



PRIMER CONGRESO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA PREVENCIÓN
DEL DELITO Y TRATAMIENTO DEL DELINCUENTE

Ginebra, 22 de agosto - 3 de septiembre de 1955

Sesión plenaria

SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL
DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS

Enmiendas incluidas por la Sección I al proyecto de recomendaciones
de la Secretaría (A/CONF.6/C.1/L.2, págs. 31 a 36)

A. CONCEPTO MODERNO DEL SERVICIO PENITENCIARIO

I.- Carácter de servicio social

1) Conviene señalar la transformación que ontraña para el personal penitenciarío el nuevo concepto de su misión que los ha convertido de simples guardianes, en miembros de un importante servicio social que exige competencia, una formación apropiada y una armoniosa cooperación entre todos sus miembros.

2) Sin modificación.

II.- Especialización de funciones

Sin modificación.

III.- Coordinación

Sin modificación.

B. ESTATUTO DEL PERSONAL Y CONDICIONES DE SERVICIO

IV.- Estatuto de funcionarios públicos

Sin modificación.

V.- Empleo a jornada completa

- 1) Con la excepción de ciertas categorías de especialistas y de técnicos, el personal penitenciario deberá dedicar todo su tiempo al servicio y hallarse, por consiguiente, empleado a jornada completa.
- 2) Sin modificación.
- 3) Los servicios de los trabajadores sociales, los educadores y los instructores técnicos deben ser asegurados de manera permanente, pero sin excluir los servicios de auxiliares a jornada parcial.

VI.- Condiciones generales de servicio

- 1) Sin modificación.
- 2) Las asignaciones y otras prerrogativas de la carrera no deben ligarse arbitrariamente a los de otros funcionarios públicos, sino que deben calcularse en función del trabajo que es preciso efectuar en un sistema penitenciario moderno, tarea compleja, ardua y que tiene la naturaleza de un servicio social importante.
- 3) Sin modificación.

VII.- Organización no militar del personal

- 1), 2) Sin modificación.
- 3) Se deberá seleccionar especialmente al personal, el cual no se deberá formar con miembros procedentes de las fuerzas armadas, de la policía o de otros servicios públicos.

VIII.- Uso de armas

- 1) Sin modificación.
- 2) Jamás se deberán entregar armas a los miembros del personal que no hayan sido instruidos en su manejo.
- 3) Sin modificación.

C. SELECCION DEL PERSONAL

IX.- Autoridad competente y métodos administrativos generales

Sin modificación.

X.- Condiciones generales de selección

Sin modificación.

XI.- Personal de custodia

- 1) Este personal tendrá un nivel intelectual suficientemente elevado que le permita desempeñar su misión eficazmente y aprovechar los cursos de formación que se den en el servicio.

2) Sin modificación.

3) Conviene someter a los candidatos aceptados a un período de prueba que permita a las autoridades competentes formarse una opinión acerca de su personalidad, carácter y aptitud.

XII.- Administración superior

Los nombramientos para puestos superiores en la administración de los servicios penitenciarios se harán con sumo cuidado; sólo se considerará a las personas que posean una formación apropiada y hayan adquirido conocimientos y experiencia suficientes.

XIII.- Personal directivo

1) Sin modificación.

2) Deberán tener una buena cultura general y distinguirse por su vocación para dicho servicio. Convendría designar para estos cargos a personas dotadas de una formación especializada que implique una preparación adecuada para la función penitenciaria.

XIV.- Personal técnico y personal administrativo

Sin modificación.

XV.- Personal de los establecimientos para mujeres

Excepto por lo que se refiere a ciertas funciones que pueden ser confiadas a funcionarios del sexo masculino, los establecimientos para mujeres tendrán un personal femenino, laico o religioso, que, en lo posible reunirá las mismas condiciones exigidas al personal de los establecimientos para hombres.

D. FORMACION PROFESIONAL

XVI.- Formación previa a la admisión definitiva

Sin modificación.

XVII.- Personal de custodia

1) Se recomienda establecer un programa de formación profesional intensiva para el personal de custodia. Las sugerencias que siguen pueden servir de ejemplo para la organización de un sistema de formación en tres etapas:

2) La primera, que se realizaría en un establecimiento penitenciario, estaría destinada a familiarizar al candidato con los problemas profesionales, y permitiría verificar si posee la aptitud necesaria. Durante esta primera etapa, no se asignaría ninguna función de responsabilidad al interesado, cuya actividad permanecería bajo la constante fiscalización de un funcionario del servicio. El director organizaría para los candidatos una enseñanza elemental sobre temas prácticos.

3) En la segunda etapa, el candidato asistiría a una escuela o seguiría cursos organizados por la administración penitenciaria superior o central, que estaría encargada de la formación profesional teórica y práctica del vigilante. Se daría especial importancia a la técnica de mantener buenas relaciones con los presos, utilizando nociones elementales de psicología y de criminología. Además, los cursos comprenderían temas sobre ciencia penitenciaria, administración penitenciaria, derecho penal y materias conexas.

4) Convendría, en las dos primeras etapas, que la admisión y formación de los candidatos se realizara en grupos, para evitar que se les ocupase prematuramente en el servicio y para facilitar la organización de los cursos.

5) La tercera etapa destinada a los candidatos no eliminados en las dos primeras, que hubiesen demostrado profundo interés y vocación para el servicio, consistiría en una prestación efectiva de servicios durante la cual el celador debería demostrar todas las condiciones que se le exigen. Además, debería brindársele la posibilidad de seguir cursos de estudios superiores en psicología, criminalología, derecho penal, penología y otras ramas conexas.

6) Suprimido.

XVIII.- Personal directivo

Sin modificación.

XIX.- Personal técnico

Sin modificación

XX.- Institutos regionales de formación profesional

Convendrá fomentar la creación de institutos regionales para la formación del personal de los establecimientos penitenciarios y correccionales. Se recomienda igualmente la creación de institutos que se encarguen de investigaciones científicas y prácticas sobre la prevención del delito y el tratamiento del delincuente.

XXI.- Entrenamiento físico e instrucción en el manejo de armas

Sin modificación.

XXII.- Formación en el servicio

1) y 2) Sin modificación

3) En los casos en que se exija una formación especial cualquiera, debería facilitarse a cargo del Estado, y los que la perciban deberían percibir el salario y los subsidios correspondientes a su grado. La formación complementaria que un miembro del personal necesite para obtener una promoción puede ser dada a sus expensas y durante el tiempo que tenga libre.

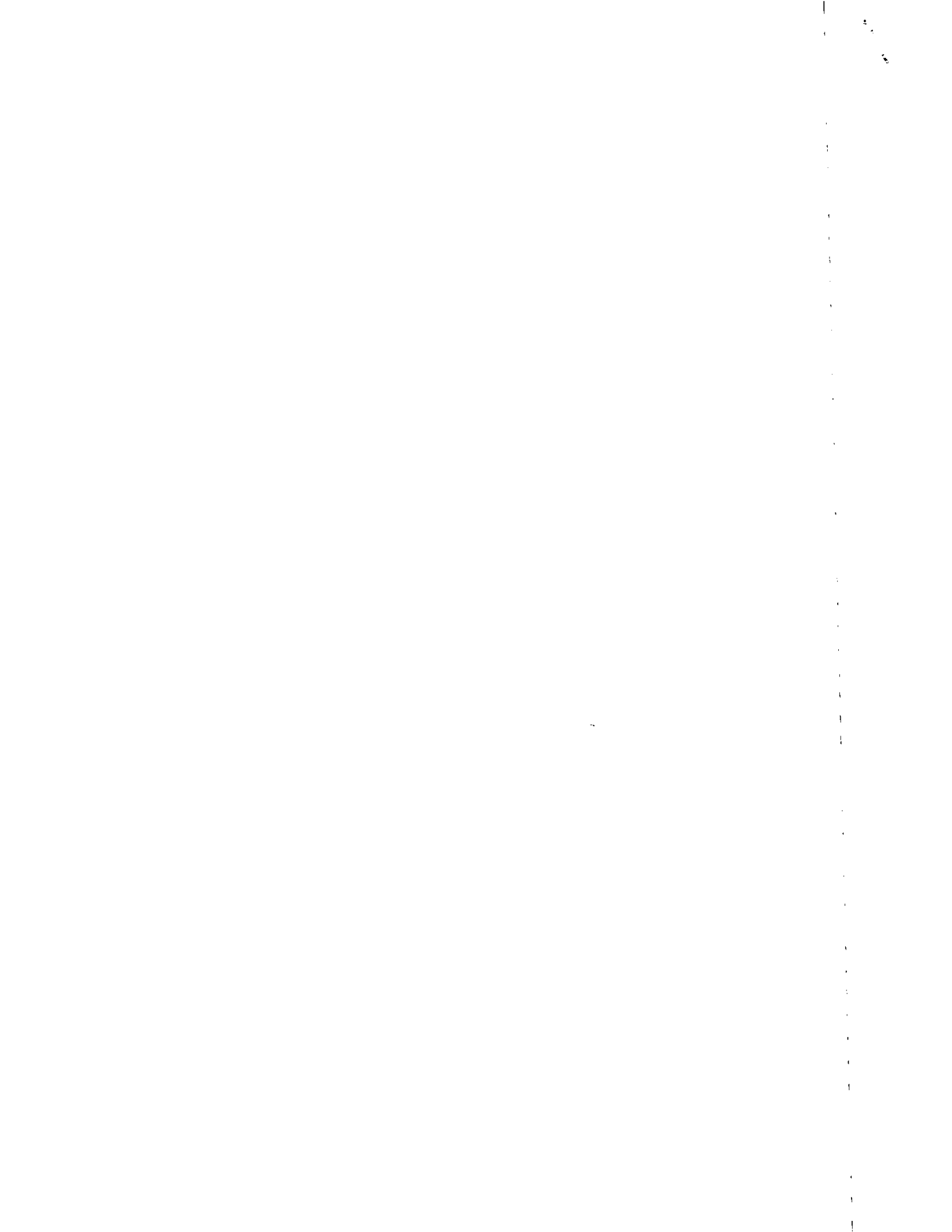
XXIII.- Reuniones dedicadas a debates, visitas a establecimientos, seminarios para funcionarios superiores

1) Se recomienda que para los funcionarios superiores se organicen grupos de debate en los que se tratarán temas de interés práctico más bien que cuestiones teóricas, que se completarán mediante visitas a diferentes clases de establecimientos, incluso a instituciones que no dependan de la administración penitenciaria. Conviene invitar a estas reuniones a especialistas de países extranjeros.

2) También es recomendable que se organicen intercambios entre los diversos países para que estos funcionarios puedan seguir cursos de prácticas en los establecimientos extranjeros.

XXIV. Consultas, visitas y reuniones para todo el personal

Sin modificación.



This archiving project is a collaborative effort between the United Nations Office on Drugs and Crime and the American Society of Criminology, Division of International Criminology. Any comments or questions should be directed to Cindy J. Smith at cjsmithphd@comcast.net or Emil Wandzilak at emil.wandzilak@unodc.org.