trabajo futuro de la PPN y el SPF.

En especial, en un escenario en que el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación ha planteado la “(n)ecesidad de impulsar un cambio de paradigma en la concepción del Servicio Penitenciario Federal, que establezca como prioridad la humanización de las cárceles, y promoviendo la reinserción social de las personas privadas de su libertad, a través de un enfoque multidisciplinario, intensivo e integral.”²

Teniendo en cuenta lo anterior, puede resultar de singular utilidad continuar y extender la experiencia. Ya que ofrece información muy actual y de primera mano acerca de la visión de los agentes y sus perspectivas acerca de la etapa de cambio que, según lo indicaron los participantes, ya está en curso.

Si bien se considera razonable que los próximos “talleres” o reuniones, tengan lugar en “el Módulo” del CFJA, no debiera descartarse ensayar este tipo de encuentros en otras unidades. Dado que, además de ofrecer información que puede resultar de utilidad, podría contribuir también a legitimar los cambios que vayan a intentarse.

Buenos Aires, marzo de 2015.

² **MINUTA: I Reunión de la Mesa de Trabajo de Estudio y Análisis para la Reforma del Sistema Penitenciario Federal - 29 de Febrero 2016.**