



# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

**Autor:** Paillalef, Jairo Raúl Maripi.

**Director:** Mgter. Pravato, Luis Emilio.

**Carrera:** Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos.

**Lugar y Fecha:** Viedma – Abril 2018.

## DEDICATORIA

*“Este trabajo de tesis se lo dedico primeramente, sobre todas las cosas, a mi amado Señor Jesús; quien murió por mí en la cruz, me perdonó mis pecados y me bendice grandemente en mis días de estudios. En segundo lugar, se lo dedico especialmente con mucho amor a mi mamá, papá y hermana. Quienes son mis únicos familiares que siempre estuvieron a mi lado, en los buenos y malos momentos de mi vida. Apoyándome en cada proyecto que emprendí, aun estando privado de mí libertad; donde dedico el tiempo al estudio y me esfuerzo con el fin de reinsertarme a la sociedad, para el día en que salga del encierro.*

*También se lo dedico a mi amado hijo Jere, que llegó a mi vida por bendición de Dios, en uno de los peores momentos que estaba pasando en la cárcel; y me trajo las fuerzas para continuar con mis estudios”.*

## AGRADECIMIENTO

Primeramente, sobre todas las cosas, al Señor Jesús de Nazaret por guiar mis pasos en mis estudios y permitirme finalizarlo.

A las autoridades de la Universidad del Comahue y a todos los profesores que me impartieron sus conocimientos y experiencias para poder finalizar mis estudios.

Al Señor director de tesis, profesor Mgter. Luis Emilio Pravato, quien me ha orientado y apoyado en la realización de la Tesis.

A mi hermana Andrea Belén Paillalef, quien siempre estuvo a mi disposición en cualquier ayuda que le solicité para con mi estudio.

Al Señor Coordinador de Carrera del C.E.N.T. N° 40 en Contexto de Encierro, quien aportó valiosos conceptos con respecto a la educación intramuros en la Cárcel de Viedma.

Al Señor Dr. Alberto Eduardo Chiavassa, profesor adjunto a la cátedra de Derecho Penal de la Universidad Nacional de Córdoba, quien amablemente proporcionó temas de gran relevancia para la investigación.

A los Señores internos del Complejo Penal N° I de Viedma, quienes respondieron los cuestionarios sobre las salidas laborales, aportando valiosa información.

A los Señores gerentes de recursos humanos, quienes respondieron las encuestas auto administradas, brindando información relevante sobre la Gestión de la incorporación al empleo en el sector privado de Viedma.

Al Señor Daniel Farfal, quien desde el Complejo Penal se encargó de la bibliografía durante el cursado de la carrera, facilitando mis estudios.

## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>RESUMEN</b> .....	5
<b>2</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	10
<b>4</b>	<b>ESTADO DE LA CUESTIÓN</b> .....	11
<b>5</b>	<b>METODOLOGÍA</b> .....	13
<b>6</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	15
6.1	Introducción al Contexto de Encierro .....	15
6.1.1	Pena privativa de la libertad .....	15
6.1.2	Régimen de Semilibertad.....	15
6.1.3	Sistema de Progresividad .....	16
6.2	Gestión de la incorporación .....	20
6.3	Empleabilidad .....	23
6.4	Formación Profesional.....	27
6.5	Discriminación.....	27
6.6	Certificado de Antecedentes Penales.....	28
<b>7</b>	<b>CAPÍTULO I: Requisitos dentro del Sistema de Progresividad para gozar de Salidas Laborales en Río Negro</b> .....	29
7.1	Introducción al Capítulo.....	29
7.2	Estudio del contexto.....	30
7.2.1	Circunscripciones Judiciales en Río Negro.....	30
7.2.2	Legislación en el Régimen de Semilibertad .....	31
7.3	Partes constituyentes del Régimen de Semilibertad .....	34
7.3.1	El Interno, el Abogado Defensor y el Empleador .....	34
7.3.2	El Juez Competente.....	36
7.3.3	El Fiscal .....	37
7.3.4	El Establecimiento Penitenciario.....	38
7.4	Requisitos para ser incorporado al Régimen de Semilibertad.....	39
7.4.1	Tener una adecuada ocupación .....	39
7.4.2	Reunir los requerimientos del artículo 17 de la Ley Nacional N° 24.660 .....	39
7.5	Normas y sanciones en el Régimen de Semilibertad.....	42
<b>8</b>	<b>CAPÍTULO II: Factores de Empleabilidad de los internos en la Gestión de la incorporación al empleo</b> .....	45
8.1	Introducción al Capítulo.....	45
8.2	Las Competencias .....	46

8.3	Los Conocimientos.....	50
8.3.1	Nivel secundario y nivel superior .....	50
8.3.2	Formación Profesional que poseen los internos .....	53
8.3.3	Experiencia laboral que poseen los internos .....	55
8.3.4	Cualificación Profesional requerida por las empresas .....	56
8.3.5	Destrezas.....	59
8.4	La Actitud de Búsqueda .....	59
8.5	El Mercado .....	63
8.6	Otros Factores .....	65
<b>9</b>	<b>CAPÍTULO III: Influencia de los antecedentes penales en la Gestión de la incorporación al empleo .....</b>	<b>69</b>
9.1	Introducción al Capítulo.....	69
9.2	Temas relacionados con la incorporación al empleo de los internos .....	70
9.2.1	Instituto de Asistencia a Presos y Liberados (IAPL).....	70
9.2.2	Discriminación.....	71
9.3	Influencia de los Antecedentes Penales en el acceso al empleo.....	73
9.3.1	Exclusión en el Sector Privado .....	73
9.3.2	Exclusión en el Sector Público.....	74
9.3.3	Influencia de los Antecedentes Penales en el Régimen de Semilibertad .....	78
9.4	Influencia de la tobillera magnética en el acceso al empleo .....	83
<b>10</b>	<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>87</b>
<b>11</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>92</b>
<b>12</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>97</b>
12.1	Anexo I: Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad N° 24.660.....	97
12.2	Anexo II: Entrevista al Coordinador de Carrera del C.E.N.T. N° 40 en Contexto de Encierro (Febrero de 2018) .....	131
12.3	Anexo III: Modelo de Cuestionario realizado a los internos alojados en la Cárcel de Viedma (Diciembre de 2017).....	137
12.4	Anexo IV: Modelo de Cuestionario realizado a las empresas del sector privado de Viedma (Diciembre de 2017).....	140
12.5	Anexo V: Entrevista al Prof. Dr. Alberto Eduardo Chiavassa (Córdoba, Marzo de 2018) .....	144

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 1 RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo realizar una descripción sobre la incorporación al empleo de los internos alojados en el Complejo Penal N° I de Viedma, comprendidos en el Régimen de Semilibertad. Todo ello con el fin de conocer las barreras que dificultan el acceso al empleo de dicho colectivo.

Para este estudio se ha utilizado un enfoque cualitativo, exploratorio descriptivo, no experimental transversal. Siendo que se recurrió a los cuestionarios como base de datos para el análisis. Los cuales fueron destinados a empresas privadas de Viedma y a presos del Complejo Penal N° I que gozan de salidas laborales; ambas encuestas se concretaron en el mes de diciembre del 2017. Además, se acudió al análisis documental, a través de Internet y de la Biblioteca del CURZA, donde se obtuvo información sobre tesis, noticias, informes, leyes, entre otros.

Se utilizó un marco teórico basado en el *“Modelo de sistema integrado de gestión del empleo y los recursos humanos”*, propuesto por Longo (2002). Más precisamente, en el flujo específico que el autor denomina *“Gestión de la incorporación”* (componente del subsistema de Gestión del empleo).

Entre las conclusiones más importantes se destacan que las principales barreras en el acceso al empleo de los presos con salidas laborales, alojados en la cárcel provincial de Viedma, son: registrar antecedentes penales (conformado por la discriminación social por poseer antecedentes, las falencias legislativa en el sector público y la autoexclusión de los internos), la formación profesional, la experiencia laboral, la actitud de búsqueda, la disfuncionalidad del IAPL, las destrezas, las competencias y la edad.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 2 INTRODUCCIÓN

A lo largo del presente trabajo se trata el acceso al empleo de las personas que están privadas de su libertad, específicamente de aquellas que se encuentran incorporadas al beneficio de salidas laborales. Pues el trabajo es un tema de suma trascendencia para todas las personas, no solo porque así lo disponen las leyes terrenales, sino porque Dios mismo manda *“Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres, y al polvo volverás”* (Génesis 3:19).

En la actualidad, y desde sus inicios, se presentan en las cárceles argentinas la problemática sobre la inclusión laboral de las personas que están privadas de su libertad. La cual se agrava toda vez que los reos, que reúnen los requisitos para gozar de salidas laborales, se enfrentan a ciertos obstáculos a la hora de encontrar un empleo<sup>1</sup> o de mantener el empleo actual.

Pues, por un lado, las leyes permiten a este colectivo trabajar fuera de la cárcel, sin supervisión continua y con la obligación de regresar una vez finalizada la jornada laboral, bajo apercibimiento de suspensión o revocación. Pero por otra parte, existen normativas que restringen la posibilidad de que personas con antecedentes penales ocupen un puesto de trabajo en el Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial.

A todo ello se suma que no todas las empresas del sector privado brindan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por motivos de interés legítimo o arbitrario. En consecuencia, los presidiarios quedan estigmatizados, siendo que no pueden ir a solicitar empleo a cualquier lugar.

---

<sup>1</sup> Aquí se contempla el caso de los condenados que buscan un empleo por el hecho de estar desempleados, como así también, los internos que teniendo un trabajo quieren encontrar uno nuevo.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Y por lo tanto, no le queda otra opción que trabajar para un amigo o familiar a cambio de una remuneración mínima, antes de optar por quedarse en sus celdas, donde se le limita la libertad ambulatoria y la potestad sobre los hijos y bienes.

El objeto de estudio de la investigación, por el cual se analiza la situación de los presos que se encuentran incorporados al Régimen de Semilibertad, es el Complejo Penal N° I del Servicio Penitenciario de la provincia de Río Negro, sito en el Acceso al Aeropuerto de la ciudad de Viedma. Pese a que es una de las pocas cárceles a nivel nacional que no afrontan el problema de la superpoblación carcelaria<sup>2</sup>, no queda excluida de la problemática presentada.

Por otra parte, es relevante el análisis de las condiciones en las que se dan las ofertas de empleo en la ciudad de Viedma. Por lo cual, se estudian las empresas del sector privado, como así también, la legislación sobre el acceso al empleo en el ámbito público.

El estudio sobre el acceso al empleo, que se lleva adelante en el presente trabajo, se encuadra dentro del subsistema de Gestión del empleo propuesto por Longo (2002). Más precisamente, en el flujo específico que el autor denomina "*Gestión de la incorporación*". El cual, a su vez, engloba tres áreas básicas: reclutamiento, selección y recepción o inducción. Siendo los dos primeros procesos los que se encuentran relacionadas directamente con el tema planteado.

---

<sup>2</sup> Confróntese el Informe Ejecutivo SNEEP 2016, el cual muestra que la tasa de superpoblación carcelaria de todas las cárceles argentinas es de 12,3%. Por otra parte, el Informe Anual de Río Negro SNEEP 2016 (DNPC, 2017) señala que el porcentaje de superpoblación de la cárcel provincial de Viedma es de -19%, contando con una población alojada de 243 presos. Véase <http://www.saij.gob.ar/docs-f/estadisticas-sneep/2016/InformeSNEEPARGENTINA2016.pdf>



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por otro lado, para denominar a la persona privada de su libertad se hace uso, de manera análoga, de los siguientes términos: reo, interno<sup>3</sup>, preso, persona en contexto de encierro, presidiario, condenado, recluso, encarcelado, convicto y penado. Utilizando exclusivamente la palabra “egresado” para aludir a los internos que gozan de salidas laborales.

El fin último de este trabajo es investigar sobre los diferentes obstáculos a los que se enfrentan las personas privadas de su libertad, con salidas laborales, a la hora de conquistar un nuevo empleo, teniendo en cuenta las barreras que se le presentaron para acceder al puesto de trabajo actual. Utilizando para ello un corte temporal a la fecha.

Por consiguiente, la pregunta al problema sobre el objeto de investigación se define de la siguiente manera: **¿Cuáles son las barreras que dificultan el acceso al empleo de los internos que se encuentran incorporados al Régimen de Semilibertad en el Complejo Penal N° I de Viedma?**

Por lo tanto, la investigación llevada adelante pretende hacer un aporte inédito a la disciplina de Recursos Humanos, siendo que al respecto no se han realizado investigaciones científicas, con tanta especificidad, a nivel nacional. Asimismo, intenta poner en conocimiento a los encargados de formular e implementar las políticas públicas<sup>4</sup> en Río Negro, sobre la evaluación de los problemas más graves en relación a la inclusión laboral de los presos, a fin de brindar información relevante para remediar dicha situación.

---

<sup>3</sup> Según lo establecido por la Ley Nacional N° 24.660, en el artículo 57, es el término adoptado para llamar a la persona condenada.

<sup>4</sup> Específicamente focalizado en la política criminal.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

También, trata de concienciar a diferentes organizaciones sobre la situación y las necesidades que presentan los reclusos, para que les brinden igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, basado en la idoneidad y respeto de los derechos humanos. De manera análoga se busca sensibilizar a la sociedad, aportándole información actualizada sobre las condiciones en la que se encuentran los presos que gozan de salidas laborales en la ciudad de Viedma. Además de ello, les permite a los propios internos poder tomar conciencia sobre cuáles son sus derechos, contar con información que los oriente, asesore y guíe a la hora de buscar un empleo, reforzando sus posibilidades y capacidades para acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 3 OBJETIVOS

El presente trabajo tiene como objetivo general conocer las barreras que dificultan el acceso al empleo de los internos que se encuentran incorporados al Régimen de Semilibertad en el Complejo Penal N° I de Viedma.

A fin de alcanzar el objetivo general de la investigación, se presentan los siguientes objetivos específicos:

- ❖ Describir el Sistema de Progresividad de la ejecución de la pena, por el cual los convictos son incorporados al Régimen de Semilibertad en Río Negro.

- ❖ Analizar los factores de empleabilidad de los internos incorporados al Régimen de Semilibertad en el Complejo Penal N° I de Viedma.

- ❖ Interpretar la influencia de los antecedentes penales en el proceso de incorporación al empleo.

En virtud de ello, la hipótesis de partida es que las principales barreras que dificultan el acceso al empleo de los presos, que se encuentran incorporados al Régimen de Semilibertad en el Complejo Penal N° I de Viedma, son: registrar antecedentes penales, poseer escasa experiencia laboral y tener una insuficiente formación profesional. El primero de ellos se debe a la exigencia de Certificado de Antecedentes Penales en el proceso de reclutamiento y selección de personal, con una posterior discriminación por ello. Mientras que las últimas dos barreras resultan de la alta cualificación profesional requerida en el mercado laboral.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 4 ESTADO DE LA CUESTIÓN

A lo que respecta a los antecedentes que han tratado sobre parte del tema analizado en la presente investigación, se mencionan dos tesis. En primer lugar se alude a la tesis doctoral presentada en Barcelona por Rovira i Sopeña (2016). La cual arriba a tres grandes conclusiones, que explican cómo el estigma del paso por la cárcel afecta las probabilidades de encontrar empleo de las personas con antecedentes penales.

La primera de ellas argumenta que en España existen una serie de leyes que merman las oportunidades laborales de personas con antecedentes penales. Esta situación se asimila a la de nuestro país, en cuanto a las restricciones legales que se les presentan a las personas con antecedentes penales para acceder a un empleo público, y se diferencia en la normativa referente al acceso al empleo en el sector privado. Siendo que Argentina cuenta con el artículo 8 de la Ley de Registro Nacional de Reincidencia N° 22.117, en el cual se especifican las situaciones y las personas u organismos que pueden solicitarla, excluyendo a las empresas privadas, lo que no ocurre en España.

Para arribar a la segunda conclusión, el investigador ha realizado lo que se denomina “*Correspondence Test*”<sup>5</sup>. En virtud de ello sostiene que en algunos casos existen prejuicios por parte de los responsables de selección de personal, provocando el rechazo a las personas con antecedentes penales.

---

<sup>5</sup> Consistió en enviar cuatro CV ficticios a 601 ofertas de trabajos reales, diferenciados por la presencia - o no - de antecedentes penales y por un diferente nivel de formación y experiencia laboral de los candidatos.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

En la tercera conclusión el autor afirma que en ocasiones las personas con antecedentes penales se autoexcluyen para evitar un potencial rechazo.

Por último se hace referencia a la tesis presentada en Bahía Blanca por Carnevale (2015), la cual concluye que la legislación argentina se encuentra desactualizada, lo que perjudica los intentos de resocialización de los individuos. En virtud de ello prioriza, por un lado, la protección de las personas con antecedentes penales por sobre la protección de la sociedad, dando mayor importancia a la resocialización del interno por sobre la prevención y retribución a la sociedad, y al resguardo de la intimidad de las personas por sobre el derecho a la información. A ello se suma que el registro de antecedentes penales es de carácter privado, por ende la obtención de los informes se realiza de manera personal, y para acceder a la información solo se encuentran autorizados ciertos particulares y organismos. Por otra parte se le da prioridad a la protección de la sociedad, toda vez que el alcance de la información es completa y con amplia difusión, los plazos de caducidad de los antecedentes penales son extensos sin diferenciación en la magnitud del delito, y no hay políticas de rehabilitación que permita su eliminación.

El autor también sostiene que la exigencia del Certificado de Antecedentes Penales dificulta las posibilidades laborales, ya que se considera que una persona que ha delinquido tiene mayores posibilidades de reincidir en su conducta. A ello se suma la deficiencia en los programas de seguimiento por medio de Patronatos de Liberados.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 5 METODOLOGÍA

Para la realización de esta investigación se ha utilizado un enfoque cualitativo, por el cual se trata de “reconstruir” la realidad sobre el acceso al empleo de los presos con salidas laborales. Es un estudio único, ya que la evolución de la población carcelaria, incorporada al Régimen de Semilibertad en el Complejo Penal N° I de Viedma, es inestable en el tiempo.

El diseño de la investigación es del tipo no experimental transversal, ya que la mayoría de los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único, mirando la realidad como está, con el propósito de describir variables. Pues los datos primordiales fueron obtenidos por medio de encuestas realizadas en el mes de diciembre del 2017, teniendo en cuenta la situación actual para dicho entonces. (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010).

La investigación tiene un alcance del tipo exploratoria descriptiva, toda vez que se pretendió conocer las barreras que dificultan el acceso al empleo de los internos con salidas laborales. Las cuales, hasta el momento, no habían sido estudiadas con tanta especificidad, incluso a nivel nacional. Asimismo se especificaron las características y perfiles de los condenados y de los puestos de trabajo en el mercado laboral. Y por otra parte, se caracterizó el Sistema de Progresividad, por el cual los encarcelados son incorporados al Régimen de Semilibertad en Río Negro, a fin de establecer su comportamiento. (Hernández Sampieri et al., 2010).

El objeto de estudio de la investigación es el Complejo Penal N° I del Servicio Penitenciario de la provincia de Río Negro, con asiento en la ciudad de Viedma. Por consiguiente los datos fueron recolectados por el investigador de manera personal y haciendo uso de la tecnología de Internet.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Como técnicas de recolección de datos primarios se utilizaron encuestas estructuradas o estandarizadas (cuestionarios) y encuestas no estructuradas o no estandarizadas (entrevistas). Por un lado, se realizaron cuestionarios auto administrados a la totalidad de los internos con salidas laborales, alojados en el Complejo Penal N° I de Viedma. Dicha población se encontraba constituida, al momento del relevamiento de datos, por 9 reos de un total de 243, frente a los 41 que presenta la provincia según las últimas estadísticas del SNEEP (DNPC, 2017). Por otra parte, se utilizó el servicio de Google Drive para concretar los 51 cuestionarios dirigidos a las empresas privadas de Viedma. Para ello se acudió a un muestreo no probabilístico, del tipo muestreo intencional, a fin de seleccionar casos con capacidad de generar información relevante. Teniendo en cuenta las pequeñas, medianas y grandes empresas. (Hernández Sampieri et al., 2010).

Asimismo se han entrevistado a las siguientes personas:

❖ Al Dr. Alberto Eduardo Chiavassa, profesor adjunto a la cátedra de Derecho Penal de la Universidad Nacional de Córdoba, con especial dedicación a los posgrados. Interviniente en el programa *“La Universidad en la Cárcel”* de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales desde el 2004. Debido a la gran distancia existente entre entrevistador y entrevistado, se realizó vía correo electrónico.

❖ Al Coordinador de Carrera del C.E.N.T. N° 40 en Contexto de Encierro. La misma se llevó adelante de manera personal.

En cuanto a la técnica para recolectar datos secundarios, se recurrió al análisis documental. Por lo cual, se hizo uso del servicio de Internet y de la Biblioteca del CURZA. Los documentos analizados son trabajos de investigación científica, noticias, informes, leyes, entre otros, que permitieron obtener información relevante.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 6 MARCO TEÓRICO

### 6.1 Introducción al Contexto de Encierro

#### 6.1.1 Pena privativa de la libertad

En el presente trabajo de investigación se entiende por privación de la libertad a toda forma de encarcelamiento de una persona, en calidad de procesada o condenada, a causa de haber infringido la ley. Dicha privación se encuentra ordenada por el Juez Competente.<sup>6</sup>

Por lo tanto, la pena privativa de la libertad es una de las consecuencias de cometer un delito penal. Consiste en la privación de la libertad ambulatoria, de la patria potestad, de la administración de los bienes y del derecho de disponer de ellos<sup>7</sup>. Tiene como finalidad lograr que el condenado sea una persona respetuosa de la ley<sup>8</sup>, procurando su reinserción en la comunidad mediante la readaptación o rehabilitación social a través del Sistema de Progresividad.

#### 6.1.2 Régimen de Semilibertad

Para tratar el Régimen de Semilibertad, se recurre a la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad N° 24.660, la cual establece que la Semilibertad permite al condenado trabajar fuera de la cárcel, sin supervisión continua, gozando de iguales condiciones a las de la vida libre, en las que se incluye el salario y la seguridad social. Finalizada la jornada laboral, el convicto debe regresar al alojamiento asignado, so pena de suspensión o revocación, (artículo 23).

---

<sup>6</sup> Ello conforme lo establece la disposición general de los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas.

<sup>7</sup> Ello conforme lo establece el artículo 12 del Código Penal de la Nación Argentina.

<sup>8</sup> Es decir, que adquiera la capacidad de respetar y comprender la ley.



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

El Régimen de Semilibertad es tratado como una de las modalidades<sup>9</sup> de cumplimiento de la pena, por lo tanto no interrumpe la ejecución de la misma ni el cómputo de detención.

La concesión de salidas laborales la puede solicitar el propio recluso o ser propuesto al Señor Juez de Ejecución por el director de la cárcel, mediante resolución fundada conjuntamente con la indicación del lugar y distancia máxima a la cual el condenado puede trasladarse, las normas que deberá observar, y el nivel de confianza que se adoptará, (artículo 18).

### **6.1.3 Sistema de Progresividad**

El Sistema de Progresividad de la ejecución de la pena privativa de la libertad incluye el avance de un preso, a través de diferentes etapas o períodos, hasta la libertad adquirida por agotamiento de la pena. Este avance, gradual y flexible, depende del cumplimiento de los objetivos fijados en cada uno de las fases o períodos, y es controlado por el Consejo Correccional del Servicio Penitenciario. Dicha progresividad se encuentra orientada en el Principio Resocializador, cuya finalidad es lograr que el convicto sea una persona respetuosa de la Ley (siendo la paz social el bien jurídico tutelado), y de esta manera ser reintegrado a la sociedad, conocido como proceso de reinserción social o readaptación.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Como así también lo son las salidas transitorias, libertad condicional, libertad asistida, arresto domiciliario, y otras estipuladas en la ley o que el Juez Competente otorgue (como en el caso de las salidas excepcionales por estudio antes de la mitad de la condena).

<sup>10</sup> Ello conforme lo establece el artículo 1 de la Ley Nacional N° 24.660; artículo 3, inciso a), del Anexo I de la Ley Orgánica del Servicio Penitenciario de la Provincia de Río Negro N° 5.185; artículo 5, inciso 6, de la Convención Americana de Derechos Humanos; artículo 10, inciso 3, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Este Sistema se basa en un programa de tratamiento interdisciplinario individualizado y programado, compuesto por cuatro etapas por las que transita la persona en contexto de encierro:<sup>11</sup>

❖ Período de observación o diagnóstico: Consiste en el estudio médico<sup>12</sup>, psicológico y social del condenado con el objeto de formular el diagnóstico psicofísico que determina la vida que llevará adelante el interno mientras esté en prisión. En dicho período el equipo interdisciplinario confecciona<sup>13</sup> un informe denominado “*Historia Criminológica*”, el cual tiene como finalidad determinar en qué sección del establecimiento y en qué fase o período se va a incorporar al penado, como así también dictar el programa que deberá aplicarse al mismo. Además, contiene las fechas en que el interno podría acceder, previo cumplimiento de los requisitos, al período de prueba, salidas transitorias y Semilibertad, libertad condicional, libertad asistida, programa de prelibertad, egreso por agotamiento de la pena.

❖ Período de readaptación o tratamiento: Es el conjunto de actividades dirigidas a la reeducación y reinserción social del condenado. Consta de un tratamiento individualizado fraccionado en cuatro fases sucesivas:

➤ Socialización: Comienza con la incorporación del reo al lugar que se le asignó durante el periodo de observación. En este periodo el Consejo Correccional establece las pautas del tratamiento (salud psicofísica, capacitación y formación profesional, actividad laboral, educacional, cultural y recreativa, relaciones familiares y sociales, actividades espirituales y deportivas) con el fin de consolidar y promover los factores positivos de la personalidad del interno y de reducir sus aspectos negativos.

---

<sup>11</sup> Confróntese Ley Nacional N° 24.660, Anexo IV del Decreto Provincial N° 1.634/2004 y Ley del Régimen de Ejecuciones de las penas privativas de libertad impuestas a condenados N° 3.008.

<sup>12</sup> El cual incluye enfermedades infecto-contagiosas y análisis de retrovirus.

<sup>13</sup> En un plazo de treinta días a partir de la sentencia de condena.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

➤ Consolidación: Implica una disminución del control que se ejerce sobre el penado, el que consiste en la posibilidad de cambio de sección o traslado. Se inicia una vez que el interno haya alcanzado los objetivos fijados para la fase socialización. Es decir, poseer Conducta y Concepto Bueno (5; 5), no registrar sanciones por infracciones medias o graves en el último período calificado; trabajar con regularidad; cumplir con las actividades educativas; mantener la disciplina; mantener la higiene personal y del alojamiento; contar con dictamen favorable del Consejo Correccional y aprobación del Director del establecimiento.

Esta fase comprende el cumplimiento de programas de tratamiento del interno en materia laboral y educacional, entre otras disciplinas, que permita verificar la aceptación de normas sociales y asignar mayor responsabilidades.

➤ Afianzamiento: Es una fase que consiste en promover el régimen de autodisciplina, a través de un proceso gradual y progresivo de eliminación de exigencias institucionales. Para su incorporación se debe reunir Conducta y Concepto Bueno (6; 5); no registrar en el último período sanciones por infracciones medias o graves; estar cumpliendo con los programas de tratamiento propuestos; mantener la higiene personal y del alojamiento; contar con dictamen favorable del Consejo Correccional; demostrar confianza.

➤ Confianza: Le brinda al condenado una creciente autodeterminación, a fin de evaluar la medida en que internaliza los valores esenciales para una adecuada convivencia social, acompañada de una supervisión moderada tendiente a otorgar un mayor grado de confiabilidad.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal Nº I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Se requiere que el convicto posea Conducta Muy Buena (7) y Concepto Bueno (6); no debe registrar sanciones disciplinarias en el último trimestre calificado; cumplir con las normas y pautas socialmente aceptadas; trabajar con regularidad; cumplir con las actividades educativas; contar con dictamen favorable del Consejo Correccional y aprobación del Director del establecimiento.

❖ **Período de Prueba:** Es una etapa en donde se emplean métodos de autogobierno, como preparación para el egreso del condenado, quien se encuentra con una restricción mínima respecto de la seguridad. Implica el alojamiento en establecimientos abiertos o en un sector basado en el principio de autodisciplina, la incorporación a las salidas laborales y transitorias<sup>14</sup>.

❖ **Libertad Condicional:** Es otorgada por el Juez Competente, previo informes favorables del equipo interdisciplinario de la cárcel. Para ello el presidiario debe cumplir con el siguiente tiempo mínimo de condena:

<b>Pena</b>	<b>Tiempo mínimo</b>
Reclusión o prisión perpetua	35 años
Reclusión o prisión por más de 3 años	dos tercios
Reclusión o prisión por 3 años o menos	1 año de reclusión u 8 meses de prisión

El avance en el Sistema tiene requisitos objetivos, como el tiempo que es necesario transitar y la conducta, y subjetivos, como el concepto que está basado en pautas de evolución personal, generalmente fijadas por el Consejo Correccional. Es importante destacar que el avance de fase no es un beneficio que otorga el Servicio Penitenciario, sino un derecho del preso al cumplir con las pautas fijadas.

---

<sup>14</sup> Siempre que reúna la totalidad de los requisitos exigidos al respecto.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

La conducta se basa en el comportamiento que el condenado tiene con respecto a la observancia de las normas de disciplina, durante el alojamiento en la cárcel y en los permisos de salidas. Solamente se puede afectar esta calificación en caso de sanción. Por otra parte, el concepto es la ponderación de la evolución personal que presenta el preso, del cual se deduce el grado de reinserción social alcanzado. Por lo tanto, el Consejo Correccional califica en forma trimestral la conducta y de manera semestral el concepto. Siendo las escalas de las calificaciones otorgadas: Ejemplar (9 y 10), Muy Buena (7 y 8), Buena (5 y 6), Regular (3 y 4), Mala (1 y 2) y Pésima (0).

De manera excepcional, el Señor Juez de Ejecución Penal puede otorgar al interno un avance en las fases, por presentar un retraso injustificado en la progresividad. Mientras que el director de la cárcel tiene la misma facultad, excluyendo la incorporación al período de prueba.

### **6.2 Gestión de la incorporación**

La Gestión de la incorporación forma parte del *“Modelo de sistema integrado de gestión del empleo y los recursos humanos”*<sup>15</sup> propuesto por Longo (2002). Quien presenta la gestión de recursos humanos como un sistema integrado de gestión, con el objetivo fundamental de adecuar a las personas a la estrategia organizacional, a fin de obtener resultados esperados. Los cuales, no solo dependen de las personas (por sus conductas, cantidad y cualificación), sino que también, de los factores situacionales del contexto interno (estructura, cultura organizativa, situación política interna, entre otros) y del exterior de la organización (normas jurídicas de aplicación, mercado de trabajo, situación sociopolítica, entre otros).

---

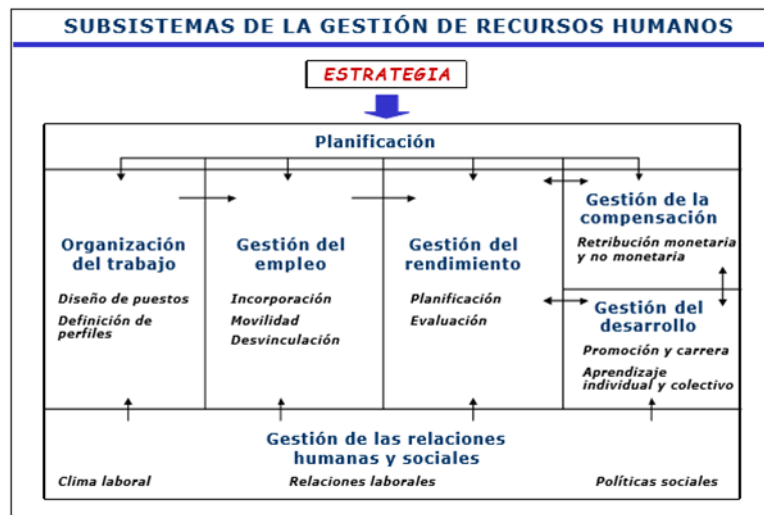
<sup>15</sup> La gestión privada no queda excluida de la aplicación de este modelo, pues fue pensado originalmente para el ámbito privado y luego adoptado al sector público (Longo, 2002:10).

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Tal como Longo (2002:11) lo grafica de la siguiente manera:



Por lo tanto, a fin de observar el funcionamiento de la Gestión de la incorporación propuesto por Longo (2002), se desglosa la parte central del gráfico precedente (gestión de recursos humanos). Por lo cual, se observa el siguiente gráfico, donde el autor detalla los siete subsistemas del modelo:



Como se puede observar, en ambos gráficos se menciona el término "estrategia". En el primero de ellos se hace referencia a la estrategia de la organización, y en el segundo se alude a la estrategia de recursos humanos como subproducto de la primera.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Esta última busca alcanzar alineamiento estratégico del sistema de gestión de recursos humanos, dándole valor, sentido y haciendo posible la innovación de las políticas y prácticas.

En el último gráfico se visualiza una interconexión entre los subsistemas, los cuales se encuentran ubicados verticalmente en tres niveles. En el nivel superior se presenta la planificación de recursos humanos como puerta de entrada del sistema integrado, permitiendo anticipar la definición de políticas alineadas con los demás subsistemas. Luego, cinco subsistemas completan el nivel intermedio. El primero de ellos es la Organización del trabajo, el cual constituye la base para el funcionamiento de la Gestión del empleo, cumpliendo el rol de prefigurar y especificar los contenidos de las tareas y las características de los candidatos a desempeñarlas. El segundo corresponde a la Gestión del empleo, encargo de los flujos de entrada, movimiento y salida de las personas de la organización. El tercero alude a la Gestión del rendimiento, quien planifica, estimula y evalúa la contribución de los empleados. Asimismo, le brinda información a la Gestión del empleo para la toma de decisiones relacionadas con la movilidad o la desvinculación de las personas. El cuarto pertenece a la Gestión de la compensación, el cual retribuye la contribución de las personas. Mientras que el quinto corresponde a la Gestión del desarrollo, quien se encuentra relacionado con el crecimiento individual y colectivo. Finalmente, el nivel inferior se conforma por la Gestión de las relaciones humanas y sociales, encargado de gestionar las relaciones de la organización con sus empleados, en su dimensión colectiva, en torno a las políticas y prácticas de personal.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

De todos los subsistemas mencionados anteriormente, se le da una gran relevancia al de Gestión del empleo. Siendo el subsistema que, según Longo, *“incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos mediante los cuales las personas entran, se mueven y salen de la organización”* (2002:27). Se hace énfasis en el primer flujo, denominado Gestión de la incorporación, el cual consiste en todas las políticas y prácticas relacionadas con el acceso de las personas al empleo. Este a su vez comprende tres procesos:

- ❖ Reclutamiento: consiste en buscar y atraer candidatos para ocupar puestos de trabajo en la organización.
- ❖ Selección: comprende la elección y aplicación de los instrumentos para elegir, y las decisiones de adscripción de las personas a los puestos.
- ❖ Recepción o inducción: incluye las políticas y prácticas orientadas a recibir a las personas y brindarle asistencia en sus primeros días en la organización.

### **6.3 Empleabilidad**

Para Chiavenato la empleabilidad [es] *“la capacidad de una persona para conquistar y mantener un empleo”*<sup>16</sup>. Dicha capacidad hace referencia al *“conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”*, tal como lo define el Diccionario de la Real Academia Española.

Sobre este aspecto, Neffa (2000), citado por Spinosa (2005:6), expresa que la empleabilidad [es] *“la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un período dado”*.

---

<sup>16</sup> CHIAVENATO, Idalberto, (2006), *Introducción a la teoría general de la administración*, México: McGraw-Hill.



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Desde otra perspectiva, Martha Alles define la empleabilidad como *“la posibilidad de obtener otro trabajo y/o mantener el empleo actual en un marco satisfactorio para ambas partes, empleado y empleador”* (2006:13). En esta definición se excluye el tratamiento de las personas desempleadas, pues solamente trata a la persona que se encuentra ocupada y que desea obtener un trabajo, acorde a sus expectativas, o mantener el actual. Asimismo, Alles (1998, citada por Spinosa, 2005), advierte que una persona es empleable<sup>17</sup> cuando posee y acumula las condiciones que hacen útil y valorable su participación en la organización, en caso contrario perderá el empleo o no lo hallará.

De lo que antecede se concluye que la empleabilidad es el grado de oportunidad que tiene una persona para acceder al empleo, ya sea porque se encuentra desocupada o porque quiere obtener uno nuevo, y/o mantener el que posee.

A continuación se mencionan los cuatro factores principales del contexto laboral, considerados por Alles (2006), que influyen en la empleabilidad de una persona:

❖ **Competencia:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) citada por Alles (2006:16), aporta el término *“competencia profesional”*, el cual se refiere a *“la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello”*.

En este caso, al agregarse el término profesional, se adiciona la capacidad adquirida que tiene una persona para desempeñar un puesto de trabajo, con un mayor enfoque a los oficios y puestos de trabajo operativos.

---

<sup>17</sup> Es decir que tiene capacidad para encontrar un empleo satisfactorio o mantener el actual.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Asimismo, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor), citado por Alles (2006:28), hace mención sobre “*competencia laboral*”, y la define como una “*capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada*”.

Finalmente, Martha Alles afirma que las competencias son “*las características de personalidad, devenidas [en] comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos*” (2006:66).

En virtud de todo ello, se entiende por competencia a las características de personalidad que influyen positivamente en los comportamientos de los empleados en cada puesto de trabajo.

Es decir, una persona es competente cuando posee la aptitud<sup>18</sup> necesaria que le permite tener una buena ejecución dentro de la organización, tales como, alta adaptabilidad, capacidad de aprendizaje, colaboración, confiabilidad, iniciativa<sup>19</sup>, modalidades de contacto, responsabilidad, tolerancia a la presión, productividad, etc. (Alles, 2008:65).

❖ **Conocimientos:** Los conocimientos permiten observar si una persona sabe cómo hacer el trabajo. Comprende los conocimientos técnicos, la experiencia laboral, y las destrezas. Los primeros aluden a la enseñanza recibida en las instituciones educativas, por el cual se reciben diplomas o títulos, tales como las matemáticas, estadísticas, contabilidad general, idiomas, entre otros (Alles, 2006:61).

---

<sup>18</sup> El Diccionario de la Real Academia Española la define como la “*capacidad para operar competentemente en una determinada actividad*”.

<sup>19</sup> La iniciativa es la predisposición a actuar y a pensar proactivamente.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Mientras que la experiencia laboral refiere a un listado con los empleos desempeñados por el aspirante, lo cual conforma su historia laboral que se encuentra plasmada en el currículum. Por último, las destrezas se refieren a las habilidades que posee una persona, tales como, manejo de vehículos, manejo de PC, manejo de texto, entre otro (Alles, 2007:39); por lo que permiten visualizar la capacidad del empleado para hacer el trabajo.

❖ Actitud de búsqueda: De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, se define la actitud como la *“disposición de ánimo manifestada de algún modo [...]”*. Se refiere a la expresión de un estado de ánimo de una persona. Contextualizando en este caso, es el ánimo que tiene una persona para buscar un empleo. Responde a la pregunta ¿quiere o no la persona un nuevo empleo?

Siguiendo la misma línea, la actitud de búsqueda con la que sale al mercado laboral es tratada en la obra *“Sin trabajo”* por Gabriel Kessler, citado por Alles (2006:18), donde expresa: *“En un contexto de alto desempleo las medidas tradicionales de búsqueda de trabajo ya no dan resultado. En consecuencia, una importante labor del desempleado argentino es ingeniárselas por sí mismo para encontrar las formas de buscar trabajo [...]”*. Por ello se considera que la búsqueda de información es una herramienta fundamental, con las que cuentan las personas a la hora buscar empleo en Argentina. Conociendo nuevas e innovadoras formas, con el fin de poder lograr *“ingenárselas por sí mismo”*.

❖ El mercado: Este factor trata sobre las ofertas disponibles que hay en el mercado laboral, lo cual influye en la consecución y mantenimiento del empleo. Asimismo se encuentra relacionado con los conocimientos y las competencias que poseen las personas para cumplir con los requerimientos del puesto de trabajo.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 6.4 Formación Profesional

La formación profesional, según conforme lo establece el artículo 53 de Ley Orgánica de Educación de la Provincia de Rio Negro N° 4.819, es *“el conjunto de acciones cuyo propósito es la formación social, cultural y laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores [...]”*.

Por lo tanto, la formación profesional es un proceso destinado a aumentar la empleabilidad de las personas, cualquiera sea su situación educativa inicial<sup>20</sup>, mediante la adquisición de habilidades, actitudes, conocimientos y competencias. Lo que permite la adaptación al empleo de forma sostenible, eliminando las diferencias entre lo que el empleado puede ofrecer y lo que demanda el puesto de trabajo.

Cabe agregar que el Cinterfor es el organismo de referencia más importante que hay en América Latina sobre formación profesional. Pues es el principal encargado de impulsar la necesidad de *“educar para la empleabilidad”*, según lo afirman Gallart (1996) y Ducci (1998), citados por Spinosa (2005:9-10).

## 6.5 Discriminación

Según lo establecido en el artículo 1 de la Ley de Actos Discriminatorios N° 23.592, se entiende por discriminación a los actos u omisiones que arbitrariamente impidan, obstruyan, restrinjan o de algún modo perjudiquen el pleno ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y garantías reconocidos en la Carta Magna. Dichos motivos arbitrarios se dan a causa de la raza, religión, nacionalidad, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, entre otros.

---

<sup>20</sup> Siendo diferente los requisitos de ingreso y desarrollo a los de la educación formal.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por otra parte, el INADI (2006:9-10) alude a la discriminación en el ámbito laboral, y la define como cualquier obstrucción al derecho laboral, trato desigual y menos favorable sustentado en motivos arbitrarios, ajenos a la idoneidad que presenta la persona en el puesto de trabajo. Por lo tanto, se da en cualquier etapa de la vida laboral (reclutamiento, selección o inducción, capacitación y desarrollo, y despidos).

Por consiguiente, la discriminación se alimenta de estereotipos<sup>21</sup> naturalizados y de ideas falsas respecto de una supuesta “normalidad”. Debido a que en toda cultural organizacional se imponen prejuicios respecto a los recursos humanos (INADI, 2016).

En definitiva, discriminar es dar de manera arbitraria y negativa un trato diferente a las personas, violando sus derechos.

### **6.6 Certificado de Antecedentes Penales**

El Certificado de Antecedentes Penales es *“un documento en formato electrónico emitido por el Registro Nacional de Reincidencia mediante el cual se certifica la inexistencia de antecedentes o procesos penales pendientes del solicitante”*<sup>22</sup>. Por lo tanto, los antecedentes penales aluden a las sanciones penales que se imponen a la persona que delinque, según lo establecido por el Código Penal de la Nación Argentina.

---

<sup>21</sup> Los estereotipos aluden al conjunto de prejuicios, actitudes, creencias y preconceptos impuestos por la sociedad y la cultura, los cuales se dan en los ámbitos laborales (INADI, 2016:10).

<sup>22</sup> Véase [http://www.dnrec.jus.gov.ar/Atencion\\_Particulares.aspx?id=priv](http://www.dnrec.jus.gov.ar/Atencion_Particulares.aspx?id=priv)

# **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

## **7 CAPÍTULO I: Requisitos dentro del Sistema de Progresividad para gozar de Salidas Laborales en Río Negro**

### **7.1 Introducción al Capítulo**

Para comenzar con el desarrollo de la investigación, en primer lugar se realiza un estudio del contexto, con el fin de observar la dependencia jurisdiccional de los presos alojados en la cárcel provincial de Viedma. Por ende se caracterizan las diferentes Circunscripciones Judiciales de Río Negro con sus respectivos jueces competentes en materia de ejecución penal. Asimismo, se realiza un análisis sobre las distintas leyes que aluden a los derechos laborales en el ámbito carcelario.

Luego, se identifican las partes involucradas en el Régimen de Semilibertad, con el objeto de mostrar cómo funciona el sistema por el cual los presos salen a trabajar desde la cárcel.

Finalmente, se mencionan los diversos requisitos que se solicitan en la provincia de Río Negro para que un presidiario acceda a las salidas laborales. Particularmente, realizando una focalización sobre la ciudad de Viedma. Como así también, se hace alusión a las normas que el Juez Competente le impone a fin de mantener el beneficio, so pena de ser sancionado por infringir algunas de ellas.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 7.2 Estudio del contexto

### 7.2.1 Circunscripciones Judiciales en Río Negro

La provincia de Río Negro, a los efectos del ámbito territorial judicial, se encuentra compuesta por cuatro Circunscripciones Judiciales<sup>23</sup>. Cada una de ellas cuenta con su respectivo Juzgado de Ejecución Penal<sup>24</sup>. Ello se debe a que en los últimos dos años se efectuaron designaciones que permiten que cada jurisdicción cuente con su correspondiente Juez de Ejecución Penal como lo establece la normativa<sup>25</sup>.

❖ Primera Circunscripción Judicial: Constituida por Adolfo Alsina, General Conesa, San Antonio, Valcheta y las localidades del Departamento 9 de Julio no incluidas en la Segunda Circunscripción Judicial. Todos ellos con asiento en la ciudad de Viedma, donde desempeña el cargo de Juez de Ejecución Penal el Dr. Ignacio Mario Gandolfi.

❖ Segunda Circunscripción Judicial: Constituida por Avellaneda, Pichi Mahuida, Sierra Colorada, Los Menucos, Maquinchao, y las localidades del Departamento General Roca y El Cuy no incluidas en la Cuarta Circunscripción Judicial. Todos ellos con asiento en la ciudad de General Roca, donde desempeña el cargo de Juez de Ejecución Penal el Dr. Juan Pablo Chirinos.

❖ Tercera Circunscripción Judicial: Constituida por San Carlos de Bariloche, Pilcaniyeu, Ñorquinco y las localidades del Departamento 25 de Mayo no incluidas en la Segunda Circunscripción Judicial. Todos ellos con asiento en la ciudad de San Carlos de Bariloche, donde desempeña el cargo de Juez de Ejecución Penal el Dr. Juan Martín Arroyo.

---

<sup>23</sup> Ello conforme lo establece el artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial N° 5.190.

<sup>24</sup> Véase [http://www.jusrionegro.gov.ar/inicio/organismos/busqueda\\_form.php](http://www.jusrionegro.gov.ar/inicio/organismos/busqueda_form.php)

<sup>25</sup> Ello conforme lo establece el artículo 62 de la Ley Provincial N° 5.190; artículo 41 de la Ley Provincial N° 3.008.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

❖ Cuarta Circunscripción Judicial: Constituida por Cipolletti, Balsa las Perlas, Fernández Oro, Cinco Saltos, Contralmirante Cordero, Campo Grande y Catriel. Todos ellos con asiento en la ciudad de Cipolletti, donde desempeña el cargo de Juez de Ejecución Penal el Dr. Lucas Lizzi.

### **7.2.2 Legislación en el Régimen de Semilibertad**

En relación al Régimen de Semilibertad se hace alusión a la Carta Magna, los tratados internacionales, los Convenios de la OIT, la normativa nacional y la jurisprudencia destacada al respecto. Todo ello con el objeto de observar los derechos laborales de los presos, procurando su reinserción social.

En primer lugar, la Constitución Nacional garantiza el derecho a trabajar que poseen los condenados, (artículo 14), y de acceder a un empleo<sup>26</sup> sin otra condición que la idoneidad, (artículo 16), con igualdad de oportunidad y de trato<sup>27</sup>, (artículo 75, inciso 23). Asimismo la Ley Suprema, (artículo 14 bis), brinda protección al trabajo, asegurándole al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas, retribución justa, salario mínimo, vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en el beneficio, en el control y en la dirección de la empresa, protección contra el despido arbitrario, organización sindical, derecho a la seguridad social, a la protección de la familia del trabajador, defensa del bien de familia, compensación económica familiar y acceso a la vivienda digna, entre otros.

---

<sup>26</sup> Toda vez que reúnen los requisitos para gozar de salidas laborales.

<sup>27</sup> Asimismo el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (artículo 10, inciso 1), señala que los internos deben ser tratados digna y humanamente.



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

En cuanto a los tratados internacionales, (artículo 75, inciso 22, de la CN), se alude a los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas, donde se establece que *“Toda persona privada de libertad tendrá derecho a trabajar, a tener oportunidades efectivas de trabajo, y a recibir una remuneración adecuada y equitativa por ello, de acuerdo con sus capacidades físicas y mentales [...]”* (Principio XIV), todo ello con el fin de cumplir con el Principio Resocializador, estimulando la cultura del trabajo y eliminando el ocio en las cárceles.

Asimismo, el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre reza que *“Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”*. Ello concuerda con la retribución justa que garantiza la Carta Magna.

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos, (artículo 23.1), dispone que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*.

Mientras, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (artículos 6), establece que el derecho a trabajar *“[...] comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado [...]”*. Para ello se requiere de la formación profesional, de los programas y normas orientadas a conseguir un desarrollo sostenible y una ocupación productiva.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por otra parte, en lo concerniente a la OIT, se hace referencia a los Convenios 29 y 105. El primero de ellos dispone que el trabajo penitenciario sólo puede imponerse a condenados por sentencia judicial, siendo que no puede obligarse a trabajar a los procesados ni a detenidos por decisión administrativa. Mientras que el Convenio 105 establece que empresas o particulares pueden emplear a presos que trabajen por voluntad propia, debiendo asegurar que sus condiciones de trabajo sean similares a las de la vida libre. Incluyendo las cuestiones económicas, seguridad laboral, higiene y seguridad social.

A lo que respecta a la normativa nacional, se hace referencia a la Ley Nacional N° 24.660, la cual en su artículo 23 reza *“La semilibertad permitirá al condenado trabajar fuera del establecimiento sin supervisión continua, en iguales condiciones a las de la vida libre, incluso salario y seguridad social, regresando al alojamiento asignado al final de cada jornada laboral”*. O sea, la semilibertad le permite al preso salir de la cárcel y ejercer su derecho al trabajo como cualquier ciudadano. Asimismo, en su artículo 106 se mencionan dos tipos de trabajos que constituyen las bases del tratamiento. Por un lado, se encuentra el trabajo voluntario (derecho a trabajar), el cual influye en la calificación del concepto del interno, y está vinculado a la actividad laboral formativa que integra el programa de tratamiento individual. Por otra parte, se hace referencia al trabajo obligatorio (deber de trabajar), consistente en la realización de las labores de mantenimiento mínimas propias de la convivencia común, que se le encomienden, forman parte de las reglas de conducta que el preso debe respetar en contexto de encierro. La negativa injustificada a realizarlas, puede dar lugar a una sanción disciplinaria y bajar la calificación de la conducta del reo.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

A todo ello se agrega que la Ley de Empleo N° 24.013, (artículo 2, inciso d), tiene como objetivo *“Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral”*.

Finalmente a lo que respecta a la jurisprudencia destacada, se alude al fallo de la CSJN en autos *“Romero Cacharane”*<sup>28</sup>, donde se avala el derecho a trabajar que posee una persona privada de su libertad. Pues menciona que *“La concepción de que la persona pierde todos sus derechos con la condena, y sea objeto de arbitrariedades, resulta incompatible con un Estado de Derecho [...]”*.

### **7.3 Partes constituyentes del Régimen de Semilibertad**

Este apartado tiene como finalidad caracterizar el papel que desempeña cada una de las partes vinculadas con el Régimen de Semilibertad en la provincia de Río Negro. Cabe aclarar que no se analizan el Instituto de Asistencia a Presos y Liberados (IAPL) y la Unidad de Arresto Domiciliario Monitoreado Electrónicamente (UADME), siendo que dichos organismos de control se tratan en otro Capítulo.

#### **7.3.1 El Interno, el Abogado Defensor y el Empleador**

El interno es la persona que se encuentra privada de su libertad con sentencia firme<sup>29</sup>, en donde recorre las diversas fases y períodos pertenecientes al Sistema de Progresividad, dando cumplimiento a los objetivos fijados por el Consejo Correccional en cada una de ellas, a fin de ser incorporado al Régimen de Semilibertad<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Véase

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/12/12/consideraciones-sobre-el-trabajo-penitenciario-en-argentina/>

<sup>29</sup> Ello conforme lo establece el artículo 57 de la Ley Nacional N° 24.660.

<sup>30</sup> Cabe aclarar que las personas procesadas pueden gozar de salidas laborales, denominado bajo el término *“trabajo extramuros”*; pero por el motivo de que en la cárcel provincial de Viedma no hay encausados gozando de dicho beneficio, únicamente se incluyen en el presente trabajo a los internos incorporados al Régimen de Semilibertad.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

El interno tiene derecho a elegir un defensor particular, so pena de asignarse un defensor del fuero penal. Además puede ser autorizado por el juez de la causa a “*defenderse por sí mismo*”, mientras no menoscabe la asistencia técnica.<sup>31</sup> El defensor particular es el abogado que asiste técnicamente al reo y que le cobra honorarios por ello. Mientras que el defensor del fuero penal es un funcionario que forma parte del Ministerio Público, es el abogado que desempeña la defensa letrada de los condenados sin cobrarle honorarios por ello, pues se lo otorga el Estado<sup>32</sup>.

Ambos se encargan de prestar un “*servicio profesional de calidad*”, en cuanto al asesoramiento técnico-jurídico, para el ejercicio de la defensa de las personas privadas de su libertad<sup>33</sup>. Asimismo, representan al reo en las peticiones relacionadas con las salidas laborales, presentadas ante el Señor Juez Competente<sup>34</sup>. Y en el caso de que las resoluciones sean adversas a los intereses de su pupilo, siempre que se ajusten a derechos, deben agotar los recursos al respecto. Cabe aclarar que en esta segunda instancia, cuando el defensor del fuero penal es quien interpone el recurso de casación ante el STJ contra acto emanado por el Juez de Ejecución Penal, interviene el Defensor General en representación de los internos, cuya sede de funciones se encuentra en la ciudad de Viedma.<sup>35</sup>

Por otra parte, el empleador es la persona que contrata al encarcelado que reúne los requisitos exigidos para gozar de salidas laborales, a cambio de una remuneración que se debe ajustar al salario de la vida libre.

---

<sup>31</sup> Ello conforme lo establece el artículo 46 del Código Procesal Penal de Río Negro.

<sup>32</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 8 y 22, inciso b), de la Ley Orgánica del Ministerio Público N° 4.199.

<sup>33</sup> Ello conforme lo establecen los puntos 35 del Anexo I y 28 del Anexo II de la Ley Provincial N° 5.190.

<sup>34</sup> Dichas solicitudes pueden ser interpuestas por el abogado defensor o por el propio interno, conforme lo establecido por los artículos 46 y 260 del Código Procesal Penal de Río Negro.

<sup>35</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 21 y 23, inciso a), de la Ley Provincial N° 4.199.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Asimismo, es quien autoriza a que se realice la inspección socio-ambiental en el lugar de trabajo, llevada a cabo por personal del Área Social del Establecimiento Penitenciario. Como así también, se compromete ante el Juez Competente de avisar cualquier anomalía en el comportamiento del condenado durante la jornada laboral.

### **7.3.2 El Juez Competente**

El Juez Competente de los presos con sentencia firme es el Juez de Ejecución penal. Este magistrado es el encargado de garantizar el trato otorgado a los penados, mediante el cumplimiento de las normas constitucionales, los tratados internacionales ratificados por la República Argentina, la Ley Provincial N° 3.008<sup>36</sup> y la Ley Nacional N° 24.660<sup>37</sup>.

Por consiguiente tiene competencia para controlar el cumplimiento de la ejecución de la pena de los presidiarios. Por ende se encarga de resolver (rechazar o autorizar) incidentes que se susciten en dicho período, tal como la incorporación al Régimen de Semilibertad, previa evaluación, de los condenados que cumplen con los requisitos correspondientes, procurando establecer estrategias y medidas que formulen la reinserción social de los mismos. Asimismo establece y modifica las normas sobre las condiciones de trabajo de los internos.<sup>38</sup>

Cabe destacar que la presencia de un Juez de Ejecución Penal, en cada Circunscripción Judicial, acarrea beneficios para los condenados, como por ejemplo, permite unificar criterios sobre los beneficios que les corresponden a los internos.

---

<sup>36</sup> Incluyendo su decreto reglamentario, Decreto Provincial N° 1.634/2004.

<sup>37</sup> Incluyendo su decreto reglamentario, Decreto Reglamentario de la Ley de ejecución de la pena privativa de la libertad N° 396/99.

<sup>38</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 30 y 493 del Código Procesal Penal de la Nación Argentina; artículo 40 de la Ley Provincial N° 3.008; artículo 36 del Decreto Nacional N° 396/99; artículo 28 del Código Procesal Penal de la Provincia de Río Negro.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Además garantiza los derechos de las personas condenadas, mediante el control que realiza sobre el Servicio Penitenciario.<sup>39</sup> Pues un reo ya no tiene diferentes jueces durante la purgación de la condena, función que cumplían los ex jueces camaristas. Asimismo prosperan las denuncias de delitos dentro de las cárceles.

Por otra parte, cuando el abogado defensor, el propio preso o el fiscal, presentan impugnación contra un acto dictaminado por el Juzgado de Ejecución Penal, los jueces competentes que entienden en dicha resolución son los integrantes del Foro de Jueces Penales. El cual se encuentra constituido por Jueces de Garantía<sup>40</sup> y Jueces de Juicio<sup>41</sup>, con asiento en cada una de las Circunscripciones Judiciales de la provincia. Quienes deben desempeñar la función de revisión ordinaria de toda decisión recurrible. Por consiguiente tienen competencia para conceder o revocar salidas laborales de los condenados, siempre y cuando exista un recurso de apelación al respecto. Siendo la Oficina Judicial, de cada jurisdicción, la encargada de determinar el Magistrado que realizará la revisión.<sup>42</sup>

### **7.3.3 El Fiscal**

El Fiscal es un funcionario que forma parte del Ministerio Público<sup>43</sup>. Por consiguiente, el Agente Fiscal es la persona encargada de analizar y emitir un dictamen respecto a la incorporación, control, suspensión o revocación de las salidas laborales de los internos.

---

<sup>39</sup> Según lo sostuvo Crespo, ex director de la cárcel de San Carlos de Bariloche, en una entrevista con el diario "Río Negro". Véase [http://www.rionegro.com.ar/policiales/director-del-penal-3-pide-un-juez-de-ejecucion-en-bariloche-XWRN\\_2930535](http://www.rionegro.com.ar/policiales/director-del-penal-3-pide-un-juez-de-ejecucion-en-bariloche-XWRN_2930535)

<sup>40</sup> Integrado inicialmente, por disposición transitoria, por los titulares de los ex Juzgados Correccionales y de los ex Juzgados de Instrucción.

<sup>41</sup> Constituyen un tribunal colegiado, compuesto por tres jueces. Se encuentra integrado inicialmente, por disposición transitoria, por los titulares de las ex Cámaras en lo Criminal.

<sup>42</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 26, 27 y 58 del Código Procesal Penal de Río Negro; artículo 164 de la Ley Provincial N° 5.190.

<sup>43</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 8 y 9 de la Ley Provincial N° 4.199.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

O sea, formula requerimientos, dictámenes y resoluciones, en forma motivada<sup>44</sup>, sobre cada uno de los pedidos que solicita el abogado defensor o el propio recluso, a los fines de que el Juez Competente resuelva teniendo en cuenta la opinión de las dos partes (principio de contradicción). Asimismo posee la facultad de impugnar, ante el Foro de Jueces Penales, las decisiones judiciales dictaminadas durante la ejecución de la pena<sup>45</sup>. Dando de esta manera intervención al Fiscal de Cámara, quien emite opinión en coordinación al Agente Fiscal actuante.<sup>46</sup>

Por otra parte, cuando el abogado defensor accede a la vía del recurso de casación ante el STJ, interviene el Fiscal General; con sede en la ciudad de Viedma.<sup>47</sup>

### **7.3.4 El Establecimiento Penitenciario**

El Servicio Penitenciario de la Provincia de Río Negro es la fuerza de seguridad encargada de controlar que se cumpla la condena del interno, alojado en las diferentes Unidades Penitenciarias<sup>48</sup> de cada circunscripción judicial, promoviendo su adecuada reinserción social a través del Sistema de Progresividad.

Además se encarga de remitir a la Oficina Judicial los informes criminológicos solicitados para resolver los incidentes de ejecución vinculados a las salidas laborales. Los que serán tratados por el Juez Competente, quien evalúa la incorporación o reincorporación<sup>49</sup> del reo al Régimen de Semilibertad, como así también, la sanción del mismo por incumplimiento de las normas impuesta.

---

<sup>44</sup> Resguardando los intereses de la víctima (a quien le brinda asesoramiento e información).

<sup>45</sup> Cada planteo que realiza el Ministerio Público Fiscal ante el Juez de Ejecución, lo debe realizar por intermedio de la Oficina Judicial. Lo que será resuelto en audiencia oral, con intervención de las partes.

<sup>46</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 59, 235, inciso 4), y 260 del Código Procesal Penal de Río Negro; artículo 120 de la Constitución Nacional; artículo 16, inciso f), de la Ley Provincial N° 4.199.

<sup>47</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 15, inciso e), y 23, inciso a), de la Ley Provincial N° 4.199.

<sup>48</sup> La cual se constituye, conforme lo establecido por el artículo 7 de la Ley Provincial N° 5.185, por Establecimientos de Ejecución, Cárceles de Encausados, Alcaldías, Centros de Detención.

<sup>49</sup> En caso de suspensión por no acatar las normas de conducta impuestas por el Juez de Ejecución.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Al respecto, el establecimiento penitenciario puede petitionar, de manera fundada, un cambio en las normativas a cumplir por el interno en cada egreso.<sup>50</sup>

### **7.4 Requisitos para ser incorporado al Régimen de Semilibertad**

Para que una persona condenada logre que el Juez Competente le conceda autorización para salir a trabajar, debe poseer una adecuada ocupación y pasar por un Sistema de Progresividad con el objeto de cumplir con los requisitos del artículo 17 de la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad.

#### **7.4.1 Tener una adecuada ocupación**

El condenado debe presentar un empleador ante el Señor Juez de Ejecución. En virtud de ello, el Área Social de la cárcel debe verificar la siguiente información:

- ❖ Datos del empleador;
- ❖ Tipo de trabajo ofrecido;
- ❖ Lugar y ambiente donde se desarrollarán las actividades;
- ❖ Horario a cumplir;
- ❖ Retribución y forma de pago.

#### **7.4.2 Reunir los requerimientos del artículo 17 de la Ley Nacional N° 24.660**

❖ Cumplir un tiempo mínimo de ejecución de la pena, como se lo detalla en el siguiente cuadro:

<b>Pena</b>	<b>Tiempo Mínimo</b>
Mayor a diez años	Un año desde el ingreso al período de prueba
Entre cinco y diez años	Seis meses desde el ingreso al período de prueba
Menor a cinco años	A partir del ingreso al período de prueba

<sup>50</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 1 y 2, incisos a) y e), de la Ley Provincial N° 5.185; artículo 260 del Código Procesal Penal de Río Negro.



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Cabe destacar que para obtener el período de prueba el condenado debe reunir los siguientes requisitos: obtener resultado favorable del periodo de observación y de la verificación de tratamiento; mantener conducta y concepto ejemplar; no tener ninguna causa abierta donde interese su detención, es decir con prisión preventiva, u otra condena pendiente; haber cumplido con el tiempo mínimo de internación, como se lo menciona en el siguiente cuadro:

<b>Pena</b>	<b>Tiempo Mínimo</b>
Temporal	Mitad de la condena
Perpetua	15 años
Reclusión por tiempo indeterminado <sup>51</sup>	Cumplida la pena, 3 años más

Cumplido los requisitos, el director del establecimiento debe resolver, con fundamentación, respecto a la incorporación al período de prueba.

- ❖ No tener causa abierta donde interese su detención u otra pena pendiente;
- ❖ Poseer conducta Ejemplar<sup>52</sup> o el grado máximo susceptible<sup>53</sup> de ser alcanzado según el tiempo de detención, durante el último año contado a partir de la petición de los beneficios;
- ❖ Poseer informe favorable<sup>54</sup> del director y del Consejo Correccional del penal, respecto de su evolución y sobre el potencial beneficio para el futuro personal, familiar y social del condenado;

---

<sup>51</sup> Ello conforme lo establece el artículo 52 del Código Penal de la República Argentina.

<sup>52</sup> Es el grado máximo que puede alcanzar un condenado.

<sup>53</sup> Para alcanzar este mérito se considera la última dos terceras partes de la condena cumplida, contada a partir de la petición de los beneficios. Pues en condenas cortas se dificulta alcanzar el período de prueba. Por ello como mínimo se requiere que la Conducta y Concepto sea "Buena".

<sup>54</sup> Esta opinión no es más que un dictamen técnico que contribuye con la autoridad judicial en la toma de la decisión, pero no es vinculante ni obligatorio.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- ❖ No haber cometido ninguno de los siguientes delitos<sup>55</sup>:
  - Homicidio agravado;
  - Delito contra la integridad sexual;
  - Privación ilegal de la libertad coactiva, seguida de muerte intencional;
  - Tortura seguida de muerte;
  - Homicidio en ocasión de robo;
  - Robo con armas, o en despoblado y en banda;
  - Secuestro extorsivo, si se causare la muerte de la persona ofendida;
  - Explotación de personas;
  - Terrorismo<sup>56</sup>, o financiamiento del mismo;
  - Delitos relacionados con la producción y/o comercialización de estupefacientes<sup>57</sup>;
  - Delitos de contrabando<sup>58</sup>.

Finalmente se mencionan a modo complementario las circunstancias que se deben tener en cuenta cuando un interno goza de semilibertad:

- ❖ Principio de autodisciplina<sup>59</sup>: El condenado debe ser alojado en el sector de autodisciplina o casa de pre egreso, donde se encuentran los encarcelados especialmente seleccionados por la administración del penal con fines de estimular su reinserción social. Sin embargo, como las cárceles se encuentran sobrepobladas, muchos presos continúan en unidades cerradas al momento de las salidas;

---

<sup>55</sup> Ello conforme lo establece el artículo 56 bis de la Ley Nacional N° 24.660.

<sup>56</sup> Cometido con el objeto de aterrorizar a la población u obligar a las autoridades públicas nacionales o internacionales a realizar un acto, o impedirlo.

<sup>57</sup> Ellos conforme lo establecen los artículos 5°, 6° y 7° de la Ley de Estupefacientes N° 23.737.

<sup>58</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 865, 866 y 867 del Código Aduanero.

<sup>59</sup> Ello lo posibilita el hecho de estar comprendido en el período de prueba. El cual permite la incorporación del condenado a un establecimiento abierto o semiabierto, que se base en el principio de autodisciplina.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

❖ Trabajo diurnos y en días hábiles: En casos excepcionales son autorizados por el magistrado a trabajar en horarios nocturnos o en días domingo o feriado;

❖ Horas de tolerancia: Se conceden tantos minutos, según lo justifique la distancia entre el lugar de trabajo y el penal, con el objeto de que las salidas sean solo con fines laborales;

❖ Salida Transitoria Semanal: Permite al condenado ausentarse del establecimiento carcelario por períodos cortos de tiempo. Siendo el juez quien establece la modalidad que tendrá, es decir: el lugar, tipo de vigilancia y la duración, como así también le fija al interno las condiciones y prohibiciones.

### **7.5 Normas y sanciones en el Régimen de Semilibertad**

El beneficio de salidas laborales, se otorga en la modalidad palabra de honor o con tuición, con o sin monitoreo electrónico, bajo el estricto cumplimiento de las normas de conducta impuestas por el Señor Juez de Ejecución, so pena de suspenderse o revocarse en caso de no acatarse las mismas, además de imponerse las sanciones que le correspondiere.

Sobre el tema, es conducente citar la jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, a partir del caso “*Godoy*”, en el cual se señala que al permitirse el ocio y el no acatamiento de las normas de conducta en las salidas laborales, se fomentan “*las ideas delictivas, el facilismo y la concepción de que incumplir con las normas no trae aparejado una sanción*”<sup>60</sup>.

---

<sup>60</sup> Véase

[http://www.jusrionegro.gov.ar/inicio/jurisprudencia/ver.protocolo.php?id=6720&txt\\_nro\\_expediente=21852%2F07&txt\\_caratula=incidente+de+ejecuci%F3n+de+pena+de+Godoy%2C+Mario+Humberto&cb\\_o\\_desde\\_dia=1&cbo\\_desde\\_mes=1&cbo\\_desde\\_anio=1990&cbo\\_hasta\\_dia=5&cbo\\_hasta\\_mes=4&cbo\\_hasta\\_anio=2018&txt\\_nro\\_sentencia=&cbo\\_tipo\\_sentencia=-1&txt\\_sentencia=&cbo\\_organismo=-1](http://www.jusrionegro.gov.ar/inicio/jurisprudencia/ver.protocolo.php?id=6720&txt_nro_expediente=21852%2F07&txt_caratula=incidente+de+ejecuci%F3n+de+pena+de+Godoy%2C+Mario+Humberto&cb_o_desde_dia=1&cbo_desde_mes=1&cbo_desde_anio=1990&cbo_hasta_dia=5&cbo_hasta_mes=4&cbo_hasta_anio=2018&txt_nro_sentencia=&cbo_tipo_sentencia=-1&txt_sentencia=&cbo_organismo=-1)

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por lo tanto se considera primordial que la ejecución de la pena privativa de la libertad logre que el condenado sea una persona respetuosa de la Ley, mediante las sanciones impuestas acorde a la gravedad de sus actos<sup>61</sup>.

A continuación se hace mención de las pautas que debe cumplir el reo que goza de salidas laborales en la provincia rionegrina:

- ❖ Deberá pernoctar en el Establecimiento de Ejecución Penal;
- ❖ No ausentarse del domicilio laboral, salvo en caso de autorización por el Juzgado o el Establecimiento Penal. Pues si el Área Social del Servicio Penitenciario o el IAPL constatan que no se halla en dicho domicilio, podrá revocarse el beneficio. Esto se da en aquellos casos en los cuales el trabajo no implica trasladarse de un lugar a otro, por lo que el empleador debe saber dónde se encuentra la persona. Igualmente, existe la posibilidad de solicitar al juez que modifique la restricción de permanecer en el domicilio;
- ❖ Deberá cumplir con los horarios de salida y entrada al Penal, según lo establecido por el Señor Juez Competente. Aquí se excluyen los días no laborales, domingos y feriados; siendo que durante estos días debe permanecer en la cárcel;
- ❖ Debe informar en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas o en su defecto al siguiente día hábil, el cambio de lugar de empleo o su pérdida;
- ❖ Abstenerse de consumir o tener en posesión bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicofármacos no prescritos por la autoridad médica;
- ❖ No cometer nuevos delitos, ni contravenciones;
- ❖ No generar conflictos con cualquier persona que se encuentre durante las salidas laborales y transitorias;

---

<sup>61</sup>Ello conforme lo establece el artículo 1 de la Ley Nacional N° 24.660.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- ❖ No generar daños sobre las cosas o las personas.

Todo aquel interno que no cumpla con algunas pautas mencionadas anteriormente es pasible de recibir alguna de las siguientes sanciones:

- ❖ Suspensión de las salidas laborales: La suspensión consiste en restringir el acceso al trabajo durante una determinada cantidad de días, según el Señor Juez Competente considere necesario, a fin de mejorar la conducta del recluso;

- ❖ Revocación de las salidas laborales: La revocación es la sanción máxima que puede recibir el interno, por incumplir de manera grave o reiterada las normas de conducta o condiciones que al momento de su incorporación el magistrado le fijó. Consiste en restringir el acceso al trabajo por tiempo indeterminado.

# **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

## **8 CAPÍTULO II: Factores de Empleabilidad de los internos en la Gestión de la incorporación al empleo**

### **8.1 Introducción al Capítulo**

En la segunda parte de esta investigación se realiza una profunda descripción de los factores que influyen en la empleabilidad de los internos. Con el objeto de determinar cuáles de ellos obstaculizan la probabilidad que posee este colectivo de conquistar un nuevo empleo.

Tal como lo propuso Martha Alles (2006), en primer lugar, se realiza un estudio sobre las competencias, mediante el análisis de la modalidad de contacto, la confiabilidad, la sociabilidad, la honestidad y la productividad.

Se continúa con los conocimientos, examinando los estudios formales, la experiencia laboral y las destrezas. En el primero de ellos se realiza una sub clasificación, por un lado se analizan los niveles de instrucción (primaria, secundaria y superior<sup>62</sup>), y por otra parte, los cursos de formación profesional.

Luego se examina la actitud de búsqueda de empleo, donde se focaliza sobre el estilo de búsqueda, la predisposición del demandante y las atribuciones. Finalmente se trata la importancia del mercado, focalizando en las características de la oferta y demanda de empleo y sobre los empleos disponibles.

Para cerrar este capítulo se consideran otros factores, tales como: compromiso con el trabajo, disponibilidad para trabajar, edad, adicción, sexo, carga social, estado civil y humildad. Excluyendo el tema de los antecedentes penales, debido a que es tratado en el próximo capítulo.

---

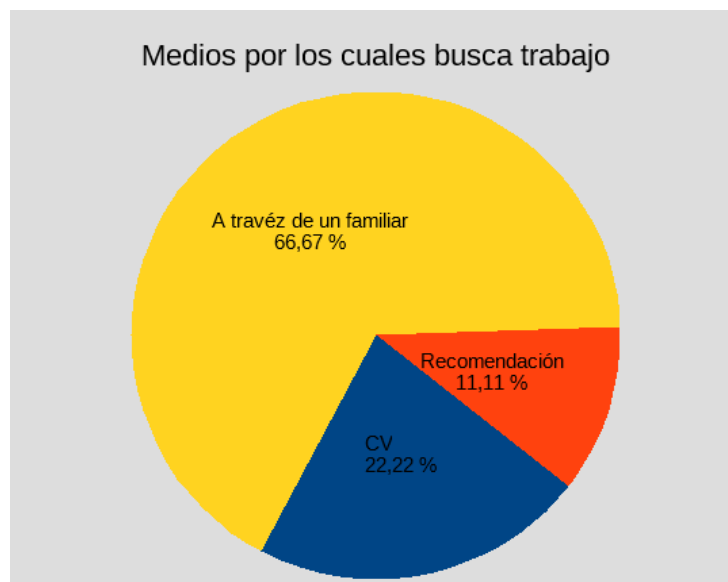
<sup>62</sup> Incluye el estudio terciario y universitario.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 8.2 Las Competencias

Entorno a las competencias, se analizan las encuestas realizadas a las empresas del sector privado de la ciudad de Viedma, de las cuales el 8,89% indican que las características de personalidad<sup>63</sup> constituyen uno de los factores que influyen en el acceso al empleo.

La primera competencia estudiada, continuando con la línea de Alles (2006), alude a las modalidades de contacto. De lo cual resulta que los medios utilizados con más frecuencia por los internos, a la hora de buscar un nuevo y mejor trabajo, son: la búsqueda por medio de un familiar, la presentación de currículums y la recomendación por parte de los empleados de alguna organización. Por consiguiente se visualiza una escasez en los medios utilizados para buscar empleo. Por lo tanto, en el campo de la modalidad de contacto, las competencias que poseen los condenados se ven claramente delimitadas (Anexo III).

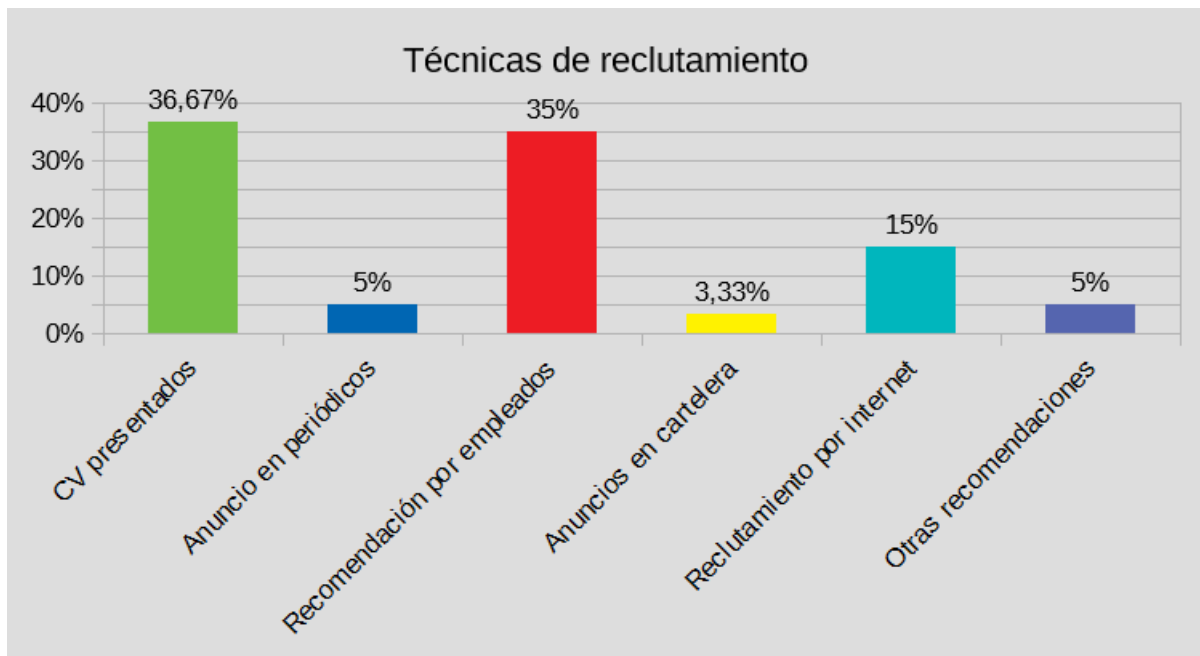


<sup>63</sup> Comparte con el factor edad el sexto lugar de importancia.

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

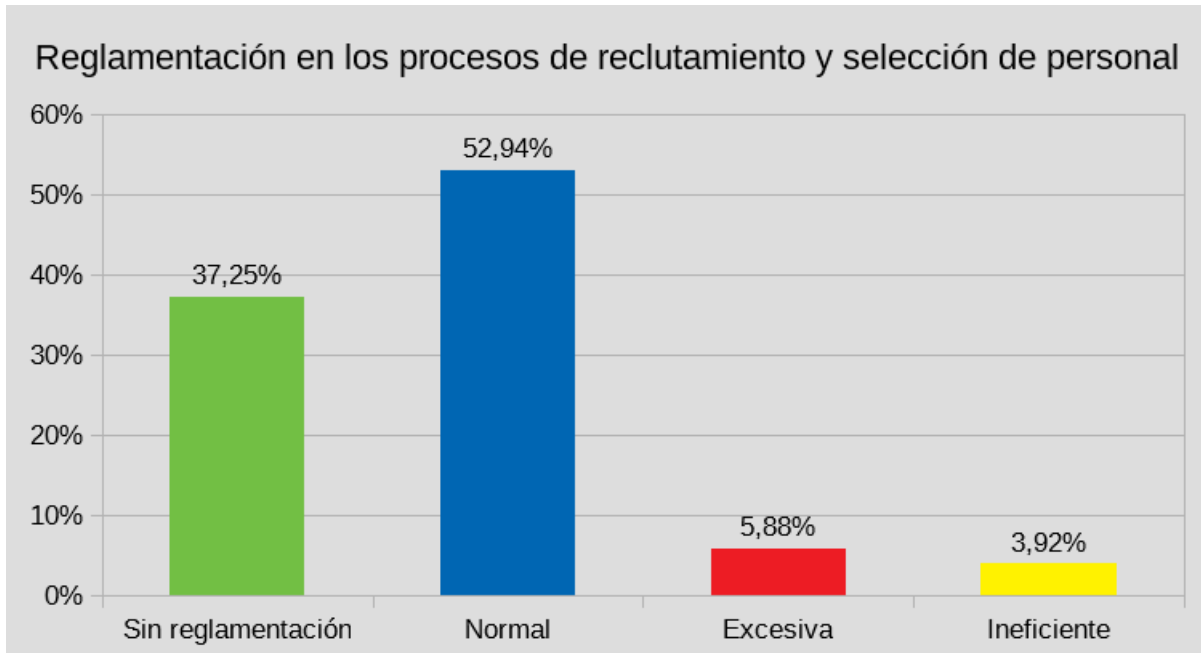
En tal sentido, las empresas encuestadas indican que las técnicas de reclutamiento más utilizadas son la presentación de currículums y la recomendación de candidatos por parte de sus empleados. Asimismo la mayoría de ellas presentan una reglamentación normal en los procesos de reclutamiento y selección de personal, frente a un elevado porcentaje de ausencia de las mismas. (Anexo IV).

En virtud de lo expuesto se interpreta que los convictos presentan un bajo porcentaje con respecto a las técnicas de reclutamiento más usadas por las empresas, lo que denota una autoexclusión de este colectivo (tema que se trata en el próximo capítulo). También se resalta el elevado número de empresas que no reglamentan los procesos de reclutamiento y selección, lo que aumenta la arbitrariedad a la hora de contratar a un candidato. Por ende, la modalidad de contacto desfavorece la empleabilidad de los internos.





## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad



Por otra parte, las empresas encuestadas<sup>64</sup> señalan que la confiabilidad (Alles, 2008:65) es la competencia más relevante que se ausenta en los internos. Ellas indican que la principal causa por la cual no contratarían a un egresado se debe al desconocimiento en dicho ámbito. Seguido de ella, se mencionan la calificación de que son más peligrosos. A este factor se le agrega las diversas opiniones de los encuestados, que surgieron a partir de la categoría "Otras". Quienes señalan que los presos "No son confiables"<sup>65</sup>, "Se trabaja con personas vulnerables"<sup>66</sup>, "Depende de la causa"<sup>67</sup>, ha sido "Víctima en salidas transitorias". Este último caso es producto de las altas tasas de reincidencia a nivel nacional, lo que incrementa la desconfianza a la hora de contratar un interno, sea o no reincidente<sup>68</sup>. (Anexo IV).

<sup>64</sup> En virtud de ello se alude a las 20 empresas encuestadas que consideran excluyente poseer antecedentes penales, sumada las 15 que no comparten criterio, pero a pesar de ello, no contratarían a personas incorporadas al Régimen de Semilibertad.

<sup>65</sup> De los cuales dos encuestados tuvieron de acuerdo con esta calificación.

<sup>66</sup> Por la clase de clientela que posee la organización es excluyente no poseer antecedentes penales.

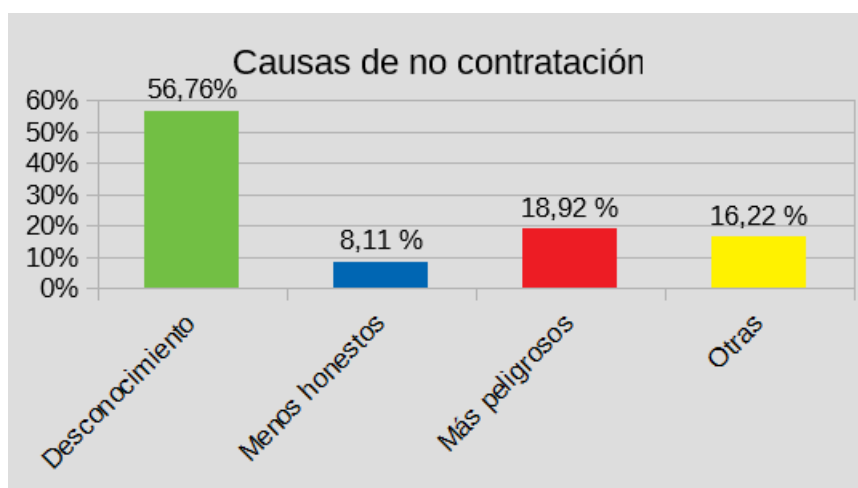
<sup>67</sup> Esto refiere a que no contrataría a personas condenadas por causas aberrantes.

<sup>68</sup> Cabe agregar que el particular conocimiento de la condición de reincidente en un interno incrementa la negativa a la contratación (Anexo V).

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Otras competencias que se ausentan en los internos, y además son reconocidas por las empresas encuestadas, son la sociabilidad<sup>69</sup> y la honestidad. La primera de ellas surge a partir de las opiniones realizadas en la categoría “Otras”, por la cual los encuestados manifiestan que los condenados “No son sociables”. Pues uno de los desafíos al que se enfrenta la persona que sale de la cárcel es al factor criminógeno del “*lunfardo carcelario*”<sup>70</sup>. Por el cual se adquiere un tipo de vocabulario, modales y expresiones propias de la vida carcelaria. Por otra parte, a lo que respecta a la honestidad, los encuestados consideran que los presidiarios son menos honestos. (Anexo IV).

Por último se trata la productividad (Alles, 2008:65), de la cual surge la importancia de resaltar que no fue seleccionada la opción “*Porque son menos productivos*”, lo que permite deducir claramente que los condenados presentan el mismo grado de productividad que cualquier ciudadano. Por lo tanto esta competencia no es un obstáculo para los internos que desean buscar y encontrar un mejor empleo. (Anexo IV).



<sup>69</sup> Alude a las habilidades sociales y de comunicación.

<sup>70</sup> El cual cumple la función de transmitir mensajes con expresiones propias de la cárcel.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 8.3 Los Conocimientos

Los conocimientos estudiados en este apartado, siguiendo a Alles (2006:61; 2007:39-40), comprenden los estudios formales, los derivados de la experiencia laboral y las destrezas.

Los estudios formales<sup>71</sup> analizados en este trabajo aluden a la educación en Contexto de Privación de Libertad, exclusivamente en sus dos niveles de instrucción: secundaria y superior<sup>72</sup>. Como así también, a los cursos de formación profesional.

En este ámbito la educación constituye<sup>73</sup>, juntamente con el trabajo, la piedra angular de la reinserción social de las personas privadas de su libertad. Siendo que es el derecho que hace a la condición del ser humano, pues le permite a una persona construir su lazo de pertenencia a la sociedad, posibilitando la transmisión y recreación de la cultura (Nuñez, 1999, citado por Scarfó, 2003:3).

### 8.3.1 Nivel secundario y nivel superior

En cuanto al nivel secundario, las encuestas realizadas a los internos arrojaron que el 66,67% de ellos han completado el nivel medio (Anexo III). Lo cual supera ampliamente el 11% que presenta la población carcelaria rionegrina (DNPC, 2017:4). Por su parte, el 22,22% de las persona en contexto de encierro que salen a trabajar han finalizado un estudio superior.

---

<sup>71</sup> Cabe mencionar que formarse y educarse es un deber de todo habitante, según lo establecido en el artículo 46 de la Constitución de la Provincia de Río Negro. Asimismo el IAPL es el encargado de controlar los estudios formales de los internos, según lo establecido en el artículo 10, inciso a), de la Ley Provincial N° 2.343.

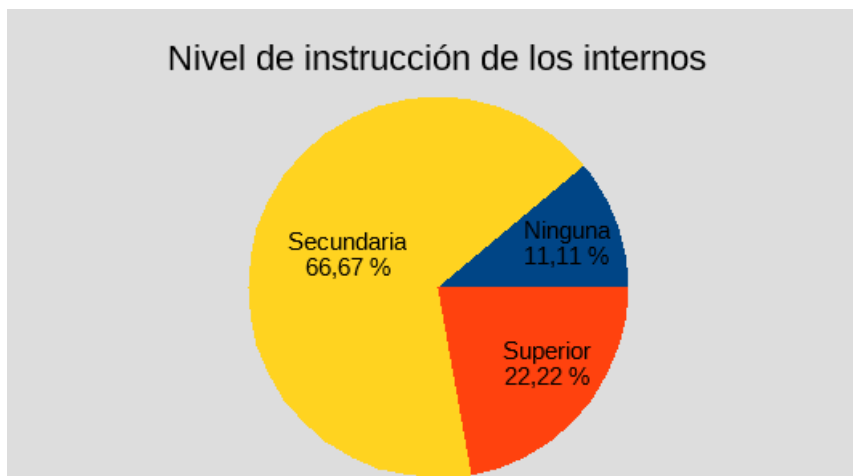
<sup>72</sup> Pues no se analiza el nivel primario, por el hecho de que no surgieron condenados con salidas laborales con dicho nivel de instrucción.

<sup>73</sup> Siendo que la educación intramuros tiene tres objetivos: mantener a los condenados ocupados beneficiosamente, mejorar la calidad de vida carcelaria y conseguir un resultado provechoso (oficio, conocimientos, comportamiento) (Scarfó, 2003:12).

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Ello es producto del dictado intramuros de la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión de Empresas. En la cual hay 10 encarcelados participando, lo que representa un 4,12%<sup>74</sup> del total de la población presidiaria alojada en la cárcel provincial de Viedma (Anexo II). Por ende supera en más del doble respecto a los internos que cursan el nivel terciario en la provincia de Río Negro (DNPC, 2017:8).

A ello se agregan los aspectos positivos para continuar una carrera técnico profesional en el ámbito carcelario, tales como, requerimientos mínimos para el ingreso (título secundario y fotocopia del DNI, además hay posibilidad de ingresar sin haber completado el secundario<sup>75</sup>); la bibliografía la proporciona el CENT 40; se cuenta con soportes tecnológicos (proyector, computadoras); se brinda acompañamiento pedagógico de forma personalizada para evitar el abandono; hay gran difusión de las actividades educativas; se prepara al alumnado para afrontar entrevistas de trabajo y confeccionar su estructura curricular; se cuenta con acceso a Internet, mediante el uso de celulares personales.



<sup>74</sup> Para ello se tiene en cuenta los 243 presos alojados en el Complejo Penal N° I de Viedma en el año 2016, según el SNEEP (DNPC, 2017:2).

<sup>75</sup> Lo que se requiere para ello es tener 25 años y cumplir por lo menos con el 50% de la formación general y específica dentro del ciclo lectivo del primer año.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por otra parte, la realidad muestra que en el mercado laboral de Viedma, los asalariados<sup>76</sup> mayores de 14 años presentan la siguiente calificación de la ocupación: 5,7% profesional (poseen título universitario), 16,3% técnica, 48,9% operativa y 29,2% no calificada (INDEC, 2015:69).

Asimismo resulta que el nivel de instrucción alcanzado por las personas mayores de 14 años que se encuentran ocupadas<sup>77</sup> en la ciudad de Viedma, se da en la siguiente proporción: 7,1% primaria incompleta, 20,7% primaria completa, 14,4% secundaria incompleta, 25,3% secundaria completa, 11% superior universitaria incompleta, 21,4% superior universitaria completa, 0,2% sin instrucción (INDEC, 2015:45). Por ende se visualiza una gran tendencia por parte del mercado laboral a emplear a personas con sus estudios terminados.

También cabe agregar la composición de la desocupación por nivel educativo, perteneciente al aglomerado Viedma – Carmen de Patagones, la cual se distribuye de la siguiente manera: 80% secundario incompleto, 8% primario completo, 12% sin instrucción<sup>78</sup> (INDEC, 2017:5).

De lo que antecede se concluye que, el hecho de que la mayoría de las personas empleadas poseen el secundario completo, y que la mayoría de los desocupados poseen el secundario incompleto, permite revelar la gran importancia que tiene la culminación del nivel medio para acceder al mercado laboral de Viedma en una ocupación operativa.

---

<sup>76</sup> El asalariado es una persona que trabaja en relación de dependencia, incluye al trabajador que no desarrolla su actividad laboral en el domicilio del empleador pero que mantiene relación con un solo establecimiento (INDEC, 2015: 80).

<sup>77</sup> El ocupado es una persona que tiene 10 años o más y que durante una semana haya trabajado al menos una hora (INDEC, 2015:78).

<sup>78</sup> Incluyendo primaria incompleta.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por consiguiente, los presos con salidas laborales muestran una alta empleabilidad con respecto al factor estudiado, pues la mayoría cuentan con los estudios requeridos. Frente a un bajo porcentaje, a nivel provincial, de internos que hacen uso del derecho a la educación. Pese a que el establecimiento penitenciario brinda la posibilidad de completar los estudios en los tres niveles de instrucción.

### **8.3.2 Formación Profesional que poseen los internos**

A lo que respecta a la formación profesional, el Complejo Penal N° I presenta una gran dificultad. Por un lado, producto de la escasa disponibilidad de carga horaria por parte del CENT 40. A consecuencia de ello, en los últimos dos años se han dictado únicamente los cursos de *“Administración y Gestión de Emprendimientos Productivos”*, (64 Horas cátedras), y de *“Recursos Humanos”* (Anexo II). Por otra parte, se debe a la disfuncionalidad que presenta el IAPL (tema que se trata en el próximo Capítulo), quien también se encarga del dictado de cursos de formación dentro de la prisión.

A todo ello se suman los siguientes obstáculos que presenta la educación intramuros: (Anexo II)

- ❖ No hay actividad educativa durante el receso escolar;
- ❖ Los encarcelados tienen problemas de comprensión de texto;
- ❖ No hay hábito en la asistencia a clases. Lo que cual estimula el abandono de los estudios o la realización de espacios curriculares específicos;

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- ❖ No se dispone de acceso a la educación a distancia<sup>79</sup> para carreras teóricas<sup>80</sup>.

Todo ello se contradice con lo dispuesto por la Ley Nacional N° 24.013, (artículo 2°, inciso e), donde se menciona uno de los objetivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual consiste en *“Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo”*. Pues también se ausentan dichas políticas y programas destinados a este colectivo de personas vulnerables. Además se pierde el *“especial cuidado”* que el establecimiento penitenciario le debe prestar a la formación profesional del preso, con la finalidad de suscitar la organización de programas de formación y reconversión laboral<sup>81</sup>. Asimismo, no se cumple el papel del Cinterfor, cuyo organismo es el principal encargado de impulsar la necesidad de *“educar para la empleabilidad”*, según lo afirman Gallart (1996) y Ducci (1998), citados por Spinosa (2005:9-10).

En tal sentido, resulta que las personas en contexto de encierro encuestadas no han realizado cursos de formación profesional durante el último ciclo lectivo. Pese a ello, el 77,78% han culminado, durante la estadía en la cárcel, al menos uno de los siguientes cursos: Recursos Humanos, Sastrería, Repostería, 2 de ellos realizaron Electricidad del automotor, 5 de ellos completaron los cursos de Computación<sup>82</sup> (Word, Excel y Power Point). (Anexo III).

---

<sup>79</sup> Según conforme lo establece el artículo 199 de la Ley Provincial N° 4.819, la educación a distancia *“[...] se define como la opción pedagógica y didáctica donde la relación docente-estudiante se encuentra separada en el tiempo y/o en el espacio, durante todo o gran parte del proceso educativo, en el marco de una estrategia pedagógica integral que utiliza soportes materiales y recursos tecnológicos diseñados especialmente para que los estudiantes alcancen los objetivos de la propuesta educativa”*. Tales como, la educación semipresencial, educación asistida, educación abierta y educación virtual.

<sup>80</sup> Siendo que para el resto de las carreras, presenta diferencias con respecto a la educación presencial, tales como, la consulta permanente, el debate y el intercambio con el docente en el aula (Anexo II).

<sup>81</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 114 y 115 de la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad.

<sup>82</sup> De 36 Horas cátedras cada uno.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por otro lado, cabe mencionar que el factor motivador que tienen los reos para formarse intramuros es el acceso al Derecho de Estímulo Educativo (Anexo II). El cual consiste en conceder al preso un adelantamiento en las fases y períodos del Sistema de Progresividad<sup>83</sup>, por el hecho de completar el nivel primario, secundario, terciario, universitario, por cursos de posgrado o de formación profesional anual o equivalente, y por cada ciclo lectivo anual. Todo ello con un plazo acumulativo hasta un máximo de 20 meses<sup>84</sup>, los cuales no modifican la fecha de agotamiento de la pena<sup>85</sup>.

Por todas las razones expuestas precedentemente, se concluye que la formación profesional disminuye la empleabilidad de los internos, producto de la ineficacia que presenta el Servicio Penitenciario<sup>86</sup> en cuanto al dictado de cursos de capacitación laboral. Por lo cual los condenados no cuentan con la alta formación requerida por el mercado laboral (Anexo IV). Pues los cursos realizados por los mismos no son cualitativa ni cuantitativamente suficiente, toda vez que son de corta duración y no se cuenta con la variedad demanda.

### **8.3.3 Experiencia laboral que poseen los internos**

En cuanto a la experiencia laboral, cabe destacar que los establecimientos del Servicio Penitenciario Provincial de Río Negro carecen de trabajo intramuros<sup>87</sup>, pese a que la Ley Nacional N° 24.660 considera que el trabajo es un derecho del penado, (artículo 106).

---

<sup>83</sup> Salidas laborales, salidas transitorias, libertad condicional y libertad asistida.

<sup>84</sup> Ello conforme lo establece el artículo 140 de la Ley Nacional N° 24.660.

<sup>85</sup> Ello conforme lo establece el artículo 8 del Decreto Nacional N° 140/2015.

<sup>86</sup> Ello es una de las razones por la cual se produce una alta tendencia de la población carcelaria rionegrina a no participar de algún programa de capacitación laboral. Por otro lado, otra de las causas es la actitud negativa del interno frente al estudio. (DNPC, 2017:8).

<sup>87</sup> En este punto se visualiza una falencia en el informe del SNEEP (DNPC, 2017:8), toda vez que arroja en las estadísticas que el 30% de la población carcelaria rionegrina tiene trabajo remunerado. Véase [https://www.rionegro.com.ar/region/presos-provinciales-sin-trabajo-formal-MVRN\\_5174085](https://www.rionegro.com.ar/region/presos-provinciales-sin-trabajo-formal-MVRN_5174085)



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Asimismo la normativa manda que las cárceles deben contar con programas de trabajo destinados a los internos, (artículo 185), con finalidad de generar hábitos de trabajo, capacitar y estimular la creatividad de los condenados para su desempeño en la vida libre, (artículos 107 y 108). De manera análoga, uno de los fines del IAPL es *“Promover el trabajo dentro del establecimiento carcelario”*, conforme lo establecido por la Ley Provincial N° 2.343, (artículo 10).

Pese a ello, el 77,78% de los reos encuestados poseen al menos una experiencia de trabajo, tales como, atención al público, vidriero, mecánico, zapatero, herrero, DJ, pintor, ingeniero vial, metalúrgico, plomero - gasista, 3 de ellos en albañilería, 2 de ellos en carpintería, carpintero metálico, 2 de ellos en panadería (Anexo III).

Por las razones antes mencionadas se concluye que la ausencia de trabajo intramuros imposibilita la adquisición de experiencia laboral dentro de las cárceles provinciales de Río Negro. Por consiguiente se advierte que la experiencia que poseen los internos encuestados fue obtenida previo al ingreso a la prisión. Por ende este factor disminuye la empleabilidad de los penados que no han logrado obtener un trabajo en el medio libre<sup>88</sup>.

### **8.3.4 Cualificación Profesional requerida por las empresas**

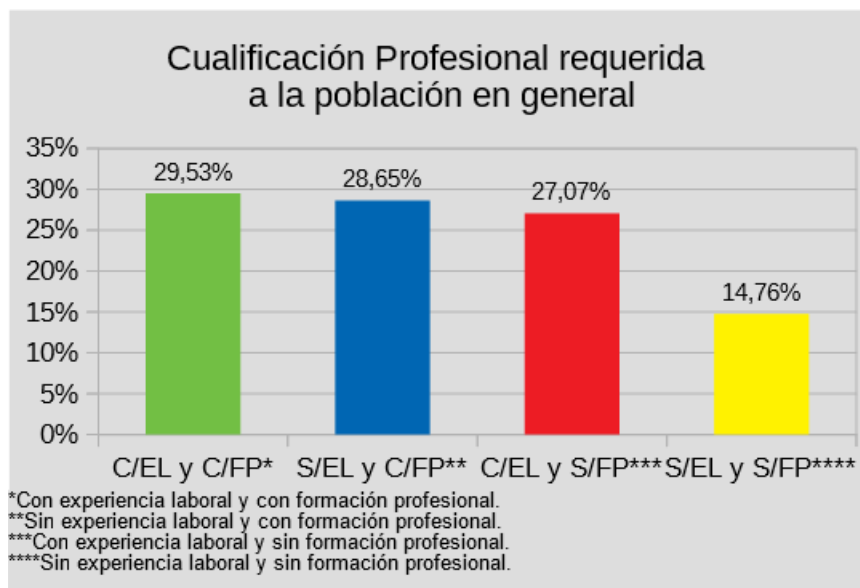
En este apartado se realiza un análisis sobre la cualificación profesional, combinando las variables formación profesional y experiencia laboral. De lo cual resulta, según las empresas encuestadas, que la presencia de las dos variables permite visualizar una mayor empleabilidad en la población en general para acceder a un empleo (con un 29,53%), con respecto a la ausencia de ambas (con un 14,76%).

---

<sup>88</sup> Pues a nivel provincial el 49% de la población carcelaria carece de oficio y profesión al momento de ingresar al Contexto de Encierro (DNPC, 2017:5).

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Por otra parte, la presencia de formación profesional ante la ausencia de experiencia laboral denota una mayor empleabilidad respecto a la inversa (Anexo IV). Por lo cual cabe agregar que el 87,4% de los ciudadanos viedmenses desocupados<sup>89</sup> mayores de 14 años cuentan con experiencia laboral, pese a ello no encuentran un trabajo (INDEC, 2015:75). O sea es más importante la formación profesional que la experiencia laboral a la hora de buscar un empleo en la ciudad de Viedma<sup>90</sup>.



Siguiendo la misma línea, se analiza la cualificación profesional demandada por las empresas limitándose exclusivamente a los internos con salidas laborales. Por lo cual resulta un incremento en las exigencias de formación profesional y experiencia laboral hacia este colectivo, con respecto a la población en general.

<sup>89</sup> Una persona desocupada es aquella que sin tener trabajo, se encuentra disponible para trabajar, y ha buscado activamente una ocupación en un período de referencia determinado (INDEC, 2015:78).

<sup>90</sup> Ello resulta contrario al informe presentado en 2017 por ADDECO, del cual surge que los requisitos más importantes para las compañías argentinas que buscan candidatos son: tener experiencia laboral (49%), poseer título universitario o terciario (24%), vivir cerca de la empresa (17%), manejar herramientas informáticas (6%) y conocimiento de idiomas (4%). La diferencia se encuentra en la ampliación de la cobertura geográfica. Véase <https://www.adecco.com.ar/en-5-de-cada-10-empresas-creen-que-los-jovenes-no-tienen-compromiso-y-por-eso-no-consiguen-empleo/>

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad



Frente a esta situación, únicamente la dos tercera parte de los condenados encuestados cuentan con la cualificación profesional más requerida por las empresas.



De lo que antecede se concluye que la presencia de cualificación profesional en los internos permite duplicar sus posibilidades de conquistar un empleo confrontando con el que no la posee. Por ende, se considera que la formación profesional y la experiencia laboral, estudiadas conjuntamente, donde la primera es más importante que la segunda, constituyen una barrera en el acceso al empleo de los reos que no cuentan con la adecuada cualificación profesional al momento de ingresar a la cárcel.

# **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

## **8.3.5 Destrezas**

A lo que respecta a las destrezas que poseen los internos incorporados al Régimen de Semilibertad, se estudia el manejo de PC y de textos. Para ello se analizan los cursos de Word, Excel y Power Point, lo que permiten aumentar las habilidades en el uso de computadoras y facilitar el manejo adecuado de texto, mediante el procesador de texto.

Por lo tanto, de los internos encuestados resulta que el 55,55% han completado los tres cursos de informática (Anexo III). Es decir, más de la mitad poseen las habilidades para el manejo de PC y de texto.

Mientras que el 11,56% de las empresas encuestadas manifiestan que entre los requisitos que influyen en la contratación de un personal se encuentra las habilidades (Anexo IV). Las cuales ocupan el cuarto lugar de importancia, junto con el esfuerzo, con respecto a los demás factores.

Todo ello permite visualizar que frente a la importancia que presentan las destrezas para acceder a un puesto de trabajo, únicamente la mitad de los internos la poseen. Por lo tanto, este factor conforma una barrera para el acceso al empleo de los presos con salidas laborales.

## **8.4 La Actitud de Búsqueda**

En este apartado se comienza con el análisis sobre la periodicidad con la que se está llevando adelante la búsqueda, a fin de determinar la predisposición del demandante<sup>91</sup> para encontrar un nuevo empleo.

---

<sup>91</sup> Véase <http://studylib.es/doc/6641836/factores-que-incrementa-la-ocupabilidad>

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Por lo tanto resulta que únicamente el 22,22% de los internos encuestados muestran una actitud activa de búsqueda de trabajo, es decir, todos los días destinan un tiempo para encontrar un nuevo y mejor empleo. En la misma proporción se presenta “*De vez en cuando*”, haciendo alusión a personas que le dedican pocos días al mes para conquistar un empleo. A todo ello, es importante resaltar que ningún encuestado seleccionó la opción “*Varias veces a la semana*”, lo cual permite ampliar la brecha entre las personas que poseen una actitud activa y las que tienen una actitud pasiva. De esta manera se confirma que hay una baja predisposición por parte de la mayoría de los condenados para buscar un nuevo empleo. Por lo tanto, este es un factor que disminuye la empleabilidad de los reos. (Anexo III).



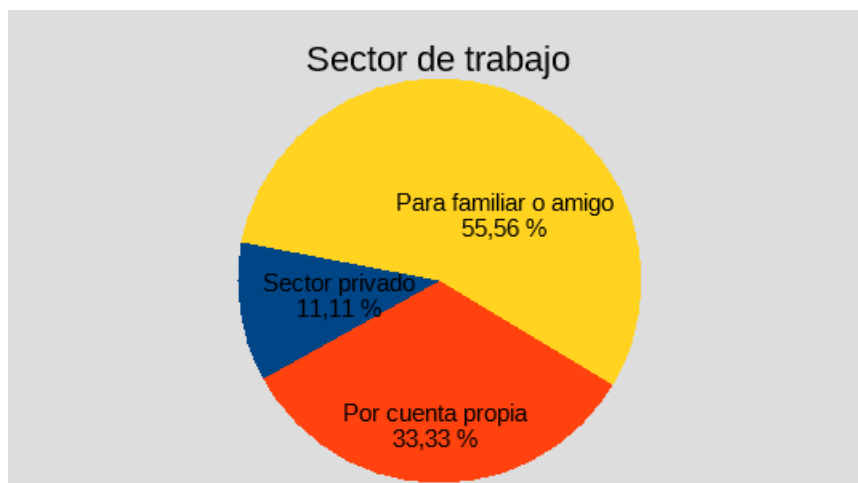
Por otra parte se estudia el estilo de búsqueda de empleo<sup>92</sup>, lo que alude a las conductas y estrategias que utiliza una persona para encontrar un trabajo, de lo cual resulta que la forma más representativa de búsqueda de trabajo en contextos de privación de la libertad es a través de familiares, con un 66,67%, frente a un 22,22% correspondiente a la presentación de currículums y un 11,11% de las recomendaciones (Anexo III).

<sup>92</sup> Véase <http://studylib.es/doc/6641836/factores-que-incrementa-la-ocupabilidad>

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

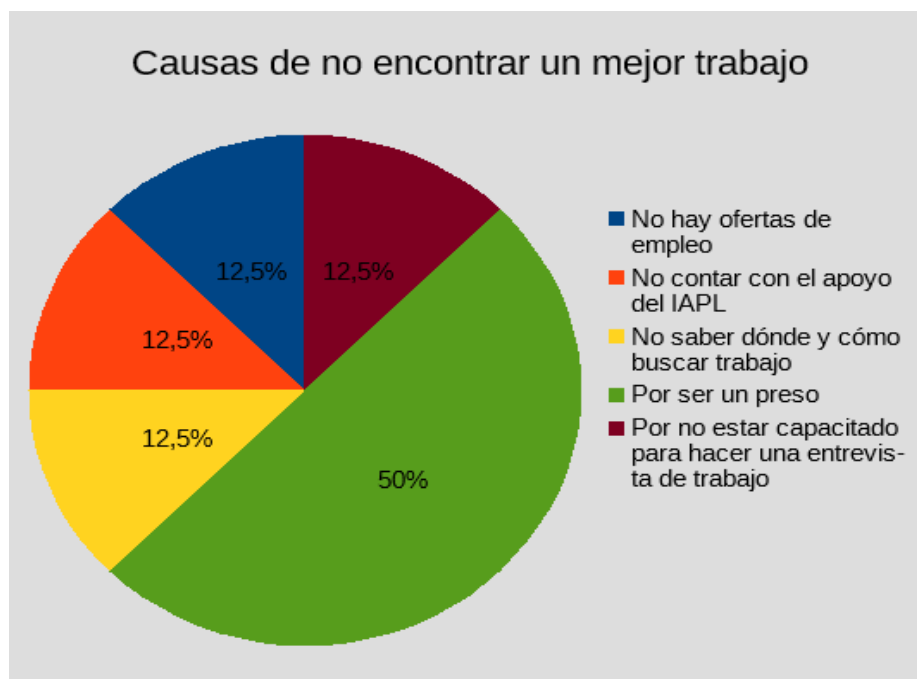
La realidad muestra que la mayoría de los condenados terminan aceptando una labor en un emprendimiento familiar o de algún allegado, por no encontrar otra manera de “*ingeniárselas por sí mismo*” y por la presión de estar próximo al beneficio de salidas laborales. Por lo tanto se justifica la poca dificultad y a su calificativo “*normal*” para conseguir trabajo (Anexo III).

Definitivamente, por todo lo expuesto se dice que el estilo de búsqueda disminuye la empleabilidad de los internos. Pues en caso de no tener familiar o allegado que le sirva de empleador, se le limita el acceso al mercado laboral, producto del desconocimiento de las herramientas para buscar empleo.



## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Asimismo se estudian las atribuciones<sup>93</sup>, donde surge que los internos encuestados sostienen que las razones a las que se les atribuyen las dificultades para encontrar un nuevo trabajo son: no saber dónde y cómo buscar trabajo, por no estar capacitado para enfrentar una entrevista de trabajo, no hay ofertas de empleo, no contar con el apoyo del IAPL. También resulta que la principal causa reconocida por los internos es por ser un preso, es decir, la autoexclusión es un factor que influye en gran manera a la hora de buscar otro empleo<sup>94</sup>. (Anexo III).



Desde otro ángulo, el 13,78% de las empresas encuestadas indican que la actitud de los demandantes de empleo ocupa el tercer lugar de importancia, respecto a los requisitos que influyen en la contratación del personal. Mientras que el esfuerzo<sup>95</sup>, con un 11,56%, se presenta en el cuarto lugar junto con las habilidades. (Anexo IV).

<sup>93</sup> Las cuales refieren a las razones subjetivas por las que las personas explican su situación de no encontrar un empleo. Véase <http://studylib.es/doc/6641836/factores-que-incrementa-la-ocupabilidad>

<sup>94</sup> Las personas que se autoexcluyen lo realizan para evitar un potencial rechazo frente a una oferta laboral, tal como lo afirma Rovira i Sopeña (2016:88).

<sup>95</sup> El esfuerzo se refiere al ánimo, constituye la actitud de búsqueda.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Finalmente, las razones antes mencionadas permiten observar dos aspectos importantes, por un lado la actitud de búsqueda de empleo es un factor importante para la empleabilidad de las personas, y por otra parte los condenados no cuenta con la actitud adecuada. Por lo cual se dice que frente a este factor las personas en contexto de encierro presentan una baja empleabilidad.

### **8.5 El Mercado**

En primer lugar se alude a las características de la oferta y la demanda de empleo<sup>96</sup>. Por lo que resulta importante mencionar las siguientes tasas del mercado de trabajo de Viedma: tasa de actividad<sup>97</sup> 54,2%, tasa de empleo<sup>98</sup> 51,7%, tasa de desocupación<sup>99</sup> 4,6%. Donde las primeras dos tasas se encuentran por debajo de las cuantificaciones referidas a la provincia de Río Negro (57,7% y 54,3% respectivamente), mientras que la tasa de desocupación es inferior que la provincial (5,9%). Este comportamiento se justifica por el hecho de que la ciudad de Viedma posee una proporción mayor de personas inactivas, por ende menores porcentajes de personas ocupadas y desocupadas, frente al nivel provincial<sup>100</sup> (INDEC, 2015:27). Esto permite aumentar la probabilidad que tiene un interno de conquistar un trabajo, aprovechando el desinterés que presenta la población de Viedma.

---

<sup>96</sup> Véase

<http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Empleabilidad%20de%20las%20empresas%20de%20insercion.pdf>

<sup>97</sup> La tasa de actividad es el porcentaje entre la población económicamente activa (incluye personas ocupadas y desocupadas) y la población total (INDEC, 2015:79).

<sup>98</sup> La cual surge del porcentaje entre la población ocupada y la población total (INDEC, 2015:79).

<sup>99</sup> La tasa de desocupación resulta del porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa (INDEC, 2015:79).

<sup>100</sup> Cabe aclarar que en Viedma hay 22.900 ocupados, 1.100 desocupados y 20.300 inactivos de una población de 44.300 habitantes (INDEC, 2015:27).



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

También es importante agregar que en Viedma los asalariados prestan su fuerza de trabajo en los siguientes organismos: estatal 55,6%, privado 43,3%, de otro tipo 1,1% (INDEC, 2015:62). Por lo tanto, este factor disminuye la empleabilidad en los internos, toda vez que el sector predominante no brinda puesto de trabajo a las personas con antecedentes penales.

Por otra parte, a lo que respecta a los empleos disponibles<sup>101</sup>, cabe mencionar que el 12,5% de los internos incorporados al Régimen de Semilibertad perciben una ausencia de oferta laboral, siendo esta una de las causas por las cuales no logran obtener un mejor trabajo (Anexo III). Por contraste, el 39,22% de los gerentes de recursos humanos encuestados han brindado al menos un empleo en el plazo de seis meses (Anexo IV). Dicho porcentaje se aproxima al 31,8% de los desocupados que consiguen empleo en la ciudad de Viedma, en el mismo período de tiempo<sup>102</sup> (INDEC, 2015:77).

Por lo tanto, se puede visualizar que la escasez de ofertas a corto plazo en el mercado laboral reduce la posibilidad que tienen los presos de conseguir un trabajo. Pese a que un bajo porcentaje de este colectivo nota la ausencia de oferta laboral, lo cual se origina por la restricción que padece la población carcelaria con respecto al acceso a la información sobre las oportunidades de empleo, como así también, dicha situación se agrava por la actitud negativa frente a la búsqueda de un nuevo y mejor trabajo.

---

<sup>101</sup> Véase <http://studylib.es/doc/6641836/factores-que-incrementa-la-ocupabilidad>

<sup>102</sup> Mientras que el 55,4% de los desocupados encuentran trabajo en un plazo mayor al año (INDEC, 2015:77).

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad



### 8.6 Otros Factores

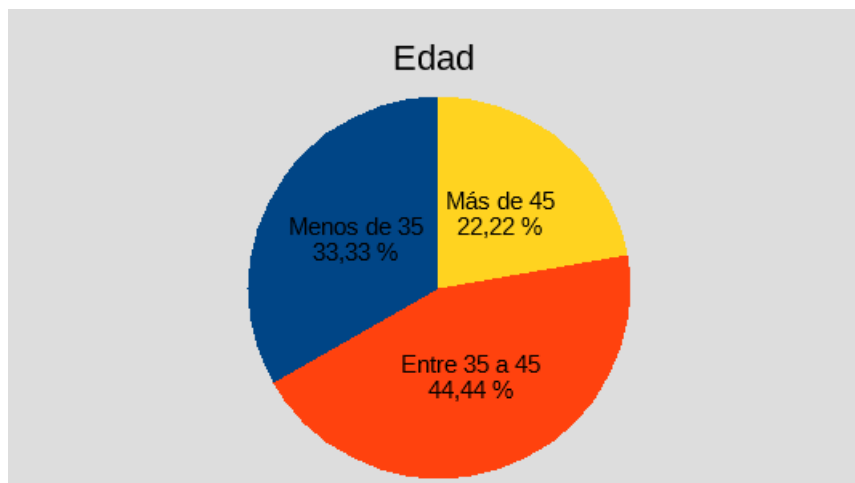
Con respecto a los demás factores que influyen en la contratación del personal<sup>103</sup>, se encuentra en primer lugar el compromiso que demuestra el candidato con respecto al trabajo a realizar, luego figura la disponibilidad con que cuenta la persona para trabajar (Anexo IV). En cuanto al primero cabe destacar que el recluso, anhelando salir del encierro, presenta un alto compromiso con el trabajo. Pues de lo contrario, ya sea por ausencia o no realizar lo debido, se somete a un alto grado de probabilidad de revocación del instituto concedido. Siendo que es una de las principales pautas que le impone el Juez de Ejecución al respecto. Por otra parte la disponibilidad para trabajar con la que cuenta un condenado es la autorizada por el Juez competente, en los horarios y días que el empleador justifica que se llevará a cabo la prestación del trabajo. Por lo tanto, estos dos factores analizados no obstaculizan el acceso al empleo de los presos.

---

<sup>103</sup> Cabe mencionar que la humildad, por su baja influencia que presenta no se explayará en este trabajo (Anexo IV).

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

En el quinto lugar de importancia, junto con las competencias, aparece la edad<sup>104</sup> (Anexo IV). De la cual surge que únicamente el 33,33% de los presos que salen a trabajar en Viedma poseen entre 18 a 34 años (Anexo III); son quienes presentan mayores posibilidades de ser contratado, pues a partir de los 35 la contratación disminuye de forma sensible y se hace irrelevante a partir de los 46 años<sup>105</sup>. Por ello se concluye que este factor disminuye la empleabilidad de los internos, siendo que es baja la proporción de los presidiarios que tienen la oportunidad de aprovechar la condición de la edad en el mercado de trabajo.

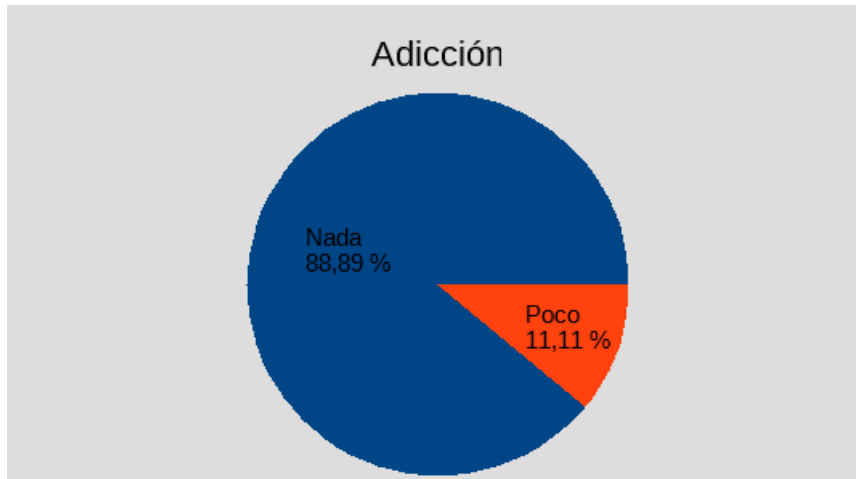


Por otra parte, sin gran importancia por parte de las empresas encuestadas, surge la adicción como imaginario social que relaciona a las drogas con el delito (Anexo IV). De manera análoga, la mayoría de los ciudadanos están en desacuerdo con la frase “*La mayoría de los drogadictos son delincuentes*” (INADI, 2014:73). En torno a ello los internos encuestados coincidieron en un 88,89% con la ausencia de adicciones en sus vidas (Anexo III). Por lo tanto, este factor no constituye un obstáculo para acceder al empleo en Viedma.

<sup>104</sup> Pese a que se encuentra prohibido cualquier acto de discriminación en el ámbito laboral por motivo de edad, conforme lo establecido en el artículo 17 de la Ley de Contrato de trabajo N° 20.744.

<sup>105</sup> Véase <http://studylib.es/doc/6641836/factores-que-incrementa-la-ocupabilidad>

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad



Ocupando uno de los últimos lugares se halla el género<sup>106</sup>, por lo tanto forma parte de los factores individuales que menos influye en la empleabilidad de las personas (Anexo IV). En este caso, por el hecho de que no se encontraban mujeres incorporadas al Régimen de Semilibertad al momento de realizar las encuestas, se tiene en cuenta únicamente la totalidad de los masculinos<sup>107</sup> (Anexo III).

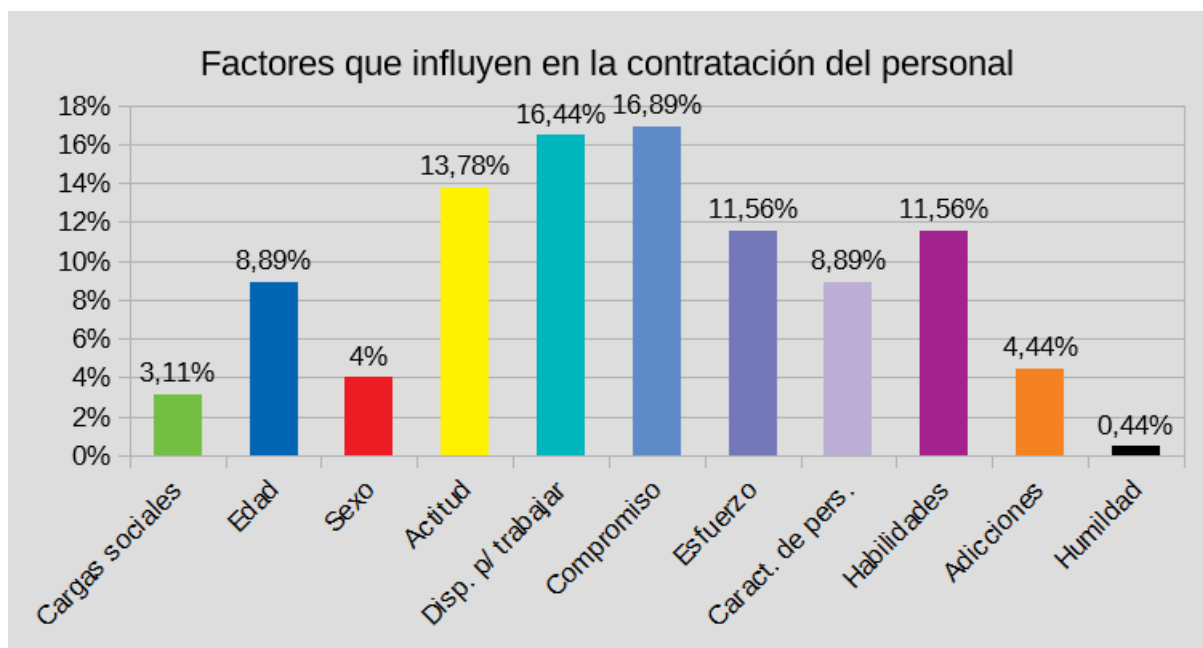
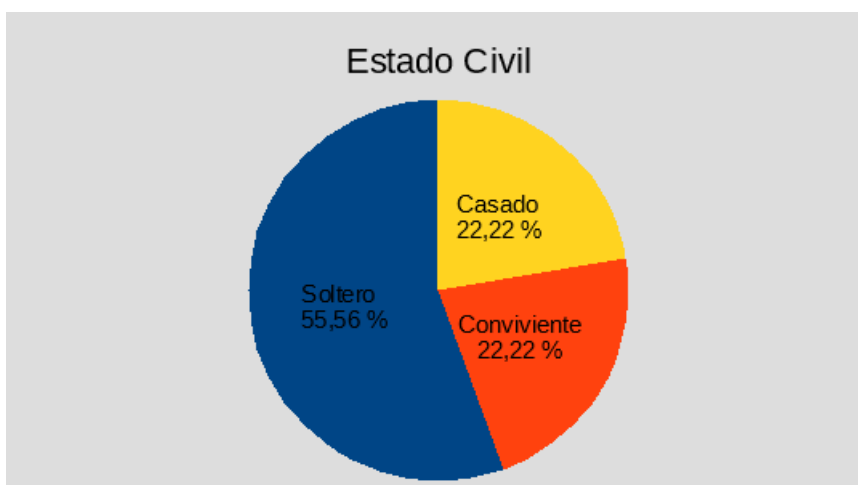
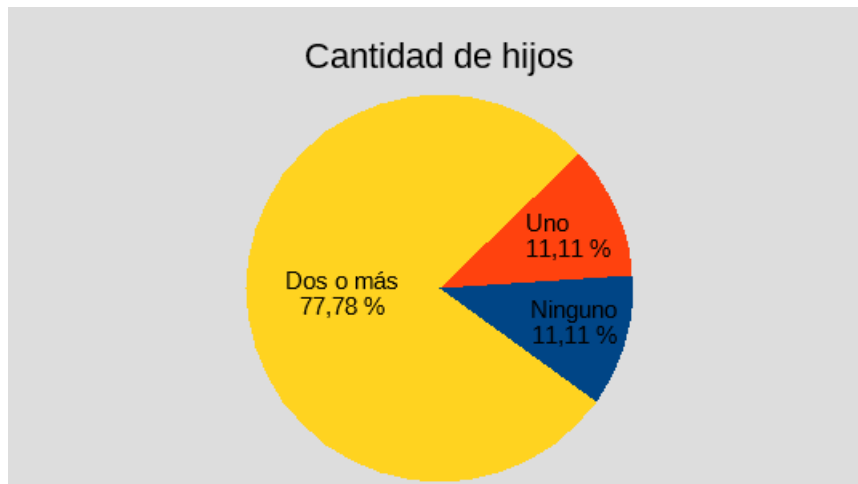
Asimismo otro factor sin relevancia es la carga social, pues no es considerado por las empresas encuestadas como requerimiento importante a la hora del reclutamiento y selección del personal (Anexo IV), además se observa que el 11,11% de los internos no tienen ningún hijo (Anexo III), por ende no influye en la empleabilidad de las personas. Lo mismo ocurre con el comportamiento en relación al estado civil, del cual se desprende que el 55,56% de los presos se encuentran soltero<sup>108</sup>.

<sup>106</sup> Pese a que se encuentra prohibido cualquier acto de discriminación en el ámbito laboral por motivo de sexo, conforme lo establecido en el artículo 17 de la Ley Nacional N° 20.744.

<sup>107</sup> Lo que concuerda con la tendencia que tiene la composición total de la provincia, donde el 98% de la población total son masculinos (DNPC, 2017:3).

<sup>108</sup> Ello responde al comportamiento de la población carcelaria de Río Negro, donde el 81,78% del total se encuentran soltero (DNPC, 2017:4).

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad



# **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

## **9 CAPÍTULO III: Influencia de los antecedentes penales en la Gestión de la incorporación al empleo**

### **9.1 Introducción al Capítulo**

Al comienzo de este último capítulo se realiza un pantallazo sobre el IAPL, a fin de comprender su papel y su estado de funcionalidad. Asimismo se tratan los actos discriminatorios en el ámbito laboral, focalizando en el Contexto de Encierro.

Luego se analizan los casos que contemplan como requisito excluyente, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, la tenencia de antecedentes penales. En primer lugar se estudia el sector privado, aludiendo a la Ley del Registro Nacional de Reincidencia N° 22.117. Asimismo se contempla el caso particular de las personas que cometieron delitos contra la integridad sexual, frente a la prestación de servicios públicos vinculado con niños y adolescentes. En segundo término se mencionan las diferentes normativas (municipales, provinciales y nacionales) que consideran excluyente a las personas con antecedentes en el sector público. Observando su comportamiento ante la presencia de los artículos 16 y 75, inciso 23, de la Constitución Nacional.

Finalmente, se hace una profunda descripción de la influencia de los antecedentes sobre las decisiones de adscripción que tienen las empresas privadas en Viedma, con respecto a los internos que se encuentran incorporados al Régimen de Semilibertad.

Para cerrar este capítulo se hace alusión al uso de la tobillera magnética, como mecanismo de control de las salidas laborales que gozan los reos, determinando sus aspectos positivos desde la perspectiva de los presos y de las empresas.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 9.2 Temas relacionados con la incorporación al empleo de los internos

### 9.2.1 Instituto de Asistencia a Presos y Liberados (IAPL)

El objetivo que tiene el IAPL es reducir los índices de criminalidad y reincidencia, mediante la asistencia social, moral y material destinada a presos<sup>109</sup> y a liberados<sup>110</sup>. Por lo tanto, a fin de superar la crisis del egreso, debe atender con la debida antelación la ausencia de alojamiento, de trabajo, de vestimenta y de recursos suficientes, como así también, el amparo moral y material a sus familiares, facilitando y estimulando las relaciones del interno con su familia. Asimismo, para promover el trabajo, debe alentar la creación de vínculos entre los condenados y las personas u organismos con personería jurídica (sindicatos).<sup>111</sup> Además es el encargado de supervisar<sup>112</sup> el cumplimiento del trabajo de los reos por medio de visitas sorpresivas en el domicilio laboral fijado, remitiendo al Juez Competente los informes pertinentes.

En cuanto a la provisión de una fuente de trabajo, cabe mencionar que el 12,5% de los reos encuestados indican que una de las causas por las cuales no consiguen empleo es la ausencia de protección y asistencia por parte del IAPL (Anexo III).

Por otra parte, para promover el vínculo con organismos que estimulen la reinserción social de los presos, se dio inicio en el año 2017 un proyecto de carpintería y uno de mecánica, producto de un curso de formación profesional realizado en conjunto entre el IAPL, el ministerio de desarrollo social y el C.E.N.T N°40. De los cuales se espera que se financie a través del ministerio seguridad (Anexo II).

---

<sup>109</sup> Incluyendo a los egresados, quienes se encuentran incorporados al Régimen de Semilibertad.

<sup>110</sup> Son aquellos que tienen antecedentes y que se encuentran en libertad (gozando de la libertad condicional, libertad asistida o por agotamiento de la pena).

<sup>111</sup> Ello conforme lo establece el artículo 1 de la Ley Provincial N° 2.343; artículos 168 y 172 de la Ley Nacional N° 24.660.

<sup>112</sup> La deficiencia que presenta el IAPL en los programas de seguimiento se subsana con la incorporación del monitoreo electrónico mediante tobillera magnética con Sistema de Posicionamiento Global (GPS).

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Pese al bajo porcentaje de internos que reconocen la ineficiencia del IAPL y a los proyectos intramuros inconclusos antes mencionados, los ex Patronatos de Presos y Liberados se presentan a nivel nacional como instituciones perimidas, insignificantes, carente de todo presupuesto y actuación (Anexo V). Pues, una de las causas de esta última es el escaso personal con el que funciona (Carnevale, 2015:123).

### **9.2.2 Discriminación**

El trabajo es un derecho humano fundamental que debe ser garantizado para todas las personas por igual. Siendo que hace a la dignidad del hombre, a partir del desarrollo de las actividades productivas dentro de la comunidad, constituyendo uno de los pilares primordiales para la reinserción social (INADI, 2016:9).

Por su parte, el artículo 39 de la Constitución de la Provincia de Río Negro reza *“El trabajo es un derecho y un deber social; es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona...”*. Y agrega, *“Río Negro es una Provincia fundada en el trabajo”*, (artículo 46).

Asimismo, por sobre todas las leyes terrenales, la Biblia menciona en Eclesiastés 3:13 *“[...] que es don de Dios que todo hombre coma y beba, y goce el bien de toda su labor”*.

Pese a los derechos antes mencionados, en la realidad se producen actos discriminatorios con mayor incidencia en el contexto laboral<sup>113</sup> (INADI, 2014:60), sustentado en motivos arbitrarios (sexo, edad, nacionalidad, entre otros) que poco se vinculan con la idoneidad que presenta la persona y que exige el puesto de trabajo (capacidad, cualificación profesional y desempeño) (INADI, 2016:9).

---

<sup>113</sup> Alude a los obstáculos al derecho laboral, trato diferenciado y menos favorable (INADI, 2016:9).



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

En este ámbito, la tasa de discriminación se incrementa en contexto carcelario. Donde la desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo que presentan los reos respecto a quienes no poseen antecedentes, son producto de la estigmatización que realiza la sociedad sobre dicho colectivo y de las *“inadecuadas enseñanzas del Estado a partir de la presunta ética de sus leyes condenatorias”* (Anexo V).

Ello se da con mayor frecuencia durante el proceso de contratación de personal, toda vez que la oferta de empleo contenga requisitos personales, sin que medie razón objetiva para solicitarlo (INADI, 2016:11). Pues en este ámbito no es necesario pedirle al egresado el Certificado de Antecedentes Penales para corroborar la ausencia de antecedentes, siendo que el mismo interno debe indicar que se encuentra privado de su libertad, a fin de que el empleador tome contacto con los organismos relacionados al respecto. Por lo tanto se aumenta la vulnerabilidad de este colectivo.

Sobre el asunto, el Prof. Chiavassa afirma que *“Haber estado en la cárcel equivale a estar estigmatizado, aun cuando no haya habido condena firme”* (Anexo V).

Estas tendencias se ven influenciadas por el *“cuarto poder”*<sup>114</sup>, o sea, por los medios de comunicación, en especial la televisión, lo que se denomina la *“criminología mediática”*. La misma crea el imaginario social de *“un mundo de personas decentes frente a una masa de criminales”*, considerados diferentes y malos, que se construye a través de estereotipos, configurando un *“ellos”* separado del resto de la sociedad.<sup>115</sup> Por ende los medios periodísticos comunican a la sociedad los mensajes manifiestos y subliminales con el objeto de afirmar la ideología del interés representado, promoviendo así la exclusión del condenado (Anexo V).

---

<sup>114</sup> Siendo que se atribuye dicha denominación a la prensa.

<sup>115</sup> Véase <https://espectadores.com.ar/2011/09/10/la-criminologia-mediatica-segun-zaffaroni/>

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 9.3 Influencia de los Antecedentes Penales en el acceso al empleo

### 9.3.1 Exclusión en el Sector Privado

Para tratar la exclusión de las personas con antecedentes penales en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector privado, se comienza con el análisis sobre el artículo 8 de la Ley Nacional N° 22.117, el cual establece el carácter “*reservado*” de los antecedentes penales, detallando específicamente las personas y los casos en que el mismo puede ser solicitado. Incluyendo a todos los jueces y tribunales; a la Gendarmería Nacional, Prefectura Naval Argentina, policías federales y provinciales; cuando las leyes nacionales o provinciales lo determinen; a los particulares que demuestran la existencia de un interés legítimo; a los señores Senadores y Diputados de la Nación; entre otros.

Sobre el asunto cabe destacar el tratamiento especial que se le da al caso de los particulares, quienes deben demostrar un interés legítimo para solicitarles a las personas el Certificado de Antecedentes Penales.

Dicho interés es evaluado por el Director General del Registro Nacional de Reincidencia y Estadística Criminal, quien a su criterio determina si se acredita o no. Únicamente en el primero de los casos ordena la expedición del correspondiente certificado, el cual tiene un lapso de caducidad de cinco días.<sup>116</sup>

Sin embargo, en la práctica se infringe la normativa al requerir el Certificado de Antecedentes Penales a los candidatos a un puesto de trabajo, sin previo tratamiento del interés legítimo.<sup>117</sup>

---

<sup>116</sup> Ello conforme lo establece el artículo 6 del Decreto Nacional N° 2.004/80.

<sup>117</sup> Según lo indicado por la psicóloga Roxana Amendolaro en una entrevista con el diario “*El Cordillerano*” el 4 de agosto del 2014. Véase <http://www.elcordillerano.com.ar/noticias/2014/08/04/11793-capacitacion-en-el-penal-3>

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por otra parte, las personas que hayan cometido algún delito contra la integridad sexual<sup>118</sup> son inhábiles para ocupar un puesto de trabajo vinculado con la prestación de servicios públicos que impliquen el trato directo con niños y adolescentes; ya sea en el cuidado, atención, enseñanza u otros. Por consiguiente, las instituciones relacionadas con estos servicios tienen la obligación de pedir el Certificado de Antecedentes Penales como requisito esencial para acceder al puesto de trabajo.<sup>119</sup>

Por todo lo expresado anteriormente, se está en total acuerdo con lo dicho por el Prof. Dr. Chiavassa, quien considera que en el ámbito privado es necesario sostener la constitucionalidad de una ley que dispusiere la admisibilidad de los egresados en los empleos (Anexo V). Pues estas no podrían limitar las garantías emergentes de la Carta Magna (Artículos 14, 16 y 75, inciso 23).

### **9.3.2 Exclusión en el Sector Público**

En este apartado se analizan diferentes normativas (municipales, provinciales y nacionales) con el objeto de caracterizar la exclusión de las personas que poseen antecedentes penales, en los procesos de reclutamiento y selección de personal del sector público.

A nivel municipal, se alude a la Carta Orgánica da la ciudad de Viedma, la cual establece, (artículo 52, inciso 3), que los imposibilitados para formar parte del Gobierno Municipal [son] *“los inhabilitados judicialmente y los condenados por delitos dolosos, mientras subsistan los efectos jurídicos de la condena a la fecha de la elección”*.

---

<sup>118</sup> Comprende a los funcionarios y agentes del Estado, entes autárquicos, descentralizados y demás instituciones públicas o privadas de la Provincia de Río Negro, cuya actividad o ejercicio requiera para su funcionamiento de una habilitación del poder público provincial (Ley Provincial N° 4.448, artículo 2).

<sup>119</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 1 y 5 de la Ley Provincial N° 4.448.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Con ello concuerda la Ley del Estatuto y escalafón de empleados municipales N° 811, la cual indica que uno de los requisitos para ser nombrado obrero o empleado municipal, exceptuando al cargo de intendente, secretarios y asesores, entre otros casos específicos, es que la persona acredite Buena conducta, (artículos 2 y 3). La cual la define Manuel Ossorio<sup>120</sup> como la calificación que realiza la policía respecto al comportamiento de una persona, teniendo en cuenta sus antecedentes, los vínculos con ex presidiarios, la afición excesiva a la bebida y al juego, entre otras cualidades que permiten brindar confianza y buen nombre a una persona.

De igual manera, la Ley del Estatuto del Empleado Público Provincial N° 1.844 instaure que para ocupar un cargo de empleado público en el Poder Ejecutivo Provincial, exceptuando a ministros, secretarios, subsecretarios, directores, subdirectores, entre otros, uno de los requisitos solicitado es poseer Buena conducta, (artículo 10, inciso a).

Por su parte, la Ley del Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública N° 3.487 establece que no podrá ingresar a la administración pública provincial<sup>121</sup> *“el que haya sido condenado por delito doloso o por delito en perjuicio de la administración pública nacional, provincial, municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires o quien tenga proceso penal pendiente que pueda ocasionar estas condenas”*, (artículo 4, inciso c).

---

<sup>120</sup> OSSORIO, M., (2010), *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, 123-124. Véase <https://www.scribd.com/doc/31495851/Diccionario-Juridico-Manuel-Ossorio>

<sup>121</sup> Comprendiendo a las personas que prestan servicio en cualquier institución del Poder Ejecutivo provincial, y de aplicación supletoria al personal docente y policial.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Asimismo, la Ley del Estatuto del Empleado Legislativo N° 838 considera como requisito indispensable, para acceder al empleo en el sector legislativo, poseer “*Certificado de buena conducta expedido por la Policía de la Provincia*”, (artículo 3).

Por otra parte, la Constitución de la provincia de Río Negro señala que “*los incurso en causales previstas en esta Constitución y los condenados por delitos dolosos mientras subsistan los efectos jurídicos de la condena a la fecha del acto eleccionario*” no pueden ser elegidos para legisladores, (artículo 126, inciso 3), miembros del Tribunal de Cuentas, (artículo 162), gobernador o vicegobernador, (artículo 172), ministros, (artículo 184), miembros del Poder Judicial, (artículo 198<sup>122</sup>).

De las evidencias anteriores se concluye que los antecedentes penales se presentan como el principal obstáculo para acceder a un puesto de trabajo en el sector público, siendo que constituyen el factor común de todas las normativas analizadas. Cabe mencionar que a modo excepcional la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha admitido la incorporación de ciertos condenados (Rico, Aldo, etc.) para algunos cargos electivos (Anexo V).

Pues en algunos casos particulares, tales como, gobernador o vicegobernador, intendente (secretarios y asesores), Tribunal de Cuentas, Poder Judicial, entre otros, se solicita que los candidatos no posean causas por delito doloso, dejando abierta la puerta a los casos por delito culposo (homicidio culposo y lesiones culposas<sup>123</sup>). Mientras que no ocurre lo mismo toda vez que se solicita el Certificado de Buena conducta, el cual abarca toda clase de antecedentes, entre otras condiciones.

---

<sup>122</sup> En concordancia con ello, se adhiere el artículo 13 de la Ley Provincial N° 5.190.

<sup>123</sup> Ello conforme lo establecen los artículos 84 y 94 del Código Penal de la República Argentina.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Desde otro ángulo, se acude a nuestra Carta Magna, la cual en su artículo 16 reza “[...] *Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad [...]*”. Aquí es fundamental destacar que la Ley Suprema generaliza el término “*empleo*”, sin hacer excepción al empleo público. Por lo tanto, la restricción para acceder al empleo público por la tenencia de antecedentes penales infringe dicha garantía constitucional.

Al respecto, cabe agregar que pese a la afianzada doctrina de la CSJN, sobre la igualdad para los de “*iguales condiciones*” (Anexo V), toda persona debería tener garantizada la igualdad real de oportunidades y de trato<sup>124</sup> para acceder a un puesto de trabajo, cualquiera fuere, siempre y cuando posea capacidad, cualificación profesional, desempeño y competencias necesarias para llevarlo a cabo.

En tal sentido, se concuerda con lo dispuesto por el Prof. Dr. Chiavassa, toda vez que sostiene que en este ámbito habría que obtener la inconstitucionalidad de las normas que inadmiten a las personas vulnerables en los puestos públicos.

Asimismo el profesor considera necesario “*salir a imponer el discurso de la resocialización de los condenados, a convencer que es posible, a demostrar que fue posible y que todos los presos merecen la oportunidad de la igualdad*” (Anexo V). Por lo cual no se considera primordial la creación de una ley de cupos laborales<sup>125</sup> para colectivos vulnerables en Río Negro. Pues de manera análoga, Carnevale manifiesta que “*Las medidas tendientes a paliar esta situación (leyes de cupos y beneficios para quienes contraten a ex presos) no han dado ningún resultado*” (2015:123).

---

<sup>124</sup> Ello conforme lo establece el artículo 75, inciso 23, de la Constitución Nacional.

<sup>125</sup> Como en el caso de la provincia de Buenos Aires, donde mediante la Ley Provincial N° 14.301 se obliga al Estado Provincial, a sus órganos descentralizados y a las empresas del Estado a ocupar liberados idóneos, en proporción no inferior al 2% de la totalidad de su personal.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

### 9.3.3 Influencia de los Antecedentes Penales en el Régimen de Semilibertad

Para observar cómo influye la petición de los Certificados de Antecedentes Penales en los egresados, es necesario caracterizar el proceso de reclutamiento y selección de personal que lleva a cabo una organización. Pues, a pesar de que permita al gerente de recursos humanos acceder de forma legal a la información oficial sobre condenas y procesos penales anteriores de una persona, se debe realizar bajo criterio de razonabilidad.

Como explicó Longo (2002) en su investigación, con el objeto de garantizar la calidad de la selección, corresponde utilizar instrumentos de selección adecuados a los perfiles de competencias previamente definidos, y se debe abrir el proceso de reclutamiento a todos los candidatos que reúnan los requisitos. Para ello es necesario que los órganos de selección se encuentren diseñados con criterios de profesionalidad y experiencia técnica, y deben ejercer sus funciones de manera independiente.

A fin de garantizar la igualdad en el acceso al empleo, todas las decisiones de adscripción se deben realizar bajo criterios de mérito y capacidad comprobada (razones de idoneidad), evitando la arbitrariedad, la politización y las prácticas de patronazgo o clientelismo, garantizando la igualdad efectiva y la no discriminación, orientadas a la superación de las desventajas por origen, por la cultura, entre otros.

O sea, que para garantizar la eliminación de contenidos discriminatorios, toda política de selección de personal debe estar referida a requisitos vinculados a la cualificación profesional para desempeñar determinado puesto (criterios razonables).

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Los requisitos de edad, lugar de residencia, estado civil, antecedentes penales, entre otros, deben ser utilizados únicamente cuando sean un dato indispensable para poder ocupar la posición de trabajo en cuestión.<sup>126</sup>

Por otra parte, la realidad muestra que solamente el 22,22% de los internos que gozan de salidas laborales presentan currículums para encontrar un empleo, representando una tercera parte del factor familiar<sup>127</sup> (Anexo III). También cabe destacar que la totalidad de las empresas encuestadas indican que no han recibido currículums por parte de dicho colectivo, siendo ésta la técnica más utilizada para el reclutamiento de candidatos a un puesto de trabajo (Anexo IV).

Todo ello, sumado el 50% que justifican no encontrar un trabajo por ser un preso, denota una clara autoexclusión por parte de los condenados como consecuencia de poseer antecedentes penales (Anexo III).

Asimismo, el 60,78% de los casos que representan al sector privado de Viedma concuerdan con que no es excluyente poseer antecedentes penales para ocupar un puesto en sus organizaciones. También surge que solo el 51,61% de ellos, lo que corresponde al 31,37% del total de las empresas encuestadas, contratarían a presos que gozan de salidas laborales. De forma que el resto de las organizaciones les da la posibilidad, exclusivamente, a las personas que tienen antecedentes penales, pero que se encuentran en libertad<sup>128</sup> (Anexo IV).

---

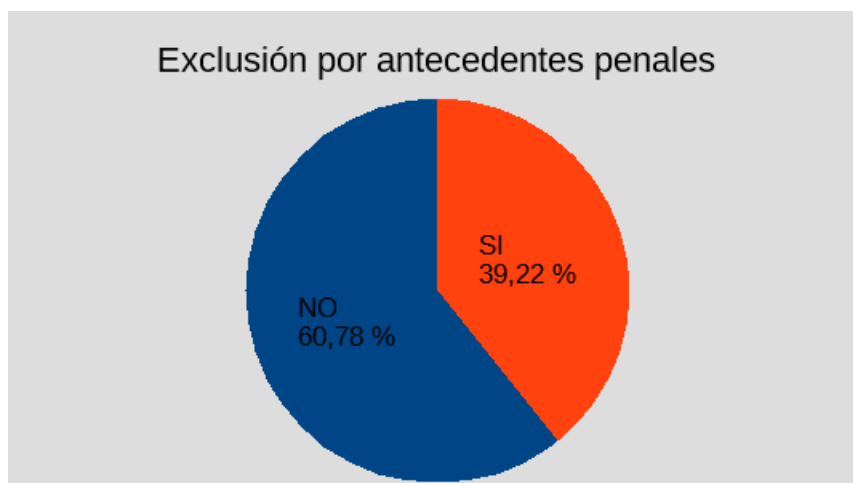
<sup>126</sup> INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI), (2016), *Gestión de las diversidades en las organizaciones del ámbito laboral; dirigido por Javler A. Buján*, p 47, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: INADI.

<sup>127</sup> Como medio que poseen los internos para buscar trabajo más representativo.

<sup>128</sup> Hay diferencias entre las personas que se encuentran en libertad con antecedentes penales y los internos con salidas laborales. Una de ellas es que los condenados deben presentarse como tales ante el empleador, mientras que al resto, a fin de saber si poseen antecedentes, se le debe solicitar el Certificado de Antecedentes Penales.



## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad



En este sentido, cabe destacar que un bajo porcentaje de los casos que admiten la contratación de empleados con antecedentes penales, (el 16,13% del 60,78%), cuentan con la experiencia de haber contratado a personas con antecedentes.



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Por otro lado, se considera relevante interpretar las opiniones emitidas por las empresas encuestadas (Anexo IV). En primer lugar se mencionan aquellas que estimulan la reinserción laboral de los presos. Tales como, *“Los contrataría porque sé que tienen muchas ganas de salir adelante”,* y *“[...] si tuvo o tiene antecedentes penales no es de nuestra incumbencia...no somos nosotros los juzgadores, si no la justicia. Y si reúne los requisitos que buscamos para nuestro personal, no habría inconveniente en contratar una persona con antecedentes”.*

Además se agrega una opinión que interpreta la vivencia de los internos con salidas laborales, la cual indica que [es] *“Muy difícil la reinserción laboral de las personas privadas de su libertad”.* Con lo que se está en total acuerdo, siendo que este colectivo presenta una gran dificultad en la obtención de un trabajo, por poseer antecedentes penales, porque no hay programas<sup>129</sup>, entre otras barreras estudiadas.

Por último, otra opinión observada sostiene que el motivo por el cual contrataría a los egresados o a ex presidiarios [es] *“para que puedan cambiar su vida y no volver a estar en ese lugar, ya que no solo ellos son los afectados sino también la sociedad”.* Peso a ello agrega que *“[...] no contrataría nunca a una persona que haya violado o asesinado, esas personas deberían ser eliminadas del sistema”.* Pues este colectivo es señalado por el encuestado como seres humanos enemigos de la sociedad<sup>130</sup> y, por ende, pretende que se aplique algo inconstitucional como lo es la pena capital.

---

<sup>129</sup> Pese a que la promoción de fuentes de trabajo, mediante programas destinados a las personas que presentan mayores dificultades en la inserción laboral, es uno de los objetivos fundamentales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Conforme lo establecido en los artículos 2 y 81 de la Ley Nacional N° 24.013.

<sup>130</sup> Definido por Zaffaroni como seres humanos privados del carácter de personas con autonomía ética, considerado peligroso o dañino. A lo que agrega, *“en América Latina casi todos los prisionizados son tratados como enemigos en el ejercicio real del poder punitivo”.* Véase <http://www.geocities.ws/cindeunsch/doc/public/Zaffa03.pdf>

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Prejuicios como estos, impiden que las infracciones de las personas con causas aberrantes sean sancionadas dentro de los límites del derecho penal. Produciendo así una condena social perpetua y un aumento en la criminología mediática. La primera de ella se refiere a que los presidiarios son considerados, por una parte de la sociedad, como delincuentes de por vida, impidiendo su reinserción social, pues creen que *“la cárcel no sirve para nada sino si y sólo la sociedad está libre de delincuentes, o sea, sin éstos y para ello se requiere su encarcelamiento permanente”* (Anexo V). La segunda consecuencia alude a que los medios de comunicación muchas veces agravan la situación de vulnerabilidad y tienden a excluir a estos sujetos.

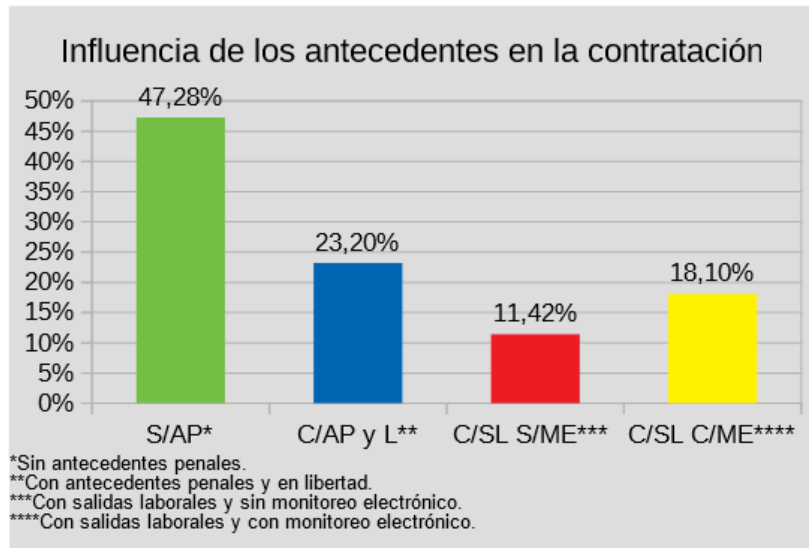
Por esta razón se concluye que la ausencia de toma de conciencia por parte de la sociedad respecto a las personas privadas de su libertad (sobre su situación y sus necesidades) constituye un obstáculo para la reinserción social de este colectivo.

Por otro lado, en virtud de la influencia que tienen los antecedentes penales en el acceso al empleo, teniendo en cuenta la cualificación profesional, se analiza el total de los puestos de trabajo que los encuestados han concedido entre los cuatro supuestos presentados (Anexo IV). De ello surge que únicamente el 52,72% son destinados a postulantes con antecedentes, dicho porcentaje se encuentra por debajo de lo analizado con anterioridad<sup>131</sup>. De ello se desprende que el 23,20% se confiere a liberados, y el resto a los egresados. En el otro extremo, el 47,28% son destinados a candidatos sin antecedentes penales, superando el 39,22% indicado con anterioridad (donde no se consideraba la cualificación profesional).

---

<sup>131</sup> Donde el 60,78% de las empresas encuestadas, sin tener en cuenta la cualificación profesional, indican que no es excluyente tener antecedentes.

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad



De las evidencias anteriores resulta que el Certificado de Antecedentes Penales es el principal factor de exclusión que tienen los internos para conquistar un empleo. Siendo que al tener en cuenta la idoneidad para desempeñar el trabajo, los porcentajes en la contratación tendrían que resultar similares, cosa que no ocurrió. Por lo cual se les brinda mayor empleabilidad a las personas que no poseen antecedentes, luego a los egresados, y finalmente a los liberados. Dicha diferencia es justificada por los actos discriminatorios.

### 9.4 Influencia de la tobillera magnética en el acceso al empleo

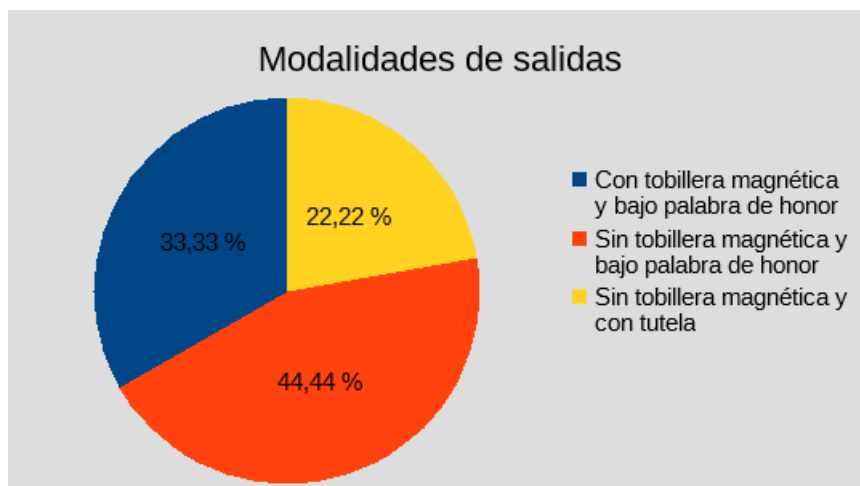
En torno a las modalidades de salidas laborales, se observa que comienza un cambio progresivo a partir de junio del 2017<sup>132</sup>, debido a la incorporación del nuevo sistema de control electrónico en la provincia de Río Negro. Esta tecnología, operada por la UADME, permite obtener un mejor control de las salidas laborales y transitorias que gozan los presos, mediante el uso de una tobillera magnética con GPS.

<sup>132</sup> Véase <http://www.rionegro.com.ar/viedma/por-primera-vez-un-presos-tendra-salida-laboral-con-control-electronico-CF3043510>

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Dicho cambio, está siendo gradualmente aplicado por cada uno de los Jueces de Ejecución Penal de las diferentes Circunscripciones Judiciales de la provincia.

A lo que respecta a las modalidades de salidas que gozan los condenados, se visualiza que la mayoría de ellos se encuentran con salidas laborales exclusivamente bajo palabra de honor<sup>133</sup>, es decir, no requieren de la presencia de un tutor<sup>134</sup> ni de tobillera magnética. Asimismo emerge la modalidad mediante monitoreo electrónico y con palabra de honor, lo que representa una tendencia a aumentar en el futuro<sup>135</sup>, siendo que se encuentra en descenso la modalidad de salidas con tuición familiar o de algún allegado (Anexo III).



En cuanto a la influencia del uso de la tobillera magnética en el Régimen de Semilibertad, teniendo en cuenta la perspectiva de los internos encuestados, resulta que la misma favorece la asistencia y puntualidad, frente a un alto porcentaje de desconocimiento en su funcionamiento.

<sup>133</sup> Estas personas fueron incorporadas a dichas salidas con fecha previa a junio del 2017.

<sup>134</sup> El tutor es la persona encargada de llevar al reo desde la cárcel hasta el lugar de trabajo, y luego de finalizada la jornada laboral lo regresa a la prisión. Todo ello bajo el cumplimiento estricto de las pautas impuestas por el Juez de Ejecución, so pena de ser pasible de sanciones al respecto.

<sup>135</sup> Al nivel máximo de que los internos gocen exclusivamente de salidas con tobillera magnética.

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Por su parte, ellos no consideran que mejora la productividad, ni que brinda mayor seguridad. (Anexo III).



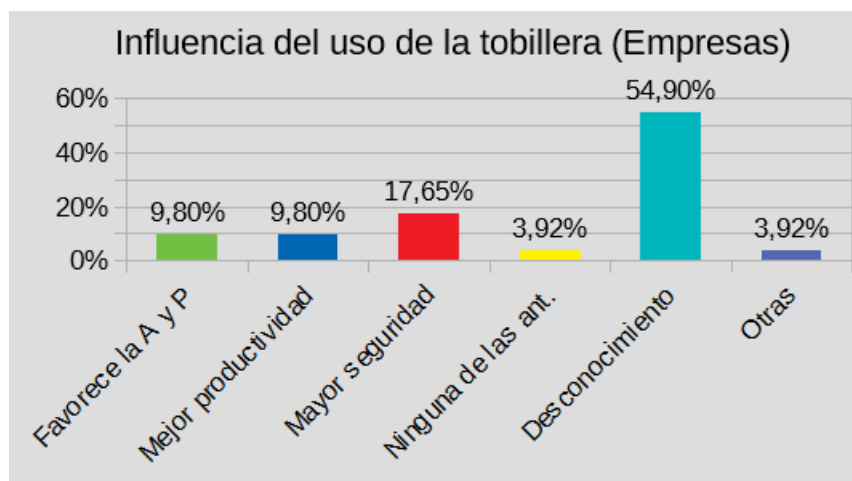
Desde otro ángulo, las empresas encuestadas perciben que este nuevo dispositivo incide positivamente sobre las barreras por ausencia de confiabilidad en los internos<sup>136</sup>. Pues ellas consideran que la tobillera magnética brinda mayor seguridad, favorece la asistencia y puntualidad en el trabajo, y en cuanto a la opción “Otras”, agregan que el uso de la tobillera proporciona un “*Seguimiento al detenido*” y que “*No funciona sin un buen control*”. (Anexo IV).

Asimismo, las organizaciones señalan que la nueva tecnología mejora la productividad. A pesar de que esta no es considerada como un obstáculo para los internos con salidas laborales. Y por último, se observa un alto desconocimiento en el uso del dispositivo, producto del comportamiento típico de una persona ante la incorporación de una nueva tecnología, mayor aun cuando no existe incumbencia al respecto. (Anexo IV).

---

<sup>136</sup> En el mismo sentido, el profesor Dr. Chiavassa señala que el uso de la tobillera magnética posibilita el control permanente de la ubicación temporo-espacial del interno, lo cual permite aumentar la confianza en los empleadores (Anexo V).

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad



Finalmente, en lo que respecta a las salidas laborales, teniendo en cuenta los cuatros supuestos presentados a los encuestados, resulta que el 18,10% de los casos se inclinan por internos con monitoreo electrónico, mientras que el 11,42% son otorgados a los egresados sin tobillera magnética (Anexo IV). Por ende los presos incorporados a la nueva modalidad de salidas tienen una mayor empleabilidad.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 10 CONCLUSIÓN

La inserción o reinserción laboral de las personas privadas de su libertad constituye uno de los problemas de gran envergadura para la resocialización de este colectivo. Siendo que el trabajo, tanto intramuros como extramuros, es uno de los pilares fundamentales, junto a la educación, para la readaptación de las personas socialmente excluidas. A ellos el apóstol Pablo exhorta “...que *trabajando sosegadamente, coman su propio pan*” (2 Tesalonicenses 3:12). Asimismo el salmista lo denomina bienaventuranza de Dios, pues dice, “*Cuando comieres el trabajo de tus manos, Bienaventurado serás, y te irá bien*” (Salmo 128:2).

En cuanto a los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluye que las competencias estudiadas constituyen una barrera en el acceso al empleo de los egresados; producto de la modalidad de contacto (insuficiencia en los medios utilizados para buscar empleo, frente a procesos de contratación no reglamentado), la confiabilidad (desconocimiento y peligrosidad), la sociabilidad (lunfardo carcelario) y por la escasa honestidad. Siendo la productividad la excepción de la misma.

Además otros factores que disminuyen la empleabilidad de los internos son los conocimientos derivados de la formación profesional, la experiencia laboral y las destrezas. El primero de ellos se debe a la ineficacia del Servicio Penitenciario en el dictado de cursos de capacitación laboral, producto de la insuficiente disponibilidad horaria del CENT 40 y la disfuncionalidad del IAPL. Por consiguiente los reos no cuentan con la adecuada formación profesional requerida por las empresas. El segundo factor constituye un obstáculo para los presos que no han logrado obtener un trabajo en el medio libre. Pues en el Complejo Penal N° I se imposibilita la obtención de experiencia, siendo que no se brinda trabajo intramuros.



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Además, siendo la cualificación profesional uno de los requerimientos más solicitados por las empresas del sector privado, cabe destacar que es más importante tener formación profesional que poseer experiencia laboral a la hora de conquistar un trabajo. Por último las destrezas componen un factor requerido por las empresas, y que únicamente la mitad de los internos la poseen.

Por otra parte, la excepción corresponde a los conocimientos derivados de la educación primaria, secundaria y superior. Siendo que los tres niveles de instrucción son garantizados por el establecimiento penitenciario, toda vez que le brinda a la población carcelaria la posibilidad de completarlos. Por consiguiente la mayoría de los presos con salidas laborales cuentan con el nivel medio aprobado, siendo el más requerido por los gerentes de recursos humanos.

En cuanto a la actitud de búsqueda, la totalidad de los factores tratados en la investigación (la predisposición del demandante, el estilo de búsqueda de empleo y las atribuciones) disminuyen la empleabilidad de los egresados. El segundo de ellos se debe al desconocimiento, por parte de los internos, de las herramientas para buscar empleo; por ende hay una clara dependencia familiar.

A lo que respecta a los factores de mercado considerados en el trabajo de investigación, surgen comportamientos variados. Donde las características de la oferta y demanda de empleo, por una parte aumentan la empleabilidad, a través de las tasas del mercado (alto porcentaje de ciudadanos inactivos), y por otra la disminuye, mediante los tipos de empresas donde se trabaja (mayoritariamente del sector público). A esta última conducta se suman los empleos disponibles, toda vez que el déficit de oferta en el mercado laboral reduce la posibilidad que poseen los internos de conseguir un trabajo en el corto plazo.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Con respecto a los demás factores observados que favorecen a la empleabilidad de los egresados, surgen: el compromiso con el trabajo, la disponibilidad para trabajar y la adicción. Como así también los factores que menos influyen en la empleabilidad de las personas son: el sexo, la carga social, el estado civil y la humildad. Mientras que la edad demuestra un comportamiento adverso, siendo que pocos internos tienen la edad requerida por las organizaciones.

Por otro lado, es importante resaltar que el IAPL, a nivel nacional, se encuentra en un estado de disfuncionalidad. Siendo que se conforma por instituciones perimidas, insignificantes, carente de presupuesto y de personal. No logra con lo encomendado, respecto a la reducción de la criminalidad y la reincidencia. Pues no brinda protección y asistencia a los presos en el mercado laboral, constituyendo de esta manera una barrera para el acceso al empleo.

En relación a la discriminación en el ámbito laboral, resulta que la misma se incrementa en los internos incorporados al Régimen de Semilibertad, siendo que muchas veces los gerentes de recursos humanos no sólo evalúan la adecuación entre la idoneidad que requieren los puestos ofertados y la que presentan los candidatos, sino que también consideran excluyente la tenencia de antecedentes penales. Lo cual se agrava producto del fuerte rechazo social ante el estigma de prisión, estimulado por la criminología mediática. Por consiguiente conduce a una condena social perpetua, constituyendo así un obstáculo para la reinserción de este colectivo.

Todo ello se ajusta al comportamiento que tienen las empresas encuestadas, pues un bajo porcentaje de ellas brindan oportunidad a candidatos con antecedentes; ofreciendo mayor posibilidad a los egresados respecto a los liberados. Por lo cual se observa una arbitrariedad en la Gestión de la incorporación al empleo.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Otro obstáculo en el acceso al empleo deriva de las falencias legislativas que impone el propio Estado, mediante la aplicación de una serie de leyes que limitan las oportunidades laborales de los reclusos en el ámbito público. Pues en casos muy excepcionales, como por ejemplo, gobernador o vicegobernador, intendente, Poder Judicial, Tribunal de Cuentas, entre otros, se deja abierta la puerta a personas con delitos culposos (homicidio y lesiones culposas). Pese a ello, gran parte de los casos solicitan acreditar Buena conducta, la cual abarca más que la totalidad de las causas penales, incluyendo los vínculos con presos, la afición excesiva a la bebida y al juego, entre otros.

A lo ante expuesto se lo considera como falencia legislativa toda vez que viola los artículos 16 y 75, inciso 23, de la Carta Magna. Pues no se limita a la tenencia de aptitud para desempeñar un puesto de trabajo, como la única condición que impone la Constitución Nacional para ser aceptados en los empleos. Por ende no se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato.

Otra barrera al empleo por poseer antecedente penales deriva de la autoexclusión que presentan los internos, producto de la inseguridad y miedo al rechazo social *“por ser un preso”*. Por consiguiente bajo porcentaje de reclusos presentan currículums para conseguir un trabajo, lo cual concuerda con la ausencia de recepción de los mismos por parte de las empresas encuestadas; siendo la técnica de reclutamiento más utilizada por estas.

Por las razones antes mencionadas se concluye que el Certificado de Antecedentes Penales es el principal obstáculo que presentan los internos incorporados al Régimen de Semilibertad para acceder a un empleo, debido a los actos discriminatorios por desconocimiento, temores o prejuicios.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

En cuanto a la aplicación de la tobillera magnética con GPS en las salidas laborales, se concluye que la misma aumenta la empleabilidad de los presos, brindando a las organizaciones mejor productividad, como así también, aumentando la seguridad y favoreciendo la asistencia y puntualidad (permitiendo superar la barrera de desconfianza). Por otra parte ostenta un gran desconocimiento en su funcionamiento, producto del comportamiento típico ante el surgimiento de una nueva tecnología. Asimismo, sustituye la supervisión que realiza el IAPL sobre el cumplimiento del trabajo de los internos, mediante el control permanente de la ubicación temporo-espacial del reo.

Como conclusión final se dice que las principales barreras que dificultan el acceso al empleo de los internos, que se encuentran incorporados al Régimen de Semilibertad en el Complejo Penal N° I de Viedma, son: registrar antecedentes penales (conformado por la discriminación social por poseer antecedentes, las falencias legislativa en el sector público y la autoexclusión de los internos), la formación profesional, la experiencia laboral, la actitud de búsqueda, la disfuncionalidad del IAPL, las destrezas, las competencias y la edad. Por ende se comprueba la hipótesis en su totalidad.

Como recomendación final se sugiere concientizar a la sociedad sobre derechos humanos y no discriminación en el acceso al empleo de los presos, asimismo sobre su situación y sus necesidades, pues evitaría en gran medida la reincidencia. Por otra parte se insta a obtener la inconstitucionalidad de las normas que inadmiten a las personas vulnerables en los cargos públicos. Como así también, se considera necesario la creación de programas de inserción laboral, sin acudir a la sanción de una ley de cupos laborales para colectivos vulnerables en Río Negro.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 11 BIBLIOGRAFÍA

ALLES, M., (2006), *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales*, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.

ALLES, M., (2007), *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*, 1ª ed. 3ª reimp., Buenos Aires: Granica.

ALLES, M., (2008), *Dirección estratégica de recursos humanos: casos: gestión por competencias*, 3ª ed. 1ª reimp., Buenos Aires: Granica.

ARGENTINA, *Ley N° 11.179. Código Penal de la República Argentina*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16546/texact.htm> [Acceso el 21 de enero de 2018]

ARGENTINA, *Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>. [Acceso el 1 de enero de 2018]

ARGENTINA, *Ley Nacional N° 23.592. Ley de Actos Discriminatorios*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm> [Acceso el 12 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, *Ley Nacional N° 24.660. Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=37872> [Acceso el 1 de diciembre de 2017]

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

ARGENTINA, *Ley Nacional N° 22.117. Registro Nacional de Reincidencia*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63683/texact.htm> [Acceso el 17 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, *Ley Nacional N° 24.013. Ley de Empleo*. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm> [Acceso el 27 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Constitución de la Provincia de Río Negro*. Disponible en: [https://www2.legisrn.gov.ar/const\\_provwp.php](https://www2.legisrn.gov.ar/const_provwp.php) [Acceso el 08 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Decreto Provincial N° 1.634/2004. Decreto Reglamentario de la Ley N° 3.008*. Disponible en: <http://www.rionegro.gov.ar/download/boletin/4275.PDF> [Acceso el 05 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Ley Provincial N° 4.448*. Disponible en: <https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/despliegowp.php> [Acceso el 29 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Ley Provincial N° 5.020. Código Procesal Penal de Río Negro*. Disponible en: <https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/despliegowp.php> [Acceso el 29 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Ley Provincial N° 2.343. Creación del Instituto de Asistencia a Presos y Liberados de la provincia de Río Negro*. Disponible en: <https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/despliegowp.php> [Acceso el 05 de enero de 2018]

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Ley Provincial N° 3.008. Régimen de Ejecuciones de las penas privativas de libertad impuestas a condenados.* Disponible en: <http://www.legisrn.gov.ar/LEGISCON/despliegowp.php> [Acceso el 12 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Ley Provincial N° 4.199. Ley Orgánica del Ministerio Público.* Disponible en: <https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/despliegowp.php> [Acceso el 21 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Ley Provincial N° 5.185. Ley Orgánica del Servicio Penitenciario de la Provincia de Río Negro.* Disponible en: [https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/detallado\\_leywp.php](https://www2.legisrn.gov.ar/LEGISCON/detallado_leywp.php) [Acceso el 30 de enero de 2018]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Ley Provincial N° 5.190. Ley Orgánica del Poder Judicial.* Disponible en: <https://www2.legisrn.gov.ar/L/L05190.pdf> [Acceso el 28 de diciembre de 2017]

ARGENTINA, RÍO NEGRO, *Ley Provincial N° 4.819. Ley Orgánica de Educación de la Provincia de Río Negro.* Disponible en: <http://www.legisrn.gov.ar/LEGISCON/despliegowp.php> [Acceso el 27 de diciembre de 2017]

CARNEVALE, C., (2015), *Antecedentes penales y reinserción laboral en Argentina*, Tesis de magister, Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca. Disponible en: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AD2G\\_Pmkwa8J:repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/123456789/2876/1/TESIS%2520CARNEVALE.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ar&client=ubuntu](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AD2G_Pmkwa8J:repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/123456789/2876/1/TESIS%2520CARNEVALE.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ar&client=ubuntu) [Acceso el 04 de noviembre de 2017]

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

DIRECCIÓN NACIONAL DE POLÍTICA CRIMINAL (DNPC), (2017), “*Sistema Nacional de Estadísticas sobre Ejecución de la Pena. Informe Anual Río Negro SNEEP 2016*”. Disponible en: <http://www.jus.gob.ar/media/3267468/SneepRioNegro2016.pdf> [Acceso el 20 de marzo de 2018]

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P., (2010), *Metodología de la investigación*, 5ª ed., México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.

INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI), (2016), *Trabajo sin discriminación: guía temática; dirigida por Javier A. Buján*, 1ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires: INADI.

INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI), (2014), *Mapa de la Discriminación en Río Negro*, 1ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires: INADI.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (INDEC), (2015), *Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) año 2014 – Tercer Trimestre*, Buenos Aires.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (INDEC), (2017), *Encuesta Permanente de Hogares Aglomerado Viedma – Patagones. Indicadores Socioeconómicos. Resultados del Segundo trimestre de 2017*, Viedma.

LONGO, F., (2002), *Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil*, Barcelona: ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública.



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, (2001), *Disquisición*. En *Diccionario de la Real Academia Española*, 22<sup>a</sup> ed. Disponible en: [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=disquisici%F3n)

ROVIRA I SOPEÑA, M., (2016), *Antecedentes penales y mercado laboral*, Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/392632> [Acceso el 03 de noviembre de 2017]

SCARFÓ, F., (2003), "El Derecho a la Educación en las cárceles como garantía de la Educación en Derechos Humanos (EDH)". En *Revista IIDH (Instituto Interamericano de Derechos Humanos)*, 2003, N° 36, San José, Costa Rica.

SPINOSA, M., (2005), *Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales*, Ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Universidad Nacional de Buenos Aires, Buenos Aires.

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 12 ANEXOS

### 12.1 Anexo I: Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad N° 24.660

“De la cual se expondrán partes de algunos capítulos más relevantes”.

CAPÍTULO II: Modalidades básicas de la ejecución

Sección primera

Progresividad del régimen penitenciario

Períodos

**Artículo 12.** — El régimen penitenciario aplicable al condenado, cualquiera fuere la pena impuesta, se caracterizará por su progresividad y constará de:

- a) Período de observación;
- b) Período de tratamiento;
- c) Período de prueba;
- d) Período de libertad condicional.

Período de observación

**Artículo 13.** — El período de observación consiste en el estudio médico-psicológico-social del interno y en la formulación del diagnóstico y pronóstico criminológicos. Comenzará con la recepción del testimonio de sentencia en el organismo técnico-criminológico, el que deberá expedirse dentro de los treinta (30) días. Recabando la cooperación del interno, el equipo interdisciplinario confeccionará la historia criminológica.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Durante el período de observación el organismo técnico-criminológico tendrá a su cargo:

- a) Realizar el estudio médico, psicológico y social del condenado, formulando el diagnóstico y el pronóstico criminológico; todo ello se asentará en una historia criminológica debidamente foliada y rubricada que se mantendrá permanentemente actualizada con la información resultante de la ejecución de la pena y del tratamiento instaurado;
- b) Recabar la cooperación del condenado para proyectar y desarrollar su tratamiento, a los fines de lograr su aceptación y activa participación, se escucharán sus inquietudes;
- c) Indicar la fase del período de tratamiento que se propone para incorporar al condenado y el establecimiento, sección o grupo al que debe ser destinado;
- d) Determinar el tiempo mínimo para verificar los resultados del tratamiento y proceder a su actualización, si fuere menester.

(Artículo sustituido por art. 8° de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 13 bis.-** A los efectos de dar cumplimiento a los recaudos del artículo anterior se procederá de la siguiente manera:

- 1) Todo condenado será trasladado a un centro de observación en un término de cuarenta y ocho (48) horas de notificada la sentencia firme en la unidad penal.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- 2) La unidad de servicio judicial del establecimiento penitenciario de que se trate, iniciará un expediente adjuntando copia de la sentencia, planilla de concepto, conducta, informe de antecedentes judiciales, de evolución en el régimen y en el tratamiento, si los hubiera, y el estudio médico correspondiente.
- 3) Dicho expediente completo y así confeccionado será remitido al organismo técnico-criminológico a fin de dar cumplimiento a la totalidad de las previsiones previstas para dicho período.
- 4) El informe del organismo técnico-criminológico deberá indicar específicamente los factores que inciden en la producción de la conducta criminal y las modificaciones a lograr en la personalidad del interno para dar cumplimiento al tratamiento penitenciario.
- 5) Cumplimentados los incisos anteriores el expediente será remitido a la dirección del penal que lo derivará a la unidad de tratamiento la que, conforme las indicaciones emanadas por el organismo técnico-criminológico y previa evaluación de la necesidad de intervención de cada unidad del establecimiento, hará las derivaciones correspondientes.

En todos los casos los responsables de las unidades que hayan sido indicados para la realización del tratamiento penitenciario, deberán emitir un informe pormenorizado acerca de la evolución del interno. Dicho informe será elaborado cada treinta (30) días y elevado al Consejo Correccional, debiendo ser archivado en el mismo para su consulta.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Cuando el interno, por un ingreso anterior como condenado en el Servicio Penitenciario Federal, ya tuviere historia criminológica, ésta deberá ser remitida de inmediato al organismo técnico-criminológico del establecimiento en que aquél se encuentre alojado durante el período de observación, para su incorporación como antecedente de los estudios interdisciplinarios a realizarse.

(Artículo incorporado por art. 9° de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

### Período de tratamiento

**Artículo 14.** — En la medida que lo permita la mayor o menor especialidad del establecimiento penitenciario, el período de tratamiento podrá ser fraccionado en fases que importen para el condenado una paulatina atenuación de las restricciones inherentes a la pena. Estas fases podrán incluir el cambio de sección o grupo dentro del establecimiento o su traslado a otro.

El período de tratamiento será progresivo y tendrá por objeto el acrecentamiento de la confianza depositada en el interno y la atribución de responsabilidades.

El periodo de tratamiento se desarrollará en tres (3) etapas o fases:

Fase 1. Socialización. Consistente en la aplicación intensiva del programa de tratamiento propuesto por el organismo técnico-criminológico tendiente a consolidar y promover los factores positivos de la personalidad del interno y a modificar o disminuir sus aspectos disvaliosos.

Fase 2. Consolidación. Se iniciará una vez que el interno haya alcanzado los objetivos fijados en el programa de tratamiento para la fase 1.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal Nº I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Consiste en la incorporación del interno a un régimen intermedio conforme a su evolución en dicho tratamiento, en el que tendrá lugar una supervisión atenuada que permita verificar la cotidiana aceptación de pautas y normas sociales y la posibilidad de asignarle labores o actividades con menores medidas de contralor.

Para ser incorporado a esta fase el interno deberá reunir los requisitos y haber alcanzado los objetivos siguientes:

- a) Poseer conducta Buena cinco y concepto Bueno cinco;
- b) No registrar sanciones medias o graves en el último periodo calificado;
- c) Trabajar con regularidad;
- d) Estar cumpliendo las actividades educativas y las de capacitación y formación laboral indicadas en su programa de tratamiento;
- e) Mantener el orden y la adecuada convivencia;
- f) Demostrar hábitos de higiene en su persona, en su alojamiento y en los lugares de uso compartido;
- g) Contar con dictamen favorable del Consejo Correccional y resolución aprobatoria del director del establecimiento.

Fase 3. Confianza. Consiste en otorgar al interno una creciente facultad de autodeterminación a fin de evaluar la medida en que internaliza los valores esenciales para una adecuada convivencia social, conforme a la ejecución del programa de tratamiento.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Para acceder a esta fase de tratamiento deberá poseer en el último trimestre conducta Muy Buena siete y concepto Bueno seis y darse pleno cumplimiento a los incisos b), c), d), e), f) y g) previstos para la incorporación a la fase 2.

El ingreso a esta fase podrá comportar para el interno condenado:

- a) La carencia de vigilancia directa y permanente en el trabajo que realice dentro de los límites del establecimiento, y/o en terrenos o instalaciones anexos a éste.
- b) Realizar tareas en forma individual o grupal con discreta supervisión en zona debidamente delimitada.
- c) Alojamiento en sector independiente y separado del destinado a internos que se encuentran en otras fases del período de tratamiento.
- d) Ampliación del régimen de visitas.
- e) Recreación en ambiente acorde con la confianza alcanzada.

(Artículo sustituido por art. 10 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 14 bis.-** El ingreso a las diversas fases aludidas en el artículo precedente, deberá ser propuesto por el organismo técnico-criminológico.

El Consejo Correccional, previa evaluación de dicha propuesta, emitirá dictamen por escrito. Producido el dictamen, el director del establecimiento deberá resolver en forma fundada. Dispuesta la incorporación del interno en la fase 3, la dirección del establecimiento, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas remitirá las comunicaciones respectivas al juez de ejecución y al organismo técnico-criminológico.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

En caso de que el interno dejare de reunir alguna de las condiciones selectivas o cometa infracción disciplinaria grave o las mismas sean reiteradas, el director, recibida la información, procederá a la suspensión preventiva de los beneficios acordados en la fase 3, debiendo girar los antecedentes al Consejo Correccional, quien en un plazo no mayor a cinco (5) días, propondrá a qué fase o sección del establecimiento se lo incorporará, comunicando tal decisión al juez de ejecución y al organismo técnico-criminológico.

(Artículo incorporado por art. 11 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

### Período de prueba

**Artículo 15.** — El periodo de prueba consistirá en el empleo sistemático de métodos de autogobierno y comprenderá sucesivamente:

- a) La incorporación del condenado a un establecimiento abierto, semiabierto o sección independiente de éste, que se base en el principio de autodisciplina;
- b) La posibilidad de obtener salidas transitorias del establecimiento;
- c) La incorporación al régimen de semilibertad.

Son requisitos necesarios para el ingreso al período de prueba:

- 1) Que la propuesta de ingreso al mismo emane del resultado del periodo de observación y de la verificación de tratamiento.
- 2) Estar comprendido en alguno de los siguientes tiempos mínimos de ejecución:
  - a) Pena temporal sin la accesoria del artículo 52 del Código Penal: la mitad de la condena;



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

b) Penas perpetuas sin la accesoria del artículo 52 del Código Penal: quince (15) años;

c) Accesoria del artículo 52 del Código Penal, cumplida la pena: tres (3) años.

3) No tener causa abierta u otra condena pendiente.

4) Poseer conducta ejemplar y concepto ejemplar.

El director del establecimiento resolverá en forma fundada la concesión al ingreso a período de prueba, comunicando tal decisión al juez de ejecución y al organismo técnico-criminológico.

(Artículo sustituido por art. 12 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

### Salidas transitorias

**Artículo 16.** — Las salidas transitorias, según la duración acordada, el motivo que las fundamente y el nivel de confianza que se adopte, podrán ser:

I. Por el tiempo:

a) Salidas hasta doce (12) horas;

b) Salidas hasta veinticuatro (24) horas;

c) Salidas, en casos excepcionales, hasta setenta y dos (72) horas.

II. Por el motivo:

a) Para afianzar y mejorar los lazos familiares y sociales;

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

b) Para cursar estudios de educación general básica, media, polimodal, superior, profesional y académica de grado o de los regímenes especiales previstos en la legislación vigente;

c) Para participar en programas específicos de prelibertad ante la inminencia del egreso por libertad condicional, asistida o por agotamiento de condena,

III. Por el nivel de confianza:

a) Acompañado por un empleado que en ningún caso irá uniformado;

b) Confiado a la tuición de un familiar o persona responsable;

c) Bajo palabra de honor.

En todos los supuestos, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos b) y c) del apartado III, las salidas transitorias serán supervisadas por un profesional del servicio social.

(Artículo sustituido por art. 13 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 17.** — Para la concesión de las salidas transitorias o la incorporación al régimen de semilibertad se requiere:

I. Estar comprendido en alguno de los siguientes tiempos mínimos de ejecución:

a) Penas mayores a diez (10) años: un (1) año desde el ingreso al período de prueba.

b) Penas mayores a cinco (5) años: seis (6) meses desde el ingreso al período de prueba.

c) Penas menores a cinco (5) años: desde el ingreso al período de prueba.

II. No tener causa abierta donde interese su detención u otra condena pendiente, total o parcialmente.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

III. Poseer conducta ejemplar o el grado máximo susceptible de ser alcanzado según el tiempo de internación, durante el último año contado a partir de la petición de la medida. Para la concesión de salidas transitorias o la incorporación al régimen de semilibertad deberá meritarse la conducta y el concepto durante todo el período de condena, debiendo ser la conducta y el concepto del interno, durante al menos las dos terceras partes de la condena cumplida al momento de peticionar la obtención de los beneficios, como mínimo Buena conforme a lo dispuesto por el artículo 102.

IV. Contar con informe favorable del director del establecimiento, del organismo técnico-criminológico y del Consejo Correccional del establecimiento, respecto de su evolución y sobre el efecto beneficioso que las salidas o el régimen de semilibertad puedan tener para el futuro personal, familiar y social del condenado.

V. No encontrarse comprendido en los supuestos del artículo 56 bis de la presente ley.

VI. En los casos de las personas condenadas por los delitos previstos en el artículo 128 tercer párrafo, 129 segundo párrafo y 131 del Código Penal, antes de adoptar una decisión, se requerirá un informe del equipo interdisciplinario del juzgado de ejecución y se notificará a la víctima o su representante legal que será escuchada si desea hacer alguna manifestación. El interno y la víctima podrán proponer peritos especialistas a su cargo, que estarán facultados a presentar su propio informe.

(Artículo sustituido por art. 14 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 18.** — El director del establecimiento, por resolución fundada, propondrá al juez de ejecución o juez competente la concesión de las salidas transitorias o del régimen de semilibertad, propiciando en forma concreta:

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- a) El lugar o la distancia máxima a la que el condenado podrá trasladarse. Si debiera pasar la noche fuera del establecimiento, se le exigirá una declaración jurada del sitio preciso donde pernoctará. En estos supuestos se deberá verificar y controlar fehacientemente la presencia del interno en el lugar de pernocte;
- b) Las normas que deberá observar, con las restricciones o prohibiciones que se estimen convenientes;
- c) El nivel de confianza que se adoptará.

(Artículo sustituido por art. 15 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 19.** — Corresponderá al juez de ejecución o juez competente disponer las salidas transitorias y el régimen de semilibertad, previa recepción de los informes fundados del organismo técnico-criminológico y del Consejo Correccional del establecimiento y la verificación del cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 17.

Dicho informe deberá contener los antecedentes de conducta, concepto y dictámenes criminológicos desde el comienzo de la ejecución de la pena.

El juez en su resolución indicará las normas que el condenado deberá observar y suspenderá o revocará el beneficio si el incumplimiento de las normas fuere grave o reiterado.

En los casos de las personas condenadas por los delitos previstos en el artículo 128 tercer párrafo, 129 segundo párrafo y 131 del Código Penal continuará la intervención prevista en el artículo 56 ter de esta ley.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Al implementar la concesión de las salidas transitorias y del régimen de semilibertad se exigirá el acompañamiento de un empleado o la colocación de un dispositivo electrónico de control, los cuales sólo podrán ser dispensados por decisión judicial, previo informe favorable de los órganos de control y del equipo interdisciplinario del juzgado de ejecución.

(Artículo sustituido por art. 16 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 20.** — Concedida la autorización judicial, el director del establecimiento quedará facultado para hacer efectivas las salidas transitorias o la semilibertad e informará al juez sobre su cumplimiento. El director deberá disponer la supervisión a cargo de profesionales del servicio social.

(Artículo sustituido por art. 17 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 21.** — El director entregará al condenado autorizado a salir del establecimiento una constancia que justifique su situación ante cualquier requerimiento de la autoridad.

**Artículo 22.** — Las salidas transitorias, el régimen de semilibertad y los permisos a que se refiere el artículo 166 no interrumpirán la ejecución de la pena.

Semilibertad

**Artículo 23.** — La semilibertad permitirá al condenado trabajar fuera del establecimiento sin supervisión continua, en iguales condiciones a las de la vida libre, incluso salario y seguridad social, regresando al alojamiento asignado al final de cada jornada laboral.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Para ello, deberá tener asegurado, con carácter previo una adecuada ocupación o trabajo, reunir los requisitos del artículo 17 y no encontrarse comprendido en las excepciones del artículo 56 bis.

(Artículo sustituido por art. 18 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 23 bis.**- Para la incorporación al régimen de semilibertad se requerirá una información a cargo de la Sección Asistencia Social en la que se constate:

- a) Datos del empleador;
- b) Naturaleza del trabajo ofrecido;
- c) Lugar y ambiente donde se desarrollarán las tareas;
- d) Horario a cumplir;
- e) Retribución y forma de pago.

El asistente social que realice la constatación acerca del trabajo ofrecido, emitirá su opinión fundada sobre la conveniencia de la propuesta a los efectos de su valoración por el Consejo Correccional.

(Artículo incorporado por art. 19 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 24.** — El condenado incorporado a semilibertad será alojado en una institución regida por el principio de autodisciplina.

**Artículo 25.** — El trabajo en semilibertad será diurno y en días hábiles. Excepcionalmente será nocturno o en días domingo o feriado y en modo alguno dificultará el retorno diario del condenado a su alojamiento.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 26.** — La incorporación a la semilibertad incluirá una salida transitoria semanal, salvo resolución en contrario de la autoridad judicial.

### Evaluación del tratamiento

**Artículo 27.** — La verificación y actualización del tratamiento a que se refiere el artículo 13, inciso d), corresponderá al organismo técnico-criminológico y se efectuará, como mínimo, cada seis (6) meses.

En los casos de las personas condenadas por los delitos previstos en el artículo 128 tercer párrafo, 129 segundo párrafo y 131 del Código Penal, los profesionales del equipo especializado del establecimiento deberán elaborar un informe circunstanciado dando cuenta de la evolución del interno y toda otra circunstancia que pueda resultar relevante.

(Artículo sustituido por art. 20 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

### Período de libertad condicional

**Artículo 28.** — El juez de ejecución o juez competente podrá conceder la libertad condicional al condenado que reúna los requisitos fijados por el Código Penal, previo los informes fundados del organismo técnico-criminológico, del Consejo Correccional del establecimiento y de la dirección del establecimiento penitenciario que pronostiquen en forma individualizada su reinserción social. Dicho informe deberá contener los antecedentes de conducta, el concepto y los dictámenes criminológicos desde el comienzo de la ejecución de la pena.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

En los casos de las personas condenadas por los delitos previstos en el artículo 128 tercer párrafo, 129 segundo párrafo y 131 del Código Penal, antes de adoptar una decisión, el juez deberá tomar conocimiento directo del condenado y escucharlo si desea hacer alguna manifestación.

También se requerirá un informe del equipo interdisciplinario del juzgado de ejecución y se notificará a la víctima o su representante legal, que será escuchada si desea hacer alguna manifestación.

El interno y la víctima podrán proponer peritos especialistas a su cargo, que estarán facultados para presentar su propio informe.

Al implementar la concesión de la libertad condicional, se exigirá un dispositivo electrónico de control, el cual sólo podrá ser dispensado por decisión judicial, previo informe de los órganos de control y del equipo interdisciplinario del juzgado de ejecución.

Con el pedido del interno se abrirá un expediente en el que se deberán consignar:

- a) Situación legal del peticionante de acuerdo a la sentencia condenatoria, la pena impuesta, su vencimiento, fecha en que podrá acceder a la libertad condicional y los demás antecedentes procesales que obren en su legajo;
- b) Conducta y concepto que registre desde su incorporación al régimen de ejecución de la pena y de ser posible la calificación del comportamiento durante el proceso;
- c) Si registrare sanciones disciplinarias, fecha de la infracción cometida, sanción impuesta y su cumplimiento;



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- d) Posición del interno en la progresividad del régimen detallándose la fecha de su incorporación a cada período o fase;
- e) Informe de la Sección de Asistencia Social sobre la existencia y conveniencia del domicilio propuesto;
- f) Propuesta fundada del organismo técnico-criminológico, sobre la evolución del tratamiento basada en la historia criminológica actualizada;
- g) Dictamen del Consejo Correccional respecto de la conveniencia de su otorgamiento, sobre la base de las entrevistas previas de sus miembros con el interno de las que se dejará constancia en el libro de actas.

El informe del Consejo Correccional basado en lo dispuesto en el artículo anterior se referirá, por lo menos, a los siguientes aspectos del tratamiento del interno: salud psicofísica; educación y formación profesional; actividad laboral; actividades educativas, culturales y recreativas; relaciones familiares y sociales; aspectos peculiares que presente el caso; sugerencia sobre las normas de conducta que debería observar si fuera concedida la libertad condicional.

El pronóstico de reinserción social establecido en el Código Penal podrá ser favorable o desfavorable conforme a la evaluación que se realice y a las conclusiones a las que se arriben respecto a su reinserción social para el otorgamiento de la libertad condicional. Sin perjuicio de otras causas que aconsejen dictamen desfavorable respecto de su reinserción social, deberá ser desfavorable:

- 1) En el caso de encontrarse sujeto a proceso penal por la comisión de nuevos delitos cometidos durante el cumplimiento de la condena;

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

2) En el caso de no haber alcanzado la conducta y concepto del interno la calificación como mínimo de Buena durante al menos las dos terceras partes de la condena cumplida al momento de peticionar la obtención de la libertad condicional.

Con la información reunida por el Consejo Correccional y la opinión fundada del director del establecimiento sobre la procedencia del pedido, éste remitirá lo actuado a consideración del juez de ejecución.

El interno será inmediatamente notificado bajo constancia de la elevación de su pedido al juez de ejecución.

(Artículo sustituido por art. 21 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 29.** — La supervisión del liberado condicional comprenderá una asistencia social eficaz a cargo de un patronato de liberados o de un servicio social calificado, de no existir aquél. En ningún caso se confiará a organismos policiales o de seguridad.

**Artículo 29 bis.-** A partir de los cuarenta y cinco (45) días anteriores al plazo establecido en el Código Penal el interno podrá iniciar la tramitación de su pedido de libertad condicional, informando el domicilio que fijará a su egreso.

(Artículo incorporado por art. 22 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

CAPÍTULO II bis: Excepciones a las modalidades básicas de la ejecución.

**Artículo 56 bis.** —No podrán otorgarse los beneficios comprendidos en el período de prueba a los condenados por los siguientes delitos:

1) Homicidios agravados previstos en el artículo 80 del Código Penal.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- 2) Delitos contra la integridad sexual, previstos en los artículos 119, 120, 124, 125, 125 bis, 126, 127, 128 primer y segundo párrafos, y 130 del Código Penal.
- 3) Privación ilegal de la libertad coactiva, si se causare intencionalmente la muerte de la persona ofendida, previsto en el artículo 142 bis, anteúltimo párrafo, del Código Penal.
- 4) Tortura seguida de muerte, artículo 144 ter, inciso 2, del Código Penal.
- 5) Delitos previstos en los artículos 165 y 166, inciso 2, segundo párrafo del Código Penal.
- 6) Secuestro extorsivo, si se causare la muerte de la persona ofendida, conforme a los supuestos previstos en el artículo 170, antepenúltimo y anteúltimo párrafos, del Código Penal.
- 7) Delitos previstos en los artículos 145 bis y ter del Código Penal.
- 8) Casos en que sea aplicable el artículo 41 quinquies del Código Penal.
- 9) Financiamiento del terrorismo, previsto en el artículo 306 del Código Penal.
- 10) Delitos previstos en los artículos 5°, 6° y 7° de la ley 23.737 o la que en el futuro la reemplace.
- 11) Delitos previstos en los artículos 865, 866 y 867 del Código Aduanero.

Los condenados incluidos en las categorías precedentes tampoco podrán obtener los beneficios de la prisión discontinua o semidetención, ni el de la libertad asistida, previstos en los artículos 35, 54 y concordantes de la presente ley.

(Artículo sustituido por art. 30 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 56 ter.-** En los casos de las personas condenadas por los delitos previstos en el Título III del Libro Segundo del Código Penal, se establecerá una intervención especializada y adecuada a las necesidades del interno, con el fin de facilitar su reinserción al medio social, que será llevada a cabo por el equipo especializado previsto en el inciso l) del artículo 185 de esta ley.

En todos los casos, al momento de recuperar la libertad por el cumplimiento de pena, se otorgarán a la persona condenada, un resumen de su historia clínica y una orden judicial a los efectos de obtener una derivación a un centro sanitario, en caso de que sea necesario.

(Artículo sustituido por art. 31 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 56 quáter.-** Régimen preparatorio para la liberación. En los supuestos de condenados por delitos previstos en el artículo 56 bis, la progresividad deberá garantizarse a partir de la implementación de un régimen preparatorio para la liberación, elaborado a través de un programa específico de carácter individual, teniendo en cuenta la gravedad del delito cometido, que permita un mayor contacto con el mundo exterior.

Un año antes del cumplimiento de la condena, siempre que el condenado hubiera observado con regularidad los reglamentos carcelarios y, previo informe de la dirección del establecimiento y de peritos que pronostique en forma individualizada y favorable su reinserción social, podrá acceder a la libertad conforme a dicho régimen.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

En éste, los tres (3) primeros meses se dedicarán a la preparación dentro del establecimiento del condenado para la liberación, con posterioridad se admitirá la realización de salidas con acompañamiento durante un plazo de seis (6) meses y, finalmente, en los últimos tres (3) meses el condenado accederá a la posibilidad de ingresar en el régimen de salidas fuera del establecimiento penitenciario sin supervisión.

En todos los casos las salidas serán diurnas y por plazos no superiores a las doce (12) horas.

(Artículo incorporado por art. 32 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

**Artículo 56 quinquies.-** El juez de ejecución o juez competente deberá remitir al Registro Nacional de Beneficios u otras Medidas Procesales (Renabem), o al que corresponda, dentro de los cinco (5) días posteriores a quedar firme, copia de los siguientes actos procesales, indicando en todos los casos las normas legales en que se fundan:

- a) Otorgamiento de salidas transitorias.
- b) Incorporación al régimen de semilibertad.
- c) Prisión discontinua, semidetención, prisión nocturna.
- d) Otorgamiento de prisión domiciliaria.
- e) Otorgamiento de libertad asistida.
- f) Otorgamiento de libertad condicional.
- g) Todos los beneficios comprendidos en el período de prueba previsto por la ley de ejecución de la pena.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

h) Suspensión del proceso a prueba.

Deberán asentarse asimismo los datos pertenecientes al condenado, a saber:

- 1) Nombre y apellido del condenado sujeto a beneficio.
- 2) Lugar y fecha de nacimiento.
- 3) Nacionalidad.
- 4) Estado civil y, en su caso, nombres y apellidos del cónyuge.
- 5) Domicilio o residencia fijado para gozar del beneficio y/o libertad condicional.
- 6) Profesión, empleo, oficio u otro medio de vida denunciado.
- 7) Números de documentos de identidad y autoridades que los expidieron.
- 8) Nombres y apellidos de los padres.
- 9) Números de prontuarios.
- 10) Condenas anteriores y tribunales intervinientes.
- 11) El tiempo de la condena fijado por el tribunal, debiendo indicarse el tiempo de privación de libertad cumplido y el que faltare por cumplir.
- 12) La fecha de la sentencia, el tribunal que la dictó y el número de causa.
- 13) Los antecedentes penales.
- 14) Los dictámenes del organismo técnico-criminológico y el Consejo Correccional del establecimiento penitenciario.
- 15) Las normas que el condenado debe observar.

(Artículo incorporado por art. 33 de la Ley N° 27.375 B.O. 28/07/2017)

# **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

## CAPÍTULO III: Normas de trato

### Denominación

**Artículo 57.** — La persona condenada sujeta a medida de seguridad que se aloje en instituciones previstas en esta ley, se denominará interno.

Al interno se le citará o llamará únicamente por el nombre y apellido.

## CAPÍTULO V: Conducta y concepto

**Artículo 100.** — El interno será calificado de acuerdo a su conducta. Se entenderá por conducta la observancia de las normas reglamentarias que rigen el orden, la disciplina y la convivencia dentro del establecimiento.

**Artículo 101.** — El interno será calificado, asimismo, de acuerdo al concepto que merezca. Se entenderá por concepto la ponderación de su evolución personal de la que sea deducible su mayor o menor posibilidad de adecuada reinserción social.

**Artículo 102.** — La calificación de conducta y concepto será efectuada trimestralmente, notificada al interno en la forma en que reglamentariamente se disponga y formulada de conformidad con la siguiente escala:

- a) Ejemplar;
- b) Muy buena;
- c) Buena;
- d) Regular;
- e) Mala;
- f) Pésima.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 103.** — La calificación de conducta tendrá valor y efectos para determinar la frecuencia de las visitas, la participación en actividades recreativas y otras que los reglamentos establezcan.

**Artículo 104.** — La calificación de concepto servirá de base para la aplicación de la progresividad del régimen, el otorgamiento de salidas transitorias, semilibertad, libertad condicional, libertad asistida, conmutación de pena e indulto.

### CAPÍTULO VI: Recompensas

**Artículo 105.** — Los actos del interno que demuestren buena conducta, espíritu de trabajo, voluntad en el aprendizaje y sentido de responsabilidad en el comportamiento personal y en las actividades organizadas del establecimiento, serán estimulados mediante un sistema de recompensas reglamentariamente determinado.

### CAPÍTULO VII: Trabajo

#### Principios generales

**Artículo 106.** — El trabajo constituye un derecho y un deber del interno. Es una de las bases del tratamiento y tiene positiva incidencia en su formación.

**Artículo 107.** — El trabajo se regirá por los siguientes principios:

- a) No se impondrá como castigo;
- b) No será aflictivo, denigrante, infamante ni forzado;
- c) Propenderá a la formación y al mejoramiento de los hábitos laborales;
- d) Procurará la capacitación del interno para desempeñarse en la vida libre;



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- e) Se programará teniendo en cuenta las aptitudes y condiciones psicofísicas de los internos, las tecnologías utilizadas en el medio libre y las demandas del mercado laboral;
- f) Deberá ser remunerado;
- g) Se respetará la legislación laboral y de seguridad social vigente.

**Artículo 108.** — El trabajo de los internos no se organizará exclusivamente en función del rendimiento económico individual o del conjunto de la actividad, sino que tendrá como finalidad primordial la generación de hábitos laborales, la capacitación y la creatividad.

**Artículo 109.** — El trabajo del interno estará condicionado a su aptitud física o mental.

**Artículo 110.** — Sin perjuicio de su obligación a trabajar, no se coaccionará al interno a hacerlo. Su negativa injustificada será considerada falta media e incidirá desfavorablemente en el concepto.

**Artículo 111.** — La ejecución del trabajo remunerado no exime a ningún interno de su prestación personal para labores generales del establecimiento o comisiones que se le encomienden de acuerdo con los reglamentos. Estas actividades no serán remuneradas, salvo que fueren su única ocupación.

**Artículo 112.** — El trabajo del interno estará basado en criterios pedagógicos y psicotécnicos. Dentro de las posibilidades existentes el interno podrá manifestar su preferencia por el trabajo que desee realizar.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 113.** — En el caso de internos que ejerciten o perfeccionen actividades artísticas o intelectuales, éstas podrán ser su única actividad laboral si fuere productiva y compatible con su tratamiento y con el régimen del establecimiento.

### Formación profesional

**Artículo 114.** — La capacitación laboral del interno, particularmente la de los jóvenes adultos, será objeto de especial cuidado.

El régimen de aprendizaje de oficios a implementar, será concordante con las condiciones personales del interno y con sus posibles actividades futuras en el medio libre.

**Artículo 115.** — Se promoverá la organización de sistemas y programas de formación y reconversión laboral, las que podrán realizarse con la participación concertada de las autoridades laborales, agrupaciones sindicales, empresarias y otras entidades sociales vinculadas al trabajo y a la producción.

**Artículo 116.** — Los diplomas, certificados o constancias de capacitación laboral que se expidan, no deberán contener referencias de carácter penitenciario.

### Organización

**Artículo 117.** — La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad, atenderán a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre.

**Artículo 118.** — La administración velará para que las tareas laborales se coordinen con los horarios destinados a otros aspectos del tratamiento del interno.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 119.** — El trabajo y la producción podrán organizarse por administración, bajo las formas de ente descentralizado, empresa mixta o privada, por cuenta propia del interno o mediante sistema cooperativo. En cualquiera de esas modalidades la administración ejercerá la supervisión de la actividad del interno en lo concerniente al tratamiento.

Un reglamento especial establecerá las normas regulatorias de los aspectos vinculados a la organización, funcionamiento, supervisión y evaluación de los entes oficiales, mixtos, privados o cooperativos.

Las utilidades materiales percibidas por la administración penitenciaria se emplearán exclusivamente en obras y servicios relacionados con el tratamiento de los internos.

### Remuneración

**Artículo 120.** — El trabajo del interno será remunerado, salvo los casos previstos por el artículo 111. Si los bienes o servicios producidos se destinaren al Estado o a entidades de bien público, el salario del interno no será inferior a las tres cuartas partes del salario mínimo vital móvil. En los demás casos o cuando la organización del trabajo esté a cargo de una empresa mixta o privada la remuneración será igual al salario de la vida libre correspondiente a la categoría profesional de que se trate.

Los salarios serán abonados en los términos establecidos en la legislación laboral vigente.

**Artículo 121.** — La retribución del trabajo del interno, deducidos los aportes correspondientes a la seguridad social, se distribuirá simultáneamente en la forma siguiente:

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

- a) 10 % para indemnizar los daños y perjuicios causados por el delito, conforme lo disponga la sentencia;
- b) 35 % para la prestación de alimentos, según el Código Civil;
- c) 25 % para costear los gastos que causare en el establecimiento;
- d) 30 % para formar un fondo propio que se le entregará a su salida.

**Artículo 122.** — El salario correspondiente al interno durante la semilibertad, prisión discontinua o semidetención podrá ser percibido por la administración penitenciaria o por el propio interno. En todos los casos deberá ser aplicado al cumplimiento de lo dispuesto en los incisos 1, 2 y 4 del artículo 11 del Código Penal.

**Artículo 123.** — Cuando no hubiere indemnización que satisfacer, la parte que correspondiere a la misma según el artículo anterior acrecerá el porcentaje destinado a la prestación de alimentos.

**Artículo 124.** — Si el interno no tuviere indemnización que satisfacer, ni hubiere lugar a la prestación de alimentos, los porcentajes respectivos acrecerán al fondo propio.

**Artículo 125.** — Si el interno tuviere que satisfacer indemnización, pero no prestación alimentaria, la parte que pudiere corresponder a ésta, acrecerá el fondo propio.

**Artículo 126.** — En los casos previstos en el artículo 122, la parte destinada para costear los gastos que el interno causara al establecimiento, acrecerá su fondo propio.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 127.** — La administración penitenciaria podrá autorizar que se destine como fondo disponible hasta un máximo del 30 % del fondo propio mensual, siempre que el interno haya alcanzado como mínimo la calificación de conducta buena. El fondo disponible se depositará en el establecimiento a la orden del interno para adquisición de los artículos de uso y consumo personal que autoricen los reglamentos.

**Artículo 128.** — El fondo propio, deducida en su caso la parte disponible que autoriza el artículo anterior, constituirá un fondo de reserva, que deberá ser depositado a interés en una institución bancaria oficial, en las mejores condiciones de plaza. Este fondo, que será entregado al interno a su egreso, por agotamiento de pena, libertad condicional o asistida, será incesible e inembargable, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 129.

Los reglamentos establecerán en casos debidamente justificados y con intervención judicial, la disposición anticipada del fondo de reserva. En el supuesto de fallecimiento del interno, el fondo de reserva será transmisible a sus herederos.

**Artículo 129.** — De la remuneración del trabajo del interno, deducidos los aportes correspondientes a la seguridad social, podrá descontarse, en hasta un 20 % los cargos por concepto de reparación de daños intencionales o culposos causados en las cosas muebles o inmuebles del Estado o de terceros.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

**Artículo 130.** — La muerte o los accidentes sufridos por internos durante o con motivo de la ejecución del trabajo, así como las enfermedades profesionales contraídas por su causa, serán indemnizables conforme la legislación vigente.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 131.** — La indemnización, cualquiera fuere el monto de la efectiva remuneración percibida por el interno, se determinará sobre la base de los salarios fijados en los convenios o disposiciones vigentes, a la fecha del siniestro, para las mismas o similares actividades en el medio libre.

**Artículo 132.** — Durante el tiempo que dure su incapacidad, el interno accidentado o enfermo percibirá la remuneración que tenía asignada.

### CAPÍTULO VIII: Educación

**Artículo 133.** — Derecho a la educación. Todas las personas privadas de su libertad tienen derecho a la educación pública. El Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad indelegable de proveer prioritariamente a una educación integral, permanente y de calidad para todas las personas privadas de su libertad en sus jurisdicciones, garantizando la igualdad y gratuidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones no gubernamentales y de las familias.

Los internos deberán tener acceso pleno a la educación en todos sus niveles y modalidades de conformidad con las leyes 26.206 de Educación Nacional, 26.058 de Educación Técnico-Profesional, 26.150 de Educación Sexual Integral, 24.521 de Educación Superior y toda otra norma aplicable.

Los fines y objetivos de la política educativa respecto de las personas privadas de su libertad son idénticos a los fijados para todos los habitantes de la Nación por la Ley de Educación Nacional. Las finalidades propias de esta ley no pueden entenderse en el sentido de alterarlos en modo alguno. Todos los internos deben completar la escolaridad obligatoria fijada en la ley.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

**Artículo 134.** — Deberes. Son deberes de los alumnos estudiar y participar en todas las actividades formativas y complementarias, respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa, participar y colaborar en la mejora de la convivencia y en la consecución de un adecuado clima de estudio en la institución, respetando el derecho de sus compañeros a la educación y las orientaciones de la autoridad, los docentes y los profesores, respetar el proyecto educativo institucional, las normas de organización, convivencia y disciplina del establecimiento, asistir a clase regularmente y con puntualidad y conservar y hacer un buen uso de las instalaciones, equipamiento y materiales didácticos del establecimiento.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

**Artículo 135.** — Restricciones prohibidas al derecho a la educación. El acceso a la educación en todos sus niveles y modalidades no admitirá limitación alguna fundada en motivos discriminatorios, ni en la situación procesal de los internos, el tipo de establecimiento de detención, la modalidad de encierro, el nivel de seguridad, el grado de avance en la progresividad del régimen penitenciario, las calificaciones de conducta o concepto, ni en ninguna otra circunstancia que implique una restricción injustificada del derecho a la educación.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

**Artículo 136.** — Situaciones especiales. Las necesidades especiales de cualquier persona o grupo serán atendidas a fin de garantizar el pleno acceso a la educación, tal como establece la Ley de Educación Nacional 26.206.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

La mujer privada de su libertad será especialmente asistida durante el embarazo, el parto, y se le proveerán los medios materiales para la crianza adecuada de su hijo mientras éste permanezca en el medio carcelario, facilitándose la continuidad y la finalización de los estudios, tal como lo establece el artículo 58 de la Ley de Educación Nacional.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

**Artículo 137.** — Notificación al interno. El contenido de este capítulo será puesto en conocimiento de todas las personas privadas de libertad, en forma fehaciente, al momento de su ingreso a una institución. Desde el momento mismo del ingreso se asegurará al interno su derecho a la educación, y se adoptarán las medidas necesarias para mantener, fomentar y mejorar sus capacidades e instrucción.

Cada vez que un interno ingrese a un establecimiento, las autoridades educativas y penitenciarias deberán certificar su nivel de instrucción dejando constancia en el legajo personal y en los registros pertinentes.

En caso de ingresar con algún nivel de escolaridad incompleto, la autoridad educativa determinará el grado de estudio alcanzado mediante los procedimientos estipulados para los alumnos del sistema educativo y asegurará la continuidad de esos estudios desde el último grado alcanzado al momento de privación de libertad.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 138.** — Acciones de implementación. El Ministerio de Educación acordará y coordinará todas las acciones, estrategias y mecanismos necesarios para la adecuada satisfacción de las obligaciones de este capítulo con las autoridades nacionales y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con Institutos de educación superior de gestión estatal y con Universidades Nacionales.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y sus equivalentes provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la autoridad penitenciaria, y los organismos responsables de las instituciones en que se encuentran niños y adolescentes privados de su libertad, deberán atender las indicaciones de la autoridad educativa y adoptar todas las medidas necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el presente capítulo.

Entre otras acciones, deberán proveer de ámbitos apropiados para la educación, tanto para los internos como para el personal docente y penitenciario, adoptar las previsiones presupuestarias y reglamentarias pertinentes, remover todo obstáculo que limite los derechos de las personas con discapacidad, asegurar la permanencia de los internos en aquellos establecimientos donde cursan con regularidad, mantener un adecuado registro de los créditos y logros educativos, requerir y conservar cualquier antecedente útil a la mejor formación del interno, garantizar la capacitación permanente del personal penitenciario en las áreas pertinentes, fomentar la suscripción de convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas, garantizar el acceso a la información y a los ámbitos educativos de las familias y de las organizaciones e instituciones vinculadas al tema, fomentar las visitas y todas las actividades que incrementen el contacto con el mundo exterior, incluyendo el contacto de los internos con estudiantes, docentes y profesores de otros ámbitos, la facilitación

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

del derecho a enseñar de aquellos internos con aptitud para ello, y la adopción de toda otra medida útil a la satisfacción plena e igualitaria del derecho a la educación.

En todo establecimiento funcionará, además, una biblioteca para los internos, debiendo estimularse su utilización según lo estipula la Ley de Educación Nacional.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

**Artículo 139.** — Documentación y certificados. A los efectos de garantizar la provisión y la continuidad de los estudios, se documentarán en el legajo personal del interno o procesado los créditos y logros educativos correspondientes alcanzados de manera total o parcial que, además, se consignarán en la documentación de la institución educativa correspondiente.

En caso de traslado del interno o procesado, la autoridad educativa deberá ser informada por la autoridad judicial correspondiente para proceder a tramitar de manera automática el pase y las equivalencias de acuerdo a la institución educativa y al plan de estudios que se corresponda con el nuevo destino penitenciario o el educacional que se elija al recuperar la libertad. Los certificados de estudios y diplomas extendidos por la autoridad educacional competente durante la permanencia del interno en un establecimiento penitenciario, no deberán contener ninguna indicación que permita advertir esa circunstancia.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

**Artículo 140.** — Estímulo educativo. Los plazos requeridos para el avance a través de las distintas fases y períodos de la progresividad del sistema penitenciario se reducirán de acuerdo con las pautas que se fijan en este artículo, respecto de los internos que completen y aprueben satisfactoriamente total o parcialmente sus estudios primarios, secundarios, terciarios, universitarios, de posgrado o trayectos de formación profesional o equivalentes, en consonancia con lo establecido por la ley 26.206 en su Capítulo XII:

- a) un (1) mes por ciclo lectivo anual;
- b) dos (2) meses por curso de formación profesional anual o equivalente;
- c) dos (2) meses por estudios primarios;
- d) tres (3) meses por estudios secundarios;
- e) tres (3) meses por estudios de nivel terciario;
- f) cuatro (4) meses por estudios universitarios;
- g) dos (2) meses por cursos de posgrado.

Estos plazos serán acumulativos hasta un máximo de veinte (20) meses.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

**Artículo 141.** — Control de la gestión educativa de las personas privadas de su libertad. El Ministerio de Educación y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y sus equivalentes provinciales deberán establecer, en el marco del Consejo Federal de Educación, un sistema de información público, confiable, accesible y actual, sobre la demanda y oferta educativa, los espacios y los programas de estudio existentes en cada establecimiento y mantener un adecuado registro de sus variaciones.

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

Deberá garantizarse el amplio acceso a dicha información a la Procuración Penitenciaria de la Nación, a organizaciones no gubernamentales interesadas en el tema, y a abogados, funcionarios competentes, académicos, familiares de las personas privadas de su libertad, y a toda otra persona con legítimo interés.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

**Artículo 142.** — Control judicial. Los obstáculos e incumplimientos en el acceso al derecho a la educación podrán ser remediados por los jueces competentes a través de la vía del hábeas corpus correctivo, incluso en forma colectiva. Excepcionalmente, los jueces podrán asegurar la educación a través de un tercero a cuenta del Estado, o, tratándose de la escolaridad obligatoria, de la continuación de los estudios en el medio libre.

(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.695 B.O. 29/08/2011)

### **12.2 Anexo II: Entrevista al Coordinador de Carrera del C.E.N.T. N° 40 en Contexto de Encierro (Febrero de 2018)**

#### **¿Qué tecnicaturas y cursos de formación profesional se dictan en contexto de encierro?**

*“La única vigente en la actualidad es la Tecnicatura Superior en Administración y Gestión de Empresas. En cuanto a los cursos de formación profesional, se brindan siempre y cuando haya carga horaria. En el último año, las cargas horarias surgieron producto de que los dos alumnos que cursaban el tercer año de la tecnicatura se fueron en libertad.*

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

*Los dos cursos que se realizaron en el contexto de encierro en los últimos dos años, en los que hemos tenido una carga horaria disponible, abarcó a la población que quería realizarlo. Uno era el curso de Administración y Gestión de Emprendimientos Productivos y el otro tenía que ver con un curso profesional de Recursos Humanos”.*

### **¿Qué actividades educativas se brindan durante el receso escolar?**

*“Ninguna, porque educación está prácticamente, en los distintos niveles (primario, medio y terciario), en receso a partir de enero. Así que hasta la primera semana de febrero no hay actividad”.*

### **¿Qué requisitos deben reunir los internos para acceder a las ofertas educativas?**

*“Título secundario y fotocopia del DNI, para crear un legajo único de cada uno de los alumnos”.*

### **¿Se garantiza el acceso a la educación a todos los presos por igual?**

*“Desde el CENT sí. Desde el CENT está previsto que todos pueden acceder a la educación superior teniendo en cuenta, que de alguna forma han cumplido con el ciclo medio. O también hay una resolución que se aprobó el año pasado, que con 25 años pueden acceder a una carrera técnico profesional. Depende de algunas condiciones, en el caso de primer año: pueden cursar todas las materias de primer año los que tengan 25 años y no tengan el nivel medio aprobado. Pero dentro del año del ciclo lectivo, tienen que cumplir por lo menos el 50% de las materias aprobadas de la formación general y específica”.*

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

### **¿Qué dificultades presentan los internos para ser formados?**

*“Vienen con algunos problemas de comprensión de texto, que de alguna forma se tratan de abordar con los distintos profesores, en distintos espacios curriculares. Tratando de que puedan avanzar en una carrera técnico profesional. Pero vienen con alguna dificultad de medios”.*

### **¿Cuáles son los obstáculos para desempeñar la educación en contexto de encierro?**

*“Nosotros en el Penal I no tenemos obstáculos. De alguna forma hay una coordinación permanente con la gente de educación del penal y se nos facilitan las distintas tareas pedagógicas que hacemos.*

*Con el tema de la bibliografía nosotros proporcionamos todo el material. De hecho, de alguna forma con una coordinación con el penal, y a veces con recursos propios, tratamos de darles el material a los alumnos.*

*Después, cuando pedimos de alguna forma soportes tecnológicos, tenemos proyector dispuesto, tenemos algunas computadoras, que si bien tienen varios años, son de utilidad en materias específicas como informática”.*

### **¿Cuáles son las causas por las cuales un interno abandona sus estudios?**

*“Son múltiples, de alguna forma, primero hay que crear una costumbre en el alumno de asistir a clases todos los días. Segundo, siempre está condicionado por los beneficios que puede obtener a través del estímulo educativo. De alguna forma el alumno transita los distintos niveles educativos para lograr un beneficio, que es el estímulo educativo, por cada una de las trayectorias escolares que hace”.*

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

### **¿Qué acciones se realizan para evitar el abandono?**

*“Generalmente hemos tenido algunos, no abandono, sino algunos alumnos que han sido vocacionales, han hecho algunas trayectorias escolares en algunos espacios curriculares específicos, y han dejado. Y al año siguiente retoman, vuelven hacer algún otro espacio que no hayan cursado. No tienen una continuidad en la carrera, si tienen continuidad en los espacios que ellos quieren cursar. No quieren involucrarse, a veces, con la carrera completa.*

*El acompañamiento pedagógico siempre está, al ser una matrícula reducida nosotros tenemos la posibilidad de atender de forma personalizada a cada uno de los alumnos. No con una matrícula como la que tenemos en el CENT que tenemos de 30 a 60 alumnos en primer año. En contexto de encierro tenemos, en el nivel terciario, 10 alumnos. Así que, esta matrícula reducida nos permite a nosotros, pedagógicamente, hacer un acompañamiento personalizado de cada uno de los alumnos”.*

### **¿Cómo es el proceso de difusión de las actividades educativas para que el total de los internos tomen conocimiento?**

*“A través del área de educación del penal. Ellos se encargan de difundir la carrera. De hecho, nosotros hemos hecho a fin de año algún tipo de charla informativa de la carrera que se brindan, cuáles son los espacios y cuáles son los requisitos para ingresar a la misma. Todos los años, a final de año, hacemos una publicidad en los alumnos de media que están egresando”.*

### **¿Cuál es la motivación de los internos para formarse?**

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

*“De alguna forma el común denominador es el estímulo educativo. Sino no se involucrarían con los distintos niveles. Esa es la motivación que tienen más fuerte en el contexto de encierro, poder acceder a los estímulos educativos y de alguna forma al adelantamiento de las fases del tratamiento penitenciario”.*

### **¿Cómo se ayuda al alumnado a elaborar su proyecto de inserción laboral?**

*“Nosotros los perdemos de vista, una vez que egresan. Generalmente hay alumnos que tienen una condena larga, de alguna forma nosotros hicimos el año pasado un curso de formación profesional de Administración y Gestión de Emprendimientos Productivos, de 64 horas durante el primer cuatrimestre. Le dimos forma a los proyectos que tenían los alumnos en el contexto de encierro, y de alguna forma lo canalizamos a través del instituto de presos y liberados y el ministerio de desarrollo social, seguramente este año van a ver novedades, por lo que me han dicho la gente del instituto de preso y liberado, creo que se va a financiar un proyecto de carpintería y uno de mecánica con fondos del ministerio seguridad”.*

### **¿Se los forma para afrontar entrevistas de trabajos y confeccionar CV?**

*“Generalmente hay materias específicas que sí. Hay materia de Seminario, Planificación de Proyecto, Gestión de Proyecto, hay distintos espacios curriculares que de alguna forma abordan esta problemática, para que puedan confeccionar de alguna forma una presentación ante una entrevista laboral”.*

### **¿Qué beneficios brindaría a los internos la incorporación de Internet en el ámbito de la educación en contextos de encierro?**

*“En el Penal I no tenemos grandes inconvenientes porque cada uno de los alumnos tiene un teléfono celular, y tiene acceso a internet.”*



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

*De hecho hemos trabajado en algún momento en algún espacio curricular, que era El Principio de la Administración buscando la teoría clásica de Fayol, Taylor y Ford, con acceso a internet. La mayoría de los internos tienen acceso a internet a través de su teléfono personal. Obviamente una línea de internet generaría mejores expectativas en la búsqueda de información. Pero eso depende del penal que pueda afectar internet en la biblioteca”.*

**¿Cómo afectaría la educación a distancia al desempeño del interno a la hora de formarse profesionalmente?**

*“Las distintas propuestas a educación a distancia no son malas, siempre yo soy un dinamizador del tema de la educación presencial o semipresencial. Por ahí la educación a distancia carece de algunos elementos que tiene característicos la educación presencial”.*

**¿Cómo cuáles?**

*“La consulta permanente, el debate, el intercambio con el docente en el aula. No es lo mismo que de alguna forma una educación a distancia.*

*Salvo que tenga una plataforma interactiva, que esté conectado. Para eso se necesita herramienta tecnológica. Hay una plataforma, hay foros virtuales o aulas virtuales que trabajan muy bien, pero en determinados horarios. El feedback que se tiene en una educación presencial es diferente, tenés al docente en el aula. Hay carreras muy específicas que necesitan una interacción presencial. Hay carreras que son teóricas que se pueden abordar tranquilamente a través una educación a distancia”.*

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 12.3 Anexo III: Modelo de Cuestionario realizado a los internos alojados en la Cárcel de Viedma (Diciembre de 2017)

### Acceso al empleo de internos con salidas laborales

Estimados compañeros me encuentro recabando información para una Tesis de Grado, la cual trata sobre las *“Barreras en el acceso al empleo dentro del Régimen de Semilibertad”*. El siguiente cuestionario se responde de manera anónima y la información es de absoluta confidencialidad: (Indicar con una cruz lo correcto)

1. ¿Cuántos años tiene?

Menos de 35

Entre 35 a 45

Más de 45

2. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero

Conviviente

Casado

3. ¿Tiene hijos?

Sin hijos

Un hijo

Dos o más hijos

4. ¿Qué nivel de instrucción tiene?

Primaria

Secundaria

Superior

Ninguna

5. ¿Qué cursos de formación profesional ha realizado?

.....

6. ¿Qué experiencia laboral tiene?

.....

7. ¿Dónde trabaja actualmente?

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

Sector privado

Por cuenta propia

Para un familiar o amigo

8. ¿Cuánto le costó para conseguir trabajo?

Poco

Normal

Mucho

9. ¿Bajo qué modalidad sale a trabajar?

Con tobillera magnética y bajo palabra de honor

Con tobillera magnética y con tutela

Sin tobillera magnética y bajo palabra de honor

Sin tobillera magnética y con tutela

10. ¿Cómo influye el uso de tobillera magnética con GPS?

Favorece la asistencia y puntualidad

Mejora la productividad

Brinda mayor seguridad

Ninguna de las anteriores

Desconoce su funcionamiento

11. ¿Busca un nuevo y mejor empleo?

Todos los días

Varias veces a la semana

De vez en cuando

Nunca

12. ¿Cuáles son las razones por las que no encuentra un mejor trabajo?

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

- No hay oferta de empleo
- No contar con el apoyo del IAPL
- No saber dónde y cómo buscar trabajo
- Por ser un preso
- Por no saber hacer curriculums
- Por no estar capacitado para hacer una entrevista de trabajo

13. ¿Cuáles son los medios por los cuales busca trabajo?

- CV
- Vía Internet
- Anuncio en periódicos
- Recomendación por parte de los empleados de alguna organización
- Carteles o anuncios en la puerta de la organización
- Otra...

14. ¿Tiene algún tipo de adicción?

- Nada
- Poco
- Mucho

¿Desea agregar alguna opinión que piense que es importante?

.....  
.....

¡Muchas Gracias por su colaboración y por su tiempo dedicado!

# Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

## 12.4 Anexo IV: Modelo de Cuestionario realizado a las empresas del sector privado de Viedma (Diciembre de 2017)

### Encuesta Empresas de Viedma

Buenas tardes. Mi nombre es Jairo Paillalef, me encuentro realizando un estudio sobre el acceso al empleo de personas privadas de su libertad que gozan de salidas laborales. La idea es poder conocer distintas opiniones al respecto, mediante la presente encuesta de carácter anónimo. En este sentido, siéntase libre de compartir sus ideas en este espacio. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es justamente su opinión sincera. Cabe aclarar que la información recabada es confidencial, y sólo se utilizará para una Tesis de Grado.

1. ¿Cómo es la reglamentación de los procesos de reclutamiento y selección de personal que tiene la organización?

- Excesiva
- Normal
- Ineficiente
- No se encuentra reglamentado

2. ¿Cuáles son las técnicas de reclutamiento que utiliza?

- CV presentado
- Anuncio en periódicos
- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la organización
- Carteles o anuncios en la puerta de la organización
- Reclutamiento a través de la internet
- Otra...

3. ¿Ha recibido CV de presos con salidas laborales?

- Sí
- No

4. Entre los requerimientos mínimos para ocupar un puesto, ¿es excluyente que el candidato no posea antecedentes penales?

- Sí
- No

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

5. ¿Usted ha contratado a personas con antecedentes penales?

Sí

No

6. ¿Usted contrataría a presos que gozan de salidas laborales?

Sí

No

7. ¿Cuáles son las causas por las cuales no los contrataría?

Por desconocimiento

Porque son menos productivos

Porque son menos honestos

Porque son más peligrosos

Otra...

8. ¿Cómo influye en las salidas laborales el uso de monitoreo electrónico, mediante tobillera magnética con GPS?

Favorece la asistencia y puntualidad

Mejora la productividad

Brinda mayor seguridad

Ninguna de las anteriores

Desconoce su funcionamiento

Otra...

9. Si se presenta un contingente de candidatos, con experiencia laboral y con formación profesional, para ocupar cuatro puestos de trabajo dentro de la organización, ¿en qué proporción los contrataría teniendo en cuenta las siguientes condiciones?

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

	0	1	2	3	4
Candidato/s sin antecedentes penales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con antecedentes penales y en libertad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con salidas laborales sin monitoreo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con salidas laborales con monitoreo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Si se presenta un contingente de candidatos, sin experiencia laboral y con formación profesional, para ocupar cuatro puestos de trabajo dentro de la organización, ¿en qué proporción los contrataría teniendo en cuenta las siguientes condiciones?

	0	1	2	3	4
Candidato/s sin antecedentes penales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con antecedentes penales y en libertad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con salidas laborales sin monitoreo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con salidas laborales con monitoreo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Si se presenta un contingente de candidatos, con experiencia laboral y sin formación profesional, para ocupar cuatro puestos de trabajo dentro de la organización, ¿en qué proporción los contrataría teniendo en cuenta las siguientes condiciones?

	0	1	2	3	4
Candidato/s sin antecedentes penales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con antecedentes penales y en libertad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con salidas laborales sin monitoreo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con salidas laborales con monitoreo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Si se presenta un contingente de candidatos, sin experiencia laboral y sin formación profesional, para ocupar cuatro puestos de trabajo dentro de la organización, ¿en qué proporción los contrataría teniendo en cuenta las siguientes condiciones?

## Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad

	0	1	2	3	4
Candidato/s sin antecedentes penales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con antecedentes penales y en libertad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con salidas laborales sin monitoreo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidato/s con salidas laborales con monitoreo electrónico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. ¿Qué otros factores influyen en la contratación del personal?

- Cargas sociales
- Edad
- Sexo
- Actitud
- Disponibilidad para trabajar
- Compromiso
- Esfuerzo
- Características de personalidad
- Habilidades
- Adicciones
- Otra...

14. ¿Cuántas ofertas de trabajo ha generado desde el mes de Junio del corriente año hasta la actualidad?

- Ninguna
- Una
- Dos
- Más de dos

Aquí se deja un espacio por si desea agregar una opinión al respecto:

-----

¡Muchas Gracias por su tiempo!



## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

### 12.5 Anexo V: Entrevista al Prof. Dr. Alberto Eduardo Chiavassa (Córdoba, Marzo de 2018)

#### **¿Por qué es importante la reinserción laboral de los internos en Argentina?**

*“La finalidad principal de la ejecución penal es la reforma y readaptación social del condenado, conforme lo dispone el Art. 5.6 de la CADH (CN, 75-22) y la carta Magna (CN, 18), y que el Estado debe intentar (CN, 75-22; CADH, 1) con todos sus medios técnicos y respeto de todos los Derechos Humanos de aquél”.*

#### **¿Por qué hay desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo de los internos que gozan de salidas laborales respecto a personas que no poseen antecedentes penales?**

*“Las razones se encuentran en la sociedad y en inadecuadas enseñanzas del Estado a partir de la presunta ética de sus leyes condenatorias. Haber estado en la cárcel equivale a estar estigmatizado, aun cuando no haya habido condena firme. La libertad del encarcelado supone un Juez espurio. Una y otra razones son esgrimidas habitualmente por la sociedad.*

*Así, se opera una extensión indebida del encarcelamiento –con o sin condena- que alcanza prejuiciosamente a casi todos los sectores sociales y conduce a mantener excluido al encarcelado, más allá de lo dispuesto por las siempre sospechosas instituciones públicas. Aunque el encarcelamiento no sea una pena impuesta, la sociedad, por las razones apuntadas, prefiere mantener excluido a quien lo sufrió, porque así se “asegura” prolongar el castigo y la culpa que algunos no le hayan impuesto y que ese sujeto no se aproveche de uno de sus buenos valores, el trabajo. Éste requiere buenas personas como las que el encarcelado no es.*

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

*La sociedad no suele ser fuente de igualdad ni de trato no discriminatorio y seguramente lo será de graves prejuicios que envisten fuertemente la igualdad y la prohibición de discriminación, reservadas recónditamente en oscuras cavernas sociales de donde, al salir, siempre parecen sospechosas. La garantía de la inocencia (CN, 18), así, se vuelve muy débil”.*

### **¿Cuál debería ser la función del Instituto de Asistencia a Presos y Liberados (IAPL) respecto al acceso al empleo de los internos?**

*“Ese Instituto debería tener a su cargo la delantera en materia de promoción, facilitación, información y fuente de datos y convenciones de la políticas estatales de reforma y readaptación y reinserción sociales del condenado, y por ello mismo el trabajo de los condenados, mediante su exposición, educación y programas públicos y una relación permanente con los sindicatos y organizaciones patronales, como destinatarios vinculantes con los condenados en condiciones de trabajo.*

*En general, en la República Argentina los ex Patronatos de Presos y Liberados son instituciones perimidas, insignificantes, carente de todo presupuesto y actuación. Un resabio de una caridad victoriana, hoy inapreciable.*

*Situación esa a la que no parece escapar el IAPL de Río Negro (cfme. Germán Darío Martín, [www.rionegro.com.ar/diario/tools](http://www.rionegro.com.ar/diario/tools)).*”

### **¿Qué ventajas y desventajas acarrea la incorporación del control electrónico mediante tobillera magnética en las salidas laborales?**

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

*“Es estimable que las ventajas son notables, pues, por una parte, posibilita el control permanente de la ubicación temporo-espacial del portador del dispositivo y, a la vez, genera una mayor confianza en quienes tienen contacto con su portador por el seguro control que ello supone”.*

### **¿Cómo influye la criminología mediática en el acceso al empleo de los internos?**

*“Los medios periodísticos comunican lo que sus dueños están dispuestos a defender como los intereses de sus representados. Naturalmente, en la sociedad a que pertenecen les pasan a sus destinatarios los mensajes manifiestos y subliminales que apuestan al sentido que se les quiere dar para impresionar al hombre común de modo tal que se afirme la ideología del interés representado, cualquiera sea. Así es como vehiculizan tales medios periodísticos los elementos comunicativos que mencionamos en la repuesta 2 del presente. Indudablemente, entonces, la intervención mediática, en principio, no construirá héroes con los condenados y es posible que a algunos condenables los transforme en adalides desinteresados de su propia existencia cuando, a pesar del crimen que cometieron, el poder representado lo quiere por poco en el bronce de la historia”.*

**Con respecto a la exclusión de personas con antecedentes penales en el sector público, ¿por qué no se aplican los artículos 16 y 75, inciso 23, de la Constitución Nacional? ¿Se puede considerar que hay discriminación por trato diferente en el acceso al empleo en el sector público?**

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal Nº I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

*“A pesar de las norma constitucionales aludidas en las preguntas aquí tratadas, las leyes inferiores desde el Código Penal a las de naturaleza administrativa impiden que los condenados accedan a la administración pública como dependientes estatales, con variables según las penas que les haya sido impuesta. Para sostener la discriminación hay que sostener y demostrar que ella es arbitraria y la afianzada doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de la igualdad para los de iguales condiciones. Para algunos cargos electivos ese Tribunal ha admitido la incorporación de ciertos condenados (Rico, Aldo, etc.), pero esto es una excepción”.*

**¿Por qué la tasa de discriminación en el mercado de trabajo se incrementa en los internos que gozan de salidas laborales? ¿Cómo influye la alta tasa de reincidencia?**

*“El interno con salidas laborales y el reincidente se encuentran en las mismas condiciones, la sociedad no distingue si se trata de un primario o un reincidente: son todos presos iguales, de manera que no se podría establecer la incidencia de una y otra condición en la obtención de trabajo. El particular conocimiento de la condición de reincidente que se pudiera obtener de algún interno sólo incrementaría la negativa individual a la contratación. La sociedad no repara en la condición de reincidente sino en que ella cree que la cárcel no sirve para nada sino si y sólo la sociedad está libre de delincuentes, o sea, sin éstos y para ello se requiere su encarcelamiento permanente”.*

**¿Considera que es necesario crear una ley de cupo laboral para colectivos vulnerables en Río Negro? ¿Por qué?**

## **Gestión de la incorporación al empleo de internos del Complejo Penal N° I de Viedma comprendidos en el Régimen de Semilibertad**

*“No. En el ámbito público habría que obtener la inconstitucionalidad de las normas que los inadmiten en esa administración, y ello no pareciera fácil de lograr. A su vez, en el orden privado habría que sostener la constitucionalidad de una ley que lo dispusiera lo cual pareciera dificultoso de lograr al tenor, entre otros, del Art. 14 de la Constitución Nacional y Art. 21 de la CADH (CN, 75-22) ni cómo una ley local podría limitar las garantías emergentes de aquellas normas superiores. Debe recordarse que la utilidad social de la propiedad que contenía la Constitución Nacional de 1949 fue derogada por la Convención Constituyente de 1956 que sólo incorporó el Art. 14 bis de la Carta Magna vigente.*

*En vez de una ley de cupo, es preciso salir a imponer el discurso de la resocialización de los condenados, a convencer que es posible, a demostrar que fue posible y que todos los presos merecen la oportunidad de la igualdad. Todos nacemos libres e iguales y todos podemos perder la libertad y la igualdad, aunque no podemos resignar esa pérdida”.*