

**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO INTERNACIONAL**

**CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES EN QUE SE
DESARROLLA LA ACTIVIDAD LABORAL PENITENCIARIA
DE LAS MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD**

**Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias
Jurídicas y Sociales**

MARÍA JOSÉ BASCUÑÁN CATRILEO

Profesor Guía: Mariano Fernández Valle

**Santiago, Chile
2009**

Tabla de contenidos

Introducción.....	4
I. Aspectos generales	12
1. Situación de la mujer chilena	13
2. Situación de la justicia penal en Chile.....	18
3. Situación del sistema penitenciario chileno	26
3.1. Composición de la población penal	26
3.2. Condiciones carcelarias.....	29
II. Perfil de las mujeres privadas de libertad	35
III. Actividad laboral desarrollada en recintos penitenciarios	53
1. Modalidades de trabajo	58
1.1. Modalidades con empresas privadas	58
1.1.1. Empresas instaladas al interior de los recintos penitenciarios.....	59
1.1.2. Empresas a trato directo con internos/as	62
1.2. Trabajos en los Centros de Educación y Trabajo.....	64
1.2.1. Prestación de servicios a través de los CET	65
1.2.2. Talleres CET.....	67
1.3. Trabajadores independientes o por cuenta propia	68
1.3.1. Artesanos/as.....	68
1.3.2. Microempresarios/as	69
1.4. Actividad laboral de los internos para la institución	70
1.4.1. Mozos y jornales	70
1.4.2. Otros oficios	72
2. Condiciones laborales	72
2.1. Remuneración	75
2.2. Jornada laboral	85
2.3. Seguridad laboral en el desarrollo del trabajo penitenciario	89
3. Otros aspectos del trabajo penitenciario.....	92

3.1. Gendarmería: Rol de juez y parte.....	93
3.2. Desarrollo de actividades laborales tradicionalmente femeninas.....	96
3.3. Especial situación de las condenadas por delitos relacionados con tráfico de drogas	99
IV. Conclusiones y recomendaciones.....	101
V. Bibliografía	119
VI. Anexos	125
Anexo 1: Manual para la vinculación de empresas privadas al programa laboral penitenciario	125
Anexo 2: Manual de Funcionamiento de los Centro de Educación y Trabajo	139
Anexo 3: Fichas de la actividad laboral en establecimientos cerrados y semicerrados.....	163

INTRODUCCIÓN

La presente investigación estuvo motivada por diferentes denuncias -tanto a nivel nacional como regional- relacionadas con la especial afectación que produce la privación de la libertad en el caso de las mujeres y, particularmente, las vulneraciones y discriminaciones que sufren por su condición de género. Estas lamentables situaciones han sido muy poco exploradas, siendo además escasos los estudios de carácter general dedicados a estas mujeres, lo cual no permite obtener una idea fiel de las implicancias y magnitud de estas problemáticas.

Aún así, es posible apreciar de los estudios nacionales sobre la materia, que las problemáticas carcelarias que enfrentan estas mujeres parecen ser las mismas que soporta el resto de las mujeres reclusas de la región. Es así como la mayoría de las investigaciones señala problemas de violencia ejercida contra las internas -preocupando también la situación de las mujeres que viven la reclusión junto a sus hijos/as-, así como dificultades relacionadas con el acceso a visitas familiares e íntimas y con la existencia de deficitarios sistemas de atención médica, educación y trabajo penitenciario, entre otras.

Si bien todas estas problemáticas requieren de un análisis urgente y profundo para obtener soluciones concretas, en este trabajo se priorizó la concentración de esfuerzos y el desarrollo específico de sólo una de ellas.

Así, se ha optado por centrar el análisis en las características y condiciones en que se desarrolla la actividad laboral penitenciaria de las mujeres reclusas, mediante una investigación de carácter eminentemente exploratorio y descriptivo. Este método permitirá dar orientaciones respecto de las principales vulneraciones y abusos que están soportando las internas trabajadoras, con el fin de servir de foco para iluminar el camino de posteriores investigaciones y para reformar también los programas dirigidos al trabajo penitenciario femenino. Las críticas realizadas pretenden guiar las acciones necesarias para mejorar diferentes aspectos que hoy día son deficitarios.

Se escogió entre todas las problemáticas que enfrentan estas mujeres, las relacionadas con el trabajo, debido a múltiples consideraciones.

En primer lugar, una investigación que abarcara a todas las problemáticas existentes hubiese pecado de vaguedad y de imprecisión, reiterando en definitiva lo que hasta la fecha han evidenciado otros estudios generales sobre la situación de las mujeres privadas de libertad. De esta forma, circunscribir el trabajo permite dimensionar de mejor manera la problemática y su real impacto, para así formular ideas superadoras. No obstante, no hay que perder de vista que todas estas situaciones conllevan múltiples y graves consecuencias para estas mujeres, por lo cual cada una de ellas requeriría de una mirada propia y más profunda, que permita evidenciar de mejor forma su incidencia y repercusión.

En segundo lugar, se consideró que el ámbito laboral es un espacio en el cual se desarrollan y profundizan muchas de las múltiples prácticas discriminatorias que existen y operan en nuestra sociedad. Asimismo, la feminización de la pobreza y el aumento de la cantidad de mujeres jefas de hogar son fenómenos que impactan en las mujeres y cuya tendencia se encuentra en alza.

En tercer lugar, las mujeres privadas de libertad no sólo deben lidiar con estas situaciones; además la gran mayoría de ellas están caracterizadas por la falta de oportunidades -que ha marcado sus existencias- y con altos grados de responsabilidades

respecto de sus familias. A esto, debe adicionarse el hecho de que son invisibilizadas por las instituciones judiciales y estatales encargadas de ellas, debido a la pequeña proporción que representan dentro de la población penal en comparación con los varones. Por su parte, los prejuicios y estereotipos construidos en torno a su condición de mujeres, las afectan especial y desproporcionadamente. En este último término, el haber cometido un delito las expone a un castigo diferencial y más acentuado, propio del “desvío” de lo socialmente construido “para las mujeres”.

Como muestra el trabajo, todo esto impacta en el diseño y establecimiento de prácticas laborales que enfatizan los roles tradicionalmente asociados a las mujeres. Más allá de lo señalado por la Administración Penitenciaria respecto de los fines del trabajo intracarcelario, parece ser que lo realmente importante es el encausamiento de estas mujeres hacia lo socialmente esperado para las mujeres. Es precisamente esta, la principal crítica que han hecho los análisis existentes y dedicados al ámbito laboral.

No obstante, esta no es la única crítica que debe hacerse frente a la actividad laboral realizada por reclusas, puesto que la gran problemática del trabajo penitenciario pasa porque Gendarmería no considera estas actividades como trabajo propiamente tal, sino únicamente como medio resocializador y rehabilitador.

Es así como la actividad laboral penitenciaria puede ser realizada, como ocurre hoy, bajo un clima de explotación, al margen de la legislación laboral común. El trabajo suele realizarse a cambio de remuneraciones bajas o en algunos casos inexistentes, en largas jornadas y bajo condiciones de seguridad inaceptables, todas cuestiones estrictamente prohibidas y castigadas cuando se trata de trabajos desarrollados en el medio libre. Asimismo, aún cuando para los varones tampoco las condiciones laborales son óptimas, el caso de las mujeres tiene aristas diferenciales producto de diferentes mecánicas de discriminación.

Otras críticas igualmente importantes, tienen que ver con la falta de idoneidad de estas actividades respecto de las necesidades y especificidades de las mujeres internas, ignorándose además la especial importancia que podría significar para ellas el poder desempeñarse en un trabajo regular, siendo en muchos casos la primera y única oportunidad

que tienen de aprender un oficio, que les permita mejorar su autoestima, mantenerse ocupadas, desarrollar hábitos y obtener ingresos necesarios para cubrir sus necesidades y las de sus familiares sin necesidad de infringir la ley. Si bien, en teoría la mayoría de estas ventajas son consideradas por Gendarmería, presentan un escaso desarrollo práctico, como se podrá apreciar en el desarrollo de este estudio.

La actividad laboral finalmente, tal como se desarrolla hasta ahora, es concebida únicamente como medio para la obtención de beneficios, principalmente los relacionados con la rebaja de la condena. El trabajo puede tener múltiples aspectos positivos si se le considera como tal y especialmente si se tienen en cuenta las características y necesidades de estas mujeres.

Para desarrollar esta investigación se decidió hacer una división en cuatro capítulos, con el fin de avanzar desde los aspectos generales que rodean la actividad laboral penitenciaria femenina, para luego desarrollar la situación actual del trabajo penitenciario de las mujeres con el fin de detectar los puntos más críticos y de rescatar los posibles aspectos positivos. Finalmente, se exponen conclusiones y recomendaciones para superar las problemáticas detectadas.

El capítulo I tiene el propósito de contextualizar a los/as lectores/as respecto de aspectos que rodean el tema central, los cuales servirán como base para un mejor entendimiento de los capítulos posteriores. Así, primero se atenderá a la situación actual de las mujeres chilenas, con el fin de tener una idea de la posición que ocupan en las esferas tanto pública como privada, así como las discriminaciones y/o abusos que sufren por su condición de género.

Un segundo aspecto general tiene que ver con las implicancias que ha originado en el país la instauración de un nuevo sistema de enjuiciamiento penal, que ha incidido en la composición de la población penal y, especialmente, respecto de las garantías y el respeto de los derechos de las personas involucradas. Finalmente, el último aspecto de contextualización, se relaciona con la idea dar una dimensión del universo carcelario y con el poder ofrecer una mirada a las condiciones penitenciarias en que habitan hombres y

mujeres privados de libertad, las cuales en los últimos años han tomado estado público por la indignidad y precariedad que las caracterizan.

Una vez atendido lo anterior, en el capítulo II se intentará realizar un perfil de las mujeres privadas de libertad, dando cuenta de las características que poseen y que se repiten en la gran mayoría de estas mujeres. Estas mujeres no sólo comparten aspectos tales como el provenir de segmentos sociales desaventajados, el tener hijos y/o nietos a su cuidado, el presentar bajos niveles de escolaridad y de instrucción y el desempeñarse en trabajos inestables y mal remunerados. Asimismo, generalmente comparten también el motivo que las llevó a delinquir y los delitos por los cuales fueron reclusas, caracterizados por ser mucho menos violentos en comparación con los realizados por hombres. Todas estas situaciones tienen como fin poner en evidencia el carácter marcadamente discriminatorio que tiene nuestro sistema carcelario, seleccionando entre sus filas a las mujeres más vulnerables y marginadas socialmente.

El poder contar con un perfil de estas mujeres resulta importantísimo, ya que devela sus necesidades y particularidades, las cuales deben tenerse muy en cuenta en la elaboración de todo tipo de programa que pretenda resarcir el historial de escasez de oportunidades que ha marcado la vida de estas mujeres. Esto, especialmente en la planificación de actividades laborales, donde la barrera de la desigualdad de oportunidades resulta muy difícil de superar si no se encuentra suficientemente clara la magnitud de estas diferencias, para así, en función de ellas optimizar los tiempos de capacitación, de modo que finalmente se pueda equiparar la formación que reciben con la de trabajadores del medio libre. Sólo así, muchas de estas mujeres podrán desarrollar -a veces por primera vez- una actividad legal con la cual poder dar un giro a sus vidas, comenzando dicho proceso desde la reclusión.

El capítulo III se enfoca en desarrollar el tema central de esta investigación, analizando primero las distintas modalidades bajo las cuales se desarrolla la actividad laboral penitenciaria y explicando brevemente cada una de ellas, destacando las principales ventajas y desventajas que presentan para las internas. Luego, se analizan las condiciones de trabajo en que se desempeñan las mujeres privadas de libertad, recogiendo en este punto lo señalado por la normativa nacional penitenciaria y la internacional de los Derechos

Humanos respecto del tratamiento de los reclusos/as. De esta manera se pretende indagar, de qué manera la normativa y la práctica del trabajo penitenciario respeta y garantiza los Derechos Humanos de las internas, tanto como personas como por su calidad de trabajadoras.

Una vez analizadas las principales problemáticas, el capítulo IV intentará ofrecer algunas ideas para su superación, estableciendo recomendaciones que permitan dar remedio a estas situaciones de injusticia. Estas ideas tendrán como destinatarios a las instituciones y las autoridades de justicia, pero principalmente las penitenciarias, debido al contacto diario que poseen las mujeres trabajadoras. Serán también destinatarias las instituciones gubernamentales encargadas de promover, garantizar y velar por el respeto de los derechos de las mujeres, especialmente de aquellas que se encuentran en situación de reclusión, que se encuentran fácticamente más limitadas que el resto para reclamarlos.

Respecto a la metodología de búsqueda y de sistematización de la información, se comenzó consultando investigaciones y estudios de carácter nacional. De los materiales encontrados, son pocos los que se enfocaron en la situación de las mujeres y de sus necesidades particulares, los cuales a pesar de tener pocas posibilidades de ser comparados debido a los distintos objetivos y metodologías con que fueron realizados, fueron de mucha utilidad para caracterizar a las mujeres infractoras, especialmente las reclusas. En materia internacional, los estudios latinoamericanos, algunos de los cuales incluyen a Chile, dan una mirada genérica de la situación que viven las internas, dejando constancia que las prácticas discriminatorias y los abusos que se ejercen particularmente contra ellas, son situaciones que se repiten en la mayoría de las cárceles de la región. En relación con el trabajo penitenciario, los estudios nacionales e internacionales hacen hincapié en el carácter sexista que presentan estos, ya que a las mujeres se les ofrece desempeñarse en actividades tradicionalmente femeninas y domésticas. Si bien tales situaciones no son erróneas ni se encuentran superadas, existen otras manifestaciones que requieren también de un análisis para su erradicación.

La actividad laboral que realizan las personas privadas de libertad se encuentra muy poco explorada por los estudios tanto nacionales como internacionales. Así, los que la han considerado, la conciben únicamente como una actividad útil para la rehabilitación y

reinserción de estas personas, no considerándose como una actividad que requiere una mirada propia, sobre todo respecto de las condiciones bajo las cuales se desarrolla.

Por otra parte, a fin de conseguir información más detallada y actualizada, se realizó un breve pero preciso trabajo de campo, contando para su realización con la colaboración de la Dirección Regional Metropolitana de Gendarmería de Chile. En este sentido se pudo tener acceso a la normativa interna de Gendarmería que regula el funcionamiento de la actividad laboral penitenciaria, y también de datos contables respecto del desarrollo y condiciones bajo las cuales funcionan estas actividades. Asimismo se permitió una visita al Centro de Educación y Trabajo instalado al interior del Centro Penitenciario Femenino de Santiago. Se escogió este CPF debido a sus importantes características, ya que concentra alrededor de la mitad de la población femenina recluida a nivel nacional y también a la mitad de la población femenina trabajadora. En esta visita se pudo visualizar de modo cotidiano el trabajo de las internas, junto con establecer conversaciones de carácter informal con ellas y con las gendarmes a cargo.

A modo genérico, puede señalarse que las principales dificultades que se presentaron en la realización de esta investigación, se relacionaron primeramente con la falta de información y de estudios dedicados a las condiciones en que habitan las mujeres privadas de libertad. Así, de las investigaciones encontradas, la mayoría se ocupaba de la población recluida masculina, dirigiendo su área de estudio, objetivos y planteamientos únicamente hacia ese sector. Por su parte, de las cifras y estadísticas encontradas e incluso las proporcionadas por fuentes oficiales, sólo una cantidad mínima se encuentran desagregadas por género, siendo planteadas usualmente en términos genéricos. En este sentido, los resultados de tales estudios, suelen no servir para representar la situación de las mujeres recluidas en recintos penitenciarios, debido a la pequeña proporción que ocupan las mujeres dentro del universo carcelario en comparación con los varones.

Otros problemas tienen que ver con el clima de secretismo que rodea a las instituciones a las cuales les corresponde la custodia y el cuidado de las internas/os, particularmente de Gendarmería de Chile. Esta situación hace en extremo dificultosa la elaboración de cualquier estudio o investigación que intente analizar algún aspecto de las condiciones en las que viven las mujeres recluidas de nuestro país. En este sentido, para la

realización de este trabajo, debieron realizarse varios intentos para conseguir datos oficiales y actuales de estas mujeres. En algunos casos se pudo obtener acceso y en otros, simplemente, se denegó dicho acceso aduciendo que un trabajo en terreno originaría problemas de seguridad, no otorgando más detalle que eso.

Finalmente, antes de comenzar con la exposición de esta investigación, debo señalar lo que espero de esta memoria. En primer lugar, que pueda servir de avance para el entendimiento del trabajo penitenciario, de manera de poder capturar y reflejar el importantísimo rol que estas actividades debiesen ocupar en la inserción de las mujeres a la sociedad. Es deber del Estado capacitar y fomentar el trabajo de estas mujeres, no sólo con el fin de evitar la reincidencia y proteger al resto de la población, sino fundamentalmente para cubrir en alguna medida la deuda que se tiene con ellas, quienes se caracterizan por provenir de los márgenes sociales, estando sus vidas fuertemente condicionadas por la falta de oportunidades. Asimismo se espera poder señalar las principales problemáticas y abusos que actualmente genera dicha actividad en las mujeres, así como las discriminaciones de las cuales son objeto.

Finalmente, resulta oportuno volver a reiterar que el trabajo penitenciario es un aspecto más que caracteriza la vida de las reclusas, dentro de muchos otros iguales o más importantes, siendo necesario que cada uno de ellos sean investigado y denunciado. Esta es la mejor forma de avanzar en el respeto de los derechos de estas mujeres. Es así como muchos de los focos problemáticos que afectan a las mujeres reclusas se encuentran ya identificados, por lo que requieren y con urgencia que sean mayormente desarrollados, a fin de poder indagar respecto de todas sus implicancias y repercusiones. Sólo de esta manera, se podrán determinar de mejor forma las necesidades de estas mujeres y plantear también requerimientos más precisos y concretos a las autoridades que correspondan.

I. Aspectos Generales

Con el fin de adentrar al lector de la mejor manera posible en la problemática central de este trabajo, me dispondré a realizar una breve exposición de ciertas materias generales que tienen relevancia y vinculación directa con dicha problemática, y que por tal razón ayudarán a su mejor entendimiento. De antemano debe aclararse que los puntos a los que se hará referencia serán expuestos de manera breve y general, ya que cada uno de ellos presenta varias aristas que muchas veces serán ignoradas, y que por la naturaleza de este acápite no son posibles de analizar latamente.

Habiendo señalado lo anterior, se pasará primero una breve revista por la situación actual de las mujeres chilenas, con el fin de atender a la posición que ocupa o le es asignada por la sociedad en los diferentes aspectos de la vida (familia, representación política, economía, mundo laboral, etc.). Luego se analizarán las características del sistema penal actualmente vigente, cotejándolas con las del sistema anterior, con el fin demostrar las ventajas que ha significado la implementación de este nuevo sistema, especialmente respecto de las personas a las que se les imputa la comisión de un delito. Para terminar esta contextualización, se realizará un resumido análisis del sistema penitenciario vigente tanto

para varones como para mujeres, con el fin primero de instruir al lector/a respecto de las dimensiones, términos y divisiones propias del sistema penitenciario y, en segundo lugar, de las inhumanas y degradantes condiciones carcelarias imperantes en Chile. Asimismo, existen particulares prácticas discriminatorias contra las mujeres, las cuales se señalarán en los siguientes capítulos, atendiendo especialmente a las perpetuadas en el desarrollo de la actividad laboral penitenciaria, que concentran la mayor parte de esta investigación.

1. Situación de las mujeres chilenas

Según el último Censo realizado en el año 2002, las mujeres en Chile constituían el 50,73% de la población y de acuerdo a proyecciones del INE se espera que su número siga en aumento, constituyendo para el 2050 el 51%¹.

Si se piensa en la familia, considerada por nuestra Constitución como el “núcleo fundamental de la sociedad” (artículo 1º inciso segundo), se puede apreciar con facilidad que con el pasar de los años ha experimentado grandes cambios en cuanto a su constitución. Según revelan las encuestas CASEN, desde 1990 al 2006 el número de familias monoparentales² ha aumentado sostenidamente con tendencia al alza, aumentado 3,4 puntos porcentuales al final de este período, constituyendo en el 2006 el 26% del total de familias. Este aumento se da en todos los niveles socioeconómicos, pero en mayor proporción en hogares indigentes y pobres, no obstante en todos estos años se ha mantenido una proporción de alrededor del 85% de familias monoparentales de orden femenino. Se aprecia también un aumento de los hogares unipersonales³, constituyendo el 2006 un 13,4% del total de familias, de las cuales el 68,8% corresponde a mujeres⁴.

Se constata también la disminución de los embarazos adolescentes⁵, sin embargo permanecen ciertas diferencias. Así en el año 2005 el 2,5% del total de mujeres

¹ INE, Chile. Proyecciones y estimaciones de población total país 1950-2050, base censo 2002.

² Familia integrada por uno de los padres y uno o más hijos.

³ Familia integrada por una sola persona.

⁴ Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), aplicada entre el 7 de noviembre y el 20 de diciembre de 2006, a un total nacional de 73.720 hogares de 335 comunas del país.

⁵ Para este dato se consideró adolescentes, a las personas cuyas edades fluctuaron entre los 10 y 19 años de edad.

adolescentes del país era madre, mientras que sólo existía un 0,8% de varones padres en el mismo tramo de la vida⁶.

La violencia intrafamiliar muestra una alta prevalencia comparada con otros delitos⁷, siendo un fenómeno que afecta a todas las mujeres de manera transversal en la sociedad. Según la información proporcionada por el Servicio Nacional de la Mujer, casi la mitad de las mujeres reconoce haber sufrido episodios de violencia durante su vida, la que en el 90% de los casos ha sido ejercida por sus parejas o ex parejas, proviniendo el 83% de las denuncias de violencia intrafamiliar de víctimas mujeres⁸. Cabe señalar también que cada semana al menos una mujer es asesinada por su pareja o ex pareja. En el año 2007 se registraron 67 femicidios en todo el país⁹.

Entre 1990 y 2006 la tasa de participación laboral femenina¹⁰ ha aumentado casi 11 puntos porcentuales, llegando en este último año al 43,2%, mientras que la masculina ha descendido 1 punto, alcanzando un 72,6%. A pesar de este aumento, nuestro país sigue mostrando una tasa de incorporación menor de las mujeres al mercado laboral que otros países de Latinoamérica como Brasil (53%) y Perú (50%) y más aún frente a países desarrollados como Estados Unidos (59%) y Canadá (62%)¹¹. Las encuestas Casen revelan también que a lo largo de estos años ha existido una continua brecha respecto de los ingresos por el trabajo de asalariados entre ambos géneros, brecha que si bien ha ido disminuyendo con el pasar de los años, presenta todavía diferencias significativas, recibiendo en un mes del año 2006 en promedio los varones 325.602 pesos frente a los 247.832 que reciben las mujeres. Se da también en este mismo sentido una importante

⁶ Servicio Nacional de la Mujer, Infoteca Estadística, Adolescentes. Extraído en base a lo señalado por el INE. Disponible en: http://www.sernam.cl/cedocvi/web/fus_index.php?sec=2

⁷ De acuerdo al Informe 2007 de la Defensoría Penal Pública, la existencia de una fuerte alza desde el año 2006 en adelante de los delitos de lesiones, lo que coincidiría con la entrada en vigencia de la ley 20.066 de violencia intrafamiliar. Ver página 15 del Informe 2007 de la Defensoría Penal Pública.

⁸ Corporación Humanas, Radiografía de la desigualdad en el Día de la Mujer. Disponible en: <http://www.humanas.cl>, consultado por última vez el 8 de Marzo 2009.

Para la realización de este punto, se recogió lo señalado en el monitoreo de delitos de mayor connotación social aplicado por el Ministerio del Interior el año 2007, donde se registró 108.553 denuncias de violencia intrafamiliar, que en un 83% fue sufrida por mujeres.

⁹ Servicio Nacional de la Mujer, Infoteca Estadística, Violencia, Femicidios. Extraído en base a lo señalado por el INE. Disponible en: http://www.sernam.cl/cedocvi/web/fus_index.php?sec=2

¹⁰ Ministerio de Planificación, Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN. Años: 1990, 2003, 2006.

¹¹ Así lo señala la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda, “Radiografía de la Mujer de Chile de Hoy: Desafíos para el futuro”.

diferencia de ingresos entre ambos géneros cuando existe el mismo nivel de escolaridad, siendo superior los ingresos de los hombres en todos los niveles y creciendo la brecha a medida que aumentan los años de estudios, siendo particularmente notorio en el escalafón más alto (enseñanza superior completa) al recibir un 38,6% menos de lo que reciben los hombres. Las cifras también señalan que de las mujeres asalariadas, un 29% gana el salario mínimo, mientras que en los hombres esa cifra alcanza al 9,2%.

Es un hecho también que en nuestro país la pobreza se ha presentado permanentemente cargada hacia el género femenino. Aún cuando en los cuatro gobiernos de la Concertación, el número de personas pobres se redujo a la mitad, pasando de casi 5 millones en el año 1990 a 2.208.937 en el 2006, las mujeres han presentado siempre mayores niveles de pobreza que los hombres. Se da también que los niveles del desempleo entre mujeres son siempre mayores que entre los varones, una situación que adquiere especial importancia en el caso de mujeres pobres y jóvenes¹².

Al observar lo que a educación se refiere, las cifras muestran que en los últimos años la presencia de ambos géneros en el tramo superior de educación se ha ido equilibrando. De esta manera, las matriculas para el año 2006 al pregrado de educación universitaria fueron un total de 240.288, de los cuales 123.553 correspondían a hombres y 116.735 a matriculadas mujeres, es decir un 48,5% del total. Esta estrecha diferencia se invierte al revisar el número de matrículas en programas de post título. Así, para el año 2006 se aprecia que el total de matrículas de maestrías y doctorados era de 11.576, siendo el 55,5% de estos cursados por estudiantes mujeres, frente a un 44,5% de varones. Cabe destacar también respecto a los post títulos que las áreas de conocimiento en que se concentran la mayor cantidad de mujeres son la educación y la salud, mientras que ellos se especializan en el área de tecnología¹³.

Respecto a la participación electoral se observa, de acuerdo a las cifras entregadas por el Servicio Electoral de Chile, que recogen los datos desde el año 1988 hasta el 2007, una preponderancia ininterrumpida de electores mujeres, las que para este último año han alcanzado la cifra de 4.218.804, que equivale al 52.5% del total de inscritos en los registros

¹² Ver Encuesta Casen 2006, Ministerio de Planificación.

¹³ Anuario Estadístico del Consejo de Rectores año 2006.

electorales¹⁴. Sin embargo, al analizar la ocupación de cargos públicos tanto de elección popular como por designación no se observa una concordancia respecto de la composición del electorado. Así, al echar un vistazo en los tres poderes del Estado, el ejecutivo al diseñar su gabinete ministerial ha designado históricamente de forma mayoritaria varones para su dirección, existiendo en 1990, año en que retornó la democracia al país, sólo una mujer a cargo de uno de los 19 ministerios. Luego del 2001, pasados más de diez años, 5 de los 16 ministerios los dirigían mujeres. Para diciembre del año 2008, fueron ocupadas 9 de las 22 carteras gobernadas por ellas¹⁵. La única excepción a este desequilibrio se dio el 2006, año que asumió la presidencia Michelle Bachelet J. al instaurar la prometida “paridad ministerial”, con una composición por sexos de 50/50, medida que finalmente no se cumplió en las designaciones subsiguientes.

En cuanto al poder judicial se refiere, la presencia femenina ha experimentado un alza importante, Sin embargo, esta propendería a ciertos aspectos específicos de la profesión como Tribunales de Familia y siendo ínfima en los cargos de mayor jerarquía o prestigio¹⁶. Así, la Corte Suprema -el escalafón más alto de justicia del país- incorporó recién por primera vez una mujer como Ministra y Fiscal recién en el año 2001, no observándose aumento alguno en cuanto a su participación, por lo menos hasta el año actual, y cuya participación se ha limitado únicamente a integrar cargos de la 3ª Sala¹⁷. Una escena parecida se da en las Cortes de Apelaciones, donde la participación femenina se eleva a un poco más del tercio. La diferencia disminuye en los niveles de menor jerarquía.

Los gobiernos locales presentan una condición algo mejor, pero aún insuficiente. Su participación en las dirigencias de los partidos políticos también es baja, aunque ha habido

¹⁴ Estadísticas del padrón: Inscripciones hábiles por sexo 1988-2007, elaboradas por el Servicio Electoral Nacional.

¹⁵ Estadística elaborada por el Servicio Nacional de la Mujer SERNAM. Disponible en la Infoteca Estadística, Participación, Poder Ejecutivo -Mujeres Ministras. Ver en: http://www.sernam.cl/cedocvi/web/fus_index.php?sec=2

¹⁶ Estudio realizado por la Fundación Chile 21 y Fundación Friedrich Ebert con la colaboración del PNUD, año 2008. “Por una presencia Sustantiva de la Mujer en el Espacio Público” Propuesta N°9 - Diciembre 2007, pág. 38.

¹⁷ Estadística elaborada por la Subsecretaria del Ministerio de Justicia. Disponible en la Infoteca Estadística del Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, Participación: Poder Judicial-Integrantes de las Cortes Suprema y de Apelaciones según tipo de cargo. Ver en: http://www.sernam.cl/cedocvi/web/fus_index.php?sec=2

mejoras y varios partidos han dispuesto medidas de acción afirmativa, incluyendo cuotas mínimas de participación femenina en las elecciones internas.

Por su parte, similar panorama se aprecia en el Congreso Nacional, donde aún tratándose de los más altos cargos de elección popular, el peso de los electores femeninos no se ve reflejado en los escaños. En 1951, fue electa la primera mujer diputada, dos años más tarde fueron elegidas dos mujeres para ser senadoras, y desde ahí el número de representantes femeninas ha aumentado muy lentamente. En 1973, antes que el Congreso fuese cerrado a raíz del golpe de Estado, el número de senadoras y diputadas era de 15, equivalente al 7,5% del total, proporción que sufrió un pequeño retroceso el primer periodo de vuelta a la democracia con 10 senadoras y diputadas, equivalente al 6,3% de los representantes. Aunque para el 2008 las senadoras y diputadas han aumentado a 20, representando un 12,7% de los congresistas, la tasa de crecimiento de la representatividad femenina al momento de legislar sigue siendo extremadamente baja. Esta falta de representatividad política se da también en los demás cargos de elección popular; de esta manera se da que en las últimas elecciones municipales fueron elegidas 42 alcaldesas para 345 municipios y 454 concejales de un total de 2.144 plazas disponibles¹⁸.

Con la finalidad de superar los obstáculos de representatividad política de las mujeres, después de tres mociones parlamentarias que no llegaron a buen puerto, la Presidenta Bachelet dio a conocer el envío del proyecto legislativo denominado “Participación política equilibrada de hombres y mujeres”¹⁹, el cual propone modificar la ley de Votaciones Populares y Escrutinios y la ley de Partidos Políticos, con el fin de establecer un piso de mujeres candidatas que cada conglomerado deberá presentar en las elecciones parlamentarias y municipales. Asimismo, busca incentivar la igualdad de oportunidades dentro de los partidos, a fin de que exista una participación equilibrada en términos de género en las listas de candidatura presentadas. De materializarse dicho proyecto, este no garantizaría escaño alguno a las mujeres, sino que establecería únicamente el acceso de estas a las candidaturas en un 30%, es decir, ninguno de los dos

¹⁸Estudio preparado por Marcela Ríos Tobar para la “Mesa Agenda Pro Género” de la Fundación Chile 21, Noviembre 2006: ¿Cómo enfrentar la sub representación Política de las mujeres en Chile?, págs. 3-4.

¹⁹ Intervención de S.E. la Presidenta Michelle Bachelet en la Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, reunidos en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.

sexos podría ocupar más de 70% de las candidaturas, proporción que -por más indicación del nombre del proyecto- no resulta “equilibrada”, pero que sin embargo representaría un salto teniendo en cuenta que en las últimas elecciones municipales el 83% de los candidatos a Alcaldes fueron hombres, y en el caso de los concejales abarcaron un 79%²⁰.

Para terminar con este breve examen respecto de la situación de las mujeres chilenas, es importante destacar que de acuerdo al Informe del Foro Económico Mundial²¹, Chile ha caído ocho lugares en el ranking mundial de “igualdad de género” llegando al puesto número 86. Cabe destacar que el mencionado informe evalúa 128 naciones (90% de la población mundial) en áreas como salarios, acceso a la educación, representación política, salud y expectativas de vida.

2. Situación de la Justicia Penal en Chile

La sociedad chilena debió enfrentarse de manera impostergable, a una serie de cambios en lo que respecta al manejo de políticas públicas, con el fin de modernizar y adecuar el sistema judicial a principios propios de un Estado de Derecho. Estos cambios tienen como objetivo incorporar los Derechos Humanos y los estándares internacionales de la materia a los sistemas de administración de justicia.

En el año 2000, el Estado chileno puso en marcha la implementación de un nuevo sistema de administración de justicia penal con el objeto de reemplazar el antiguo, que se caracterizaba fundamentalmente por tener un carácter inquisitivo, formalista y secreto. Una de las principales críticas del antiguo sistema pasaban por concentrar en la misma persona del juez (quien, además, en la práctica las delegaba en otro funcionario del tribunal), las tareas de acusar, conducir la investigación y dictar sentencia. Otra crítica tiene que ver con lo burocrático que se tornaba el proceso al ser obligatoria la escrituración en casi todos sus trámites, además del escaso contacto que tenían las partes con el juez. Estas características permitían que los procesos fueran poco transparentes, imparciales, lentos e interminables,

²⁰ Estudio “¿Cómo enfrentar la sub representación política de las mujeres en Chile?”, preparado para la “Mesa Agenda Pro Género” de la Fundación Chile 21, Noviembre 2006.

²¹ Así lo señalan los diarios La Tercera, El Mercurio y Diario Financiero en sus ediciones del 9 de noviembre de 2007.

lo que facilitaba la vulneración de los derechos fundamentales de las personas involucradas en él.

En este marco se concibió la Reforma Procesal Penal, en adelante RPP, la que fue implementada de manera progresiva en nuestro país, finalizando su proceso de establecimiento en la Región Metropolitana a mediados del año 2005. La RPP vino a transformar el antiguo sistema inquisitivo por uno de carácter acusatorio que fuera capaz de subsanar las problemáticas del sistema anterior, siendo mucho más eficiente, transparente, e imparcial y siendo también garantista de los derechos señalados por nuestra Constitución y demás tratados internacionales de la materia.

Suele señalarse que la RPP significó un cambio de paradigma en lo que respecta a la forma de administrar justicia, una transformación de la cultura procesal e investigativa del enjuiciamiento criminal.

Para cumplir con los objetivos de la reforma se introdujeron muchos cambios, tanto en los cuerpos normativos que regulan el sistema de enjuiciamiento penal, como en lo que respecta a sus actores. De este modo, fueron creadas nuevas instituciones, como son el Ministerio Público, la Defensoría Penal Pública y los Jueces de Garantía.

El nuevo Código Procesal Penal consagra un sistema de carácter acusatorio y oral, que tiene como principios rectores la imparcialidad, transparencia, inmediación, protección, eficacia y concentración. El nuevo procedimiento se caracteriza y se diferencia del antiguo sistema principalmente por separar funciones; así, la investigación y acusación de los hechos constitutivos de delitos se encuentra en manos del Ministerio Público, en su calidad de organismo autónomo encargado de la persecución penal. Por su parte, se creó la Defensa Penal Pública, la cual defiende a aquellas personas a quienes se les ha imputado un delito y carecen de un abogado. Durante la etapa de investigación, es el juez de garantía el encomendado para garantizar la protección de los derechos de los involucrados en el proceso, así como para resolver los conflictos que puedan suscitarse entre las partes. Una vez terminada la etapa de investigación y luego de la acusación presentada por el fiscal, y siempre que no se haya puesto fin a la causa a través de los mecanismos de descongestión

procesal²², se dará inicio al juicio oral, en el que tanto la fiscalía como la defensoría en un debate público presentan sus argumentos, pruebas y peticiones a un tribunal colegiado integrado por tres jueces letrados, que hasta ese momento no tienen conocimiento de la causa y que serán los encargados exclusivos²³ de resolver el conflicto penal. Importante también es que ahora la presentación y discusión de la prueba se establece en un solo acto o audiencia, de forma oral y pública. Asimismo, los jueces deben fallar de manera inmediata o en plazos muy acotados.

La RPP introduce también cambios en cuanto al lenguaje empleado, uno de estos tiene que ver con el reemplazo del término “procesado” propio del sistema inquisitivo, por el de “imputado” para señalar a la persona que se encuentra acusada de un delito. Esto debido a la principio de inocencia que reconoce tanto la legislación nacional como en los tratados internacionales de Derechos Humanos²⁴, principio base en todo sistema de enjuiciamiento penal moderno, mientras no se pruebe lo contrario.

A ocho años de iniciada la puesta en marcha dela RPP, son pocos los estudios y trabajos que comparan los efectos de la incorporación de este nuevo sistema, los que además en su mayoría se centran en aspectos criminológicos y en la seguridad ciudadana. Al parecer, esto respondería al cuestionamiento de uno de los objetivos del nuevo sistema, esto es, ser más garantista de los derechos individuales de las personas involucradas, específicamente de los imputados, debido a las posibles implicancias en la variación en la criminalidad y por supuesto, de la percepción social respecto del control de la delincuencia.

²² El nuevo sistema incorpora diversos mecanismos de descongestión procesal para poner término al proceso, a través de las salidas alternativas o de un procedimiento abreviado o simplificado, no obstante su aplicación que se encuentra restringida a ciertos delitos.

²³ En el nuevo sistema sanciona con la nulidad las actuaciones delegadas, así lo dispone el artículo 35 del Código Procesal Penal que señala que la delegación de funciones en empleados subalternos para realizar actuaciones en empleados subalternos para realizar actuaciones en que las leyes requieran la intervención del juez producirá la nulidad de las mismas.

²⁴ Así lo dispone el nuestra legislación en el nuevo código procesal penal en su artículo 4 que, establece el principio de presunción de inocencia señalando que: “*Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuere condenada por una sentencia firme.*” Así también lo disponen los tratados internacionales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14.2) y en la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 8.2).

Según un artículo presentado para el Tercer Simposio Nacional de investigación de Delincuencia y Violencia de la Fundación Paz Ciudadana²⁵, que compara las distintas etapas que viven procesados e imputados antes y después del RPP, señala que antes de su llegada la detención se vivía muy negativamente, debido a los malos tratos recibidos por parte de carabineros, la falta de información respecto al motivo de la detención, y porque ser detenido implicaba permanecer entre cinco a siete días en la cárcel antes de ser dispuesto en presencia de un tribunal. Esto, debido a que el antiguo sistema permitía en la mayoría de las detenciones poner al detenido en disposición del juez en un plazo de 48 horas, pudiendo este ampliarla por 5 días.

La reforma ha significado grandes avances, según señalan los mismos imputados, ya que se reducen los plazos de comparecencia, estableciendo como máximo el transcurso de 24 horas para realizar dicha diligencia, siendo obligación especialmente de los jueces velar estrictamente por su cumplimiento, debido a lo pudiese representar su incumplimiento en los derechos de los imputados. Un segundo aspecto positivo se relaciona con el mejoramiento del trato recibido por carabineros y de la información que estos ofrecen respecto de sus derechos y del motivo de la detención. Otro cambio sustancial que llega con la reforma es el establecimiento de plazos para llevar a cabo la investigación, lo que permite limitar la duración de la calidad de imputado²⁶, lo que instala de cierta manera un clima de certidumbre. Anteriormente los procesos no tenían plazo de término, razón por la cual se extendían por años²⁷.

Otra transformación importante del nuevo procedimiento tiene que ver con la Defensa proporcionada, la que generalmente era inoportuna e inexperta. Esta, previo a la reforma, se encontraba en manos de la Corporación de Asistencia Judicial, la que por lo demás atendía a un número muy pequeño de procesados. Dicha defensa era proporcionada sólo cuando el juez dictaba el auto de procesamiento y estaba determinada para aspectos

²⁵ Artículo “*Imputados y víctimas: vivir la justicia desde orillas opuestas*”. Realizado por María José Azócar, Andrea Cerda y Alejandra Ramm, presentado para el Tercer Simposio Nacional de investigación de Delincuencia y Violencia de la Fundación Paz Ciudadana, año 2006,

²⁶ El Artículo 247 del Código Procesal Penal establece el plazo para decretar el cierre de la investigación.

²⁷ Aunque no hay estadísticas del Poder Judicial al respecto, cabe destacar que el ex Presidente de la República Ricardo Lagos señaló -en su discurso inaugural de la Reforma Procesal Penal en la Región Metropolitana- que en el sistema inquisitivo el promedio de tiempo que transcurre desde que se procesa a alguien hasta que se dicta sentencia condenatoria es de 5 años.

puntuales (contestación de la acusación y apelación de la sentencia). Esto, sin mencionar que la defensa entregada por la Corporación correspondía a un abogado y a un postulante, este último un estudiante egresado de Derecho, quien realizaba su práctica de manera obligatoria y gratuita para obtener su título profesional. La reforma, como se señaló en párrafos anteriores, creó una institución especializada, la Defensoría Pública, quien es la encargada de garantizar el acceso a la defensa de todo imputado que no cuente con un abogado, tratándose sólo de abogados profesionales, y extendiendo su cobertura desde el primer momento²⁸, dejando de estar destinada a ciertos aspectos del proceso.

En cuanto a eficiencia se refiere, el nuevo sistema de enjuiciamiento penal parece ser más ágil que el antiguo. Así lo refleja un estudio realizado por el Ministerio Público y el Vera Institute of Justice de Nueva York utilizando datos del año 2002²⁹, es decir cuando la reforma aún no había sido implementada en todo el país. El mencionado estudio compara la forma de resolución de los casos judiciales en ambos sistemas. Para la muestra se tomaron causas ingresadas en dos juzgados del crimen 14° y 15° de la Región Metropolitana en tiempo que la reforma no había sido incorporada a la región, que fueron contrastadas con las causas de dos fiscalías locales del Ministerio Público, Antofagasta (II región) y Temuco (IX región) que ya operaban con la reforma. Asimismo, se fijó un periodo de estudio de 15 meses, considerado como un tiempo razonable para resolver las causas. El estudio mostró que el nuevo sistema fue más rápido al finalizar una mayor cantidad de casos en el mismo periodo, concluyendo el 96,4% del total de causas ingresadas versus un 86,8% del antiguo sistema. Ambos sistemas fueron bastante ágiles a la hora de resolver casos de robos, lesiones y hurtos; sin embargo frente a delitos asociados a drogas y alcoholes el nuevo sistema mostró ser mucho más afectivo concluyendo el doble de casos que el antiguo. Más notoria es la diferencia en relación con los homicidios, en que fueron resueltos el 100% de los casos en el sistema reformado a diferencia del 25% del sistema anterior.

²⁸ De esta manera lo dispone el art. 8° del Código Procesal Penal señalando que. “...el imputado tendrá derecho a ser defendido por un letrado desde la primera actuación del procedimiento dirigido en su contra. El inciso segundo del art 7° del mismo texto normativo aclara que debe entenderse por la primera actuación en el procedimiento estableciendo que es cualquiera diligencia o gestión, sea de investigación, de carácter cautelar o de otra especie, que se realizare por o ante un tribunal con competencia en lo criminal, el ministerio público o la policía.”

²⁹ Antonio Marangunic y Todd Foglesong, Estudio “Analizando la Reforma a la Justicia Criminal en Chile: Un Estudio empírico entre el nuevo y el antiguo sistema penal.”. Vera Institute of Justice, 2004.

**Casos terminados en un periodo menor o igual a 15 meses en el Antiguo y Nuevo
Sistema Judicial Criminal: enero - febrero de 2002**

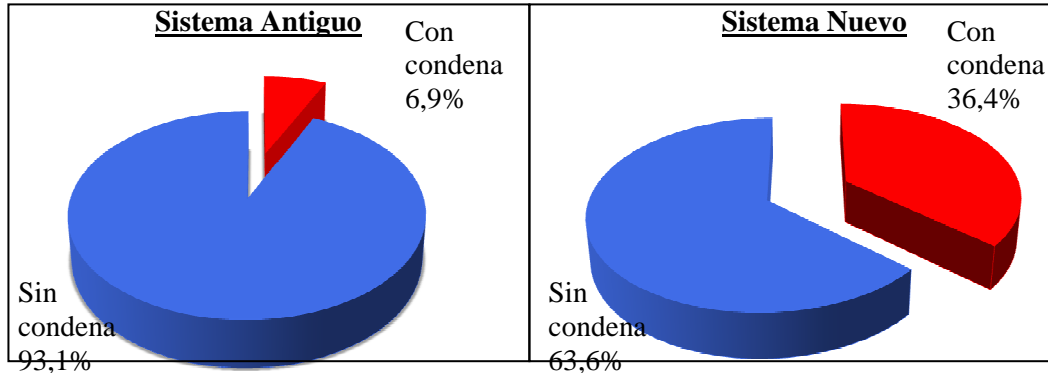
Delito	SISTEMA ANTIGUO: Juzgados 14° y 15°			SISTEMA NUEVO: F.L. Antofagasta y Temuco		
	Total de casos	Casos terminados ≤ 15 meses	Porcentaje	Total de casos	Casos terminados ≤ 15 meses	Porcentaje
Robo	645	599	92,7%	1438	1399	97,3%
Lesiones	68	59	86,8%	605	586	96,9%
Hurto	509	464	91,2%	811	802	98,9%
Homicidio	4	1	25,0%	22	22	100,0%
Drogas y Alcohol	20	8	40,0%	137	119	86,9%
Otros	653	519	79,5%	1896	1803	95,1%
Total	1900	1650	86,8%	4909	4731	96,4%

Fuente: Ministerio Público y el Vera Institute of Justice de Nueva York.

En cuanto a la dictación de sentencias condenatorias, parece ser a primera vista que no existen grandes diferencias entre ambos sistemas, siendo baja la tasa en los dos. El antiguo sistema alcanza sólo un 1,1%, mientras el nuevo llega al 6,6%. Sin embargo al analizar separadamente la cantidad de sentencias condenatoria en casos con detenidos³⁰, el estudio revela grandes diferencias entre uno y otro sistema; así el nuevo alcanza una elevada tasa de 36,4% frente a sólo un 6,9% del antiguo.

³⁰ En los casos con detenidos, la policía generalmente requiere de alguna información confiable acerca del delito, por lo que se espera mayor celeridad del sistema para resolver el delito.

Tasa de Condena en Casos con Detenidos
(Incluye todos los delitos)



Fuente: Fuente: Ministerio Público y el Vera Institute of Justice de Nueva York.

Otra gran deficiencia del antiguo sistema se relaciona con su composición, esto puesto que los procesados correspondían a la mayor parte de la población carcelaria, lo que conllevaba también a una deficiente segregación de los internos. De esta manera, procesados y condenados compartían espacios. Lo mismo sucedía con primerizos y reincidentes, con todas las implicancias de la convivencia con poblaciones de alto compromiso criminológico donde los conflictos, abusos y amenazas se hacen cuestiones cotidianas.

Una de las principales causas de esta situación tiene que ver con la aplicación desmedida de la prisión preventiva, produciéndose la privación de la libertad del imputado mientras se desarrollaba el proceso y hasta que se dictaba sentencia. Estadísticas señalaban que el 45% de los casos, los imputados cumplían períodos que iban de un mes hasta un año³¹. El actual Código Procesal Penal contempla diversas medidas cautelares personales que pueden imponerse al imputado para asegurar la comparecencia de este al proceso. A diferencia del antiguo régimen sin reforma, la actual normativa contempla una serie de medidas alternativas a la prisión preventiva, pudiendo operar esta última exclusivamente cuando las demás medidas no pudieren resultar efectivas y se acredite su necesidad. La

³¹ Derecho procesal Penal y Derechos Humanos, págs. 264-265.

nueva normativa concibe la prisión preventiva de una manera diferente a la antigua, fijando su ámbito de aplicación y exigiendo determinados requisitos para decretar su procedencia.

Con la reforma, la utilización de la medida de prisión preventiva ha disminuido ostensiblemente respecto del sistema inquisitivo. Según los pocos datos disponibles del antiguo sistema respecto de la cantidad de reclusos con prisión preventiva, del total de procesados en el año 1998, un 68% se encontraría en libertad provisional, lo que arroja que un 32% de ellos se encontraba en prisión preventiva. De acuerdo al informe de la Defensoría Penal Pública del año 2007, durante ese año se aplicaron 122.464 medidas cautelares a 60.625 imputados, los que corresponden al 24,5% de los imputados atendidos por la defensoría en dicho año. Del total de medidas aplicadas, el 70,4% corresponde a las cautelares del art 155 del CPP, el 15,6% concierne a prisión preventiva, y finalmente un 14,0% a otras medidas cautelares, tales como citación, detención por Orden Judicial, detención Prorrogada, medidas cautelares reales, retención de licencia de conducir, etc.

El sistema actual, junto con buscar bajar la tasa de personas privadas de libertad con motivo de la acusación de un delito, incorporó garantías para quienes se encontraren en tal situación, esto en razón del principio de inocencia. De esta manera el Nuevo Código Procesal Penal exige la separación de imputados y condenados y el aislamiento de primerizos de los demás internos³² con el fin de resguardar su integridad.

Todos estos aspectos mencionados, ciertamente constituyen grandes avances en la consolidación de un sistema constitucional y democrático, lo que no quiere decir que no persistan algunas deficiencias y se hayan acabado los desafíos en esta materia. Así, pese a todas estas importantes mejorías, el nuevo sistema continúa presentando ciertos problemas que le fueron legados del sistema anterior, persiguiendo los mismos delitos que antes. Esta situación hace del sistema una herramienta de control social evidentemente selectiva y discriminatoria, puesto que impacta especialmente en personas de las clases sociales menos aventajadas. Tanto el viejo como el nuevo sistema procesal penal se han enfocado en perseguir cierta clase de delitos, haciendo vista gorda de los otros delitos comúnmente asociados a clases sociales medias o altas, ya que requieren para su ejecución de mayores

³² Ver Artículo 150 del Código Procesal Penal.

niveles de instrucción, como serían por ejemplo la estafa, malversación de caudales públicos, cohecho, fraude, etc. Estos delitos son pocas veces ventilados por los tribunales, lo cual no tiene que ver con la inexistencia de penalización de estos delitos, sino con una continua falta de voluntad respecto de su persecución, lo cual finalmente deriva en la construcción de cierta idea de delincuente, haciendo parecer que la delincuencia se enlaza únicamente a cierto grupo de personas, siendo al mismo tiempo excluidas otras.

Sin embargo, sin ser muy exigente se puede decir que el sistema de administración de la justicia penal chileno ha sido, en lo que a sus objetivos se refiere, reformado con éxito, logrando grandes avances especialmente en lo relativo al respeto y protección de los derechos básicos de las personas en su paso por un proceso penal. No obstante tan clamado triunfo no ha ido aparejado de un cambio en el sistema penitenciario, lo que finalmente se ha traducido en que el respeto de las garantías constitucionales y de los Derechos Humanos se vean limitados únicamente al proceso, no tomando en cuenta la fase de ejecución de la pena.

3. Situación del sistema penitenciario Chileno

3.1. Composición de la Población Penal

En el país, la administración de los establecimientos penitenciarios está encargada a Gendarmería de Chile, institución que depende del Ministerio de Justicia. En el país actualmente existe un total de 146 establecimientos penitenciarios, los que se agrupan según su tipo. De esta manera encontramos los Centros de Detención Preventiva (CDP) que reciben a personas que se encuentran detenidas o sujetas a la medida cautelar de prisión preventiva. Existen también los Centros de Cumplimiento Penitenciario (CCP) los que están destinados a albergar a personas respecto de las cuales se haya dictado una sentencia condenatoria en su contra privativa de libertad, mismas personas que reciben los Centros de Educación y Trabajo (CET) y los Centros de Reinserción Social (CRS). Y finalmente

encontramos los Centros Penitenciarios Femeninos (CPF), que reciben tanto a mujeres condenadas como detenidas o sujetas a prisión preventiva.

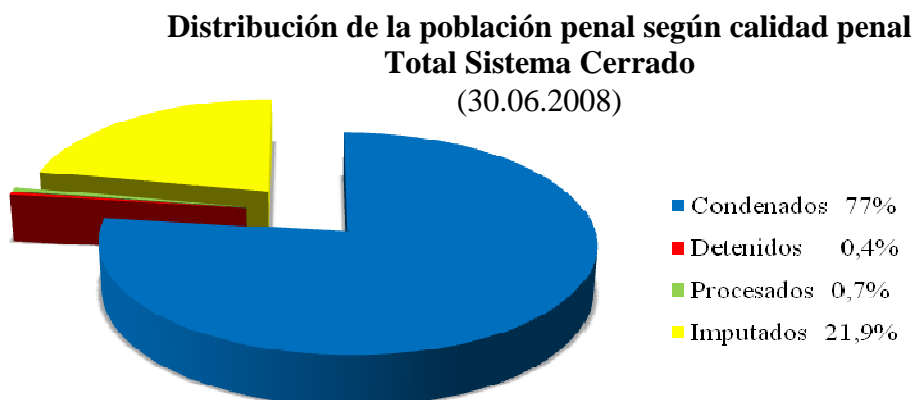
Por su parte la población penal es repartida en tres sistemas de reclusión: el cerrado, el abierto y el semi-abierto. En el primero se encuentran personas reclusas que no están sujetas a beneficio alguno de salida y el cual, a su vez, se subdivide de acuerdo con la calidad procesal en que se encuentran las personas (detenidas, imputadas, procesadas, condenadas³³). El sistema abierto corresponde a personas que se encuentran condenadas con una medida alternativa a la privación de libertad; es decir que el cumplimiento de la pena, sea parcial o total, se realiza en libertad. El semi-abierto lo constituyen aquellas personas que se encuentran cumpliendo su condena en un Centro de Educación y Trabajo (CET).

De acuerdo a las cifras entregadas por Gendarmería al 31 de diciembre de 2008, la población total atendida correspondía a 100.373 personas. De esta cantidad, 50.230 personas, es decir un 50,0% se encuentran en régimen cerrado (se incluye en esta cifra el régimen semi-abierto). El sistema abierto lo componen 50.146 personas, lo que corresponde igualmente a un 50% de la población penal. Del total de personas que recibe el sistema penal, solo 10.749 son mujeres, es decir un 10,7% de la población penal. De esta cantidad 3.925 se encuentran en régimen cerrado, y las restantes 6.824 al régimen abierto. Esta situación representa una importante diferencia con la población masculina, ya que sólo un 36,5% de las mujeres es sometida a una pena privativa de libertad en contraste con el 51,7% en el caso de los hombres. Lo anterior parece tener una explicación, que será abordado en el siguiente capítulo.

³³ Las diferentes calidades procesales que se encuentra la población penal reclusa son:

- a) Detenidos: son aquellas personas sujetas a una medida cautelar personal que consiste en la privación temporal de la libertad ambulatoria, ordenada por una autoridad competente, salvo el caso de delito flagrante.
- b) Imputados: son aquellas personas a las que se les atribuye participación en un hecho punible.
- c) Procesados: son un resabio del antiguo sistema inquisitivo, ocupado para señalar a las personas contra las cuales se iniciaba un juicio penal. Es el equivalente a la calidad de “imputado” en el nuevo sistema, pero considerándose especialmente la presunción de inocencia que tiene toda persona mientras no se pruebe su culpabilidad, resguardándose sus derechos durante todo el proceso.
- d) Condenados: son aquellas personas que con motivo de un juicio previo en su contra, se ha dictado una sentencia condenatoria por parte de la autoridad competente, fijándose en ella las penas y pronunciándose sobre su cumplimiento en reclusión dentro de un recinto penitenciario o mediante alguna de las medidas alternativas previstas en la ley.

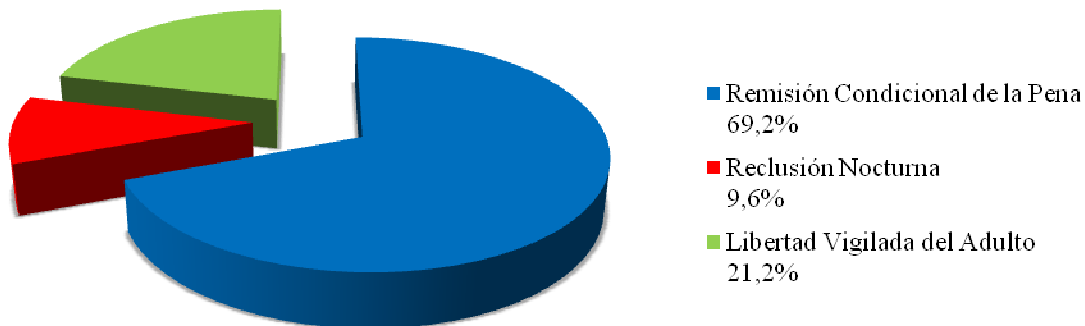
Como refleja el siguiente gráfico, actualmente el sistema cerrado esta compuesto principalmente por condenados, que representan el 77% del régimen, seguidos por los imputados que alcanzan el 21,9%, por los procesados con un 0,7% y por los detenidos con un 0,4%.



Fuente: Gendarmería de Chile

Respecto al sistema abierto, la medida alternativa a la prisión de libertad más utilizada es la remisión condicional de la pena ocupando un 69,2%, seguida por la libertad vigilada del adulto con un 21,2% y finalmente por la reclusión nocturna alcanzando un 9,6%.

**Distribución de la población penal según medida
Total Sistema Abierto
(30.06.2008)**



Fuente: Gendarmería de Chile

La situación al interior de las cárceles presenta múltiples y graves deficiencias que con el pasar de los años se han ido acrecentando. Dentro de los fenómenos que causan mayor impacto esta el hacinamiento, el que existe en la mayoría de los penales del país, significando que la distribución que hace el régimen cerrado muchas veces no resulta efectiva, siendo frecuente encontrar personas con distintas calidades procesales conviviendo en un mismo espacio.

3.2. Condiciones Carcelarias

La población carcelaria chilena ha experimentado un alto crecimiento en los últimos veinte años, situación que se repite en el resto de la región. Sin embargo, nuestro país posee las tasas más altas per cápita de Latinoamérica. Este aumento poblacional no ha tenido como correlato un aumento de plazas, lo que finalmente ha generado un alto grado de hacinamiento con sus correspondientes efectos, como son la falta de higiene; el deterioro de la calidad y la escasez en las prestaciones; los problemas de seguridad, facilitados por la falta de espacio, que frecuentemente provoca riñas y conflictos entre reclusos/as y frente a funcionarios de Gendarmería, además de posibilitar el surgimiento de motines.

Los Informes Anuales de Derechos Humanos realizados por la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales de los años 2005 y 2006³⁴, fueron dedicados principalmente a las condiciones penitenciarias y deben ser muy probablemente los trabajos más profundos y trascendentes en torno al tema. Lo anterior no sólo se debe a su actualidad sino también a los impresionantes niveles de precariedad de los otros estudios dedicados a esta materia. A su vez, han logrado poner en vitrina dichas problemáticas, que llaman a un impostergable debate público. Las condiciones carcelarias presentadas por estos informes se refieren principalmente a lo que sucede en los centros penitenciarios destinados a hombres, dedicándose sólo un capítulo a las condiciones carcelarias en que viven las mujeres. Si bien muchas de estas situaciones se repiten para ambos géneros, siendo igualmente gravosas para ambos géneros, existen otras que presentan impactos diferenciales para cada uno.

Según ambos estudios, los principales problemas que aquejan al sistema penitenciario tienen que ver con una vulneración generalizada de los derechos fundamentales de los internos, lo que se manifiesta especialmente en la escasa seguridad que existe al interior de los Penales debido a los conflictos usuales producidos entre los mismos reclusos y entre éstos con funcionarios de Gendarmería. Se agrega además la deficiente calidad de la atención médica por la falta de medicamentos, de prestaciones y de personal especializado. Una situación aún peor es lo que acontece a propósito del régimen de visitas ya que los métodos de registro de las visitas son ciertamente vulneradores de la intimidad e integridad de las personas, además de los problemas que existen en el acceso a las visitas conyugales.

Destaca del informe del año 2005, la falta de espacio existente en la mayoría de los penales, siendo frecuente que en celdas muy reducidas habiten varias personas. Se constata también que por este motivo ciertos internos deben dormir en el piso y pasillos, e incluso en los baños. Lo propio sucede con las camas, las que son generalmente compartidas por dos o más internos. Según señala el informe, el hacinamiento en el caso de las mujeres no se

³⁴ Ver los Informes de Derechos Humanos realizados por la Universidad Diego Portales de los años 2005 y 2006.

presenta tan grave, cuestión que no significa que no se vean vulnerados sus derechos básicos.

Establece también cómo el nivel de hacinamiento provoca la falta de implementos básicos de bienestar. Así, no a todos los reclusos se les proporciona un colchón y una frazada para protegerse del frío, razón por la cual tienen como única alternativa para su obtención la recepción de visitas o las peleas entre los mismos internos. Una situación similar sucede con los implementos de aseo (jabón, champú, cepillo y pasta dental, papel higiénico, etc.), debiendo los mismos internos e internas autoabastecerse de ellos, ya sea comprándolos en los Economatos³⁵ o por medio de las visitas, lo que muchas veces se complica ya que la mayoría de los internos e internas no reciben ingresos y toda vez que son castigados se les suspende la visita o, en ocasiones, simplemente no hay quien los visite. Esta situación de abandono se da especialmente en el caso de las mujeres, obligando a que se genere una suerte de solidaridad entre los mismos internas/os al tener que compartir sus útiles. La escasez de implementos dispuestos por Gendarmería promueve este tipo de prácticas.

El hacinamiento existente también genera deficientes condiciones de higiene que deben sufrir los internos. El informe realizado por CONFAPRECO³⁶ en 2004, señala que en ciertos penales como el CDP Santiago Sur (penal que presentaba ese año una de las tasas más alta de hacinamiento), se compartían una tasa de baño, una ducha y un lavamanos cada 65 internos, situación que en otros penales resultaba aún mas problemática.

Además de los obstáculos de infraestructura y comodidades, existen una serie de problemas relacionados con Gendarmería, al verificarse dos tipos de prácticas habituales. La primera relacionada con maltratos y abusos cometidos por gendarmes contra los internos, y en segundo lugar la existencia de corrupción e irregularidades en la que estarían

³⁵ Negocio establecido al interior del penal, en el que los reclusos pueden adquirir bienes o alimentos para uso o consumo personal.

³⁶ Organización No-Gubernamental “Confraternidad de Familiares y Amigos de Presos Comunes”.

involucrados algunos funcionarios, las que según el informe no se tratarían de hechos aislados sino de situaciones que se repetirían con cierta frecuencia³⁷.

Esta primera situación de apremios ilegítimos contra los reclusos por parte de funcionarios de Gendarmería se realiza, según advierte el informe, con cierta tolerancia y falta de sanción. Se señala además que tanto en reclusos hombres como mujeres existe un desconocimiento del reglamento penitenciario, razón por lo cual no tienen idea de sus derechos y obligaciones ni tampoco del procedimiento aplicable en caso de abusos. Se suma a esto la inexistencia de un procedimiento claro y transparente en la aplicación de castigos, lo que finalmente termina en acusaciones poco fundadas y en motivos diversos a los señalados por el reglamento, posibilitando en su imposición un alto grado de arbitrariedad. Otro punto negro tiene que ver con las llamadas “celdas de castigo” o “celdas de aislamiento” o “los rosados” en las mujeres, donde las celdas tienen dimensiones bastante estrechas, con poca ventilación y que albergan a varias personas. Sin embargo, en las mujeres, la aplicación de este castigo es poco frecuente y está reservado solo para infracciones graves. La sanción más común que se da en los CPF es la restricción de las horas de visita, las que tienen por motivo peleas, faltas de respeto a las funcionarias y atrasos al realizarse el conteo de internas. De acuerdo a lo explicado por los propios internos, muchas veces junto con los castigos reciben diversos golpes que pueden ser de puño, bototos, palos y sables y que en ocasiones sería más de un funcionario el agresor, proporcionándoles graves secuelas físicas. Una importante falencia a este respecto se encuentra en la legislación nacional, ya que contiene errores y vacíos legales que imposibilitan la aplicación efectiva del delito de tortura como lo concibe la normativa internacional. Este delito se encuentra recogido en nuestra legislación por el artículo 150A del Código Penal, siendo la descripción de su tipo penal incluso más amplio que el establecido en la normativa internacional. No obstante, cuando los abusos son cometidos por personal de Gendarmería, el autor del delito corresponderá a un funcionario uniformado, por lo que la controversia se conducirá al ámbito de la justicia militar, la que en caso de comprobar los abusos calificará los hechos, a lo sumo, como violencia innecesaria. Esta situación no se asimila de forma alguna al tipo descrito para el delito de

³⁷ Ver Informe Anual de Derechos Humanos realizado por la Universidad Diego Portales del año 2006 (Hechos 2005).

tortura estipulado en la Convención Contra la Tortura y Otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes.

Respecto a las prácticas de corrupción en que estarían involucrados ciertos funcionarios de Gendarmería, el informe señala que se trata específicamente de situaciones de colaboración de funcionarios en el ingreso de drogas al interior del penal; de peticiones de dinero y venta de elementos prohibidos como celulares; de hurto de bienes con ocasión de la práctica de allanamientos, siendo frecuente que en la realización de dichos procesos se pierdan dineros y enseres de los reclusos; y en último término de irregularidades en la administración de los economatos de los penales que administra Gendarmería, puesto que aún cuando el Reglamento Penitenciario señala que no tendrán fines de lucro, los precios de los productos ofrecidos resultan superiores a los del comercio al exterior del penal.

No muy distinta a las anteriores es la situación que concierne a la rehabilitación y reinserción de la población penal, elementos que según los estándares internacionales y el reglamento penitenciario nacional son parte fundamental y justificación de la pena. Sin embargo los programas implementados por Gendarmería han tenido muy poco éxito generando altas tasas de reincidencia criminal, así lo refleja un estudio realizado por Paz Ciudadana el año 2004³⁸, que analiza las problemáticas existentes en la rehabilitación y reinserción de los reclusos. Según el mencionado estudio esto se debe a múltiples razones, entre ellas la falta de especificidad de los programas implementados, ignorándose muchas veces las necesidades puntuales e historia de ciertos grupos; la necesidad de que estos programas beneficien a toda la población penal y no solo a la población condenada; la falta de evaluación respecto a la efectividad de los programas implementados; la carencia de infraestructura necesaria para llevar a cabo los programas de manera adecuada. También se menciona como crítica la falta de incremento en el presupuesto entregado al Departamento de Readaptación, detenido desde el año 1999. Esta última crítica parece ser la única que se ha reformado, pero de manera muy poco significativa, como se dará cuenta posteriormente.

Como resulta evidente el sistema penitenciario sobrelleva una grave crisis, la que lejos de aplacarse se ha incrementado con el pasar de los años. Este panorama tan poco

³⁸ Williamson, Bernardita. *Políticas y programas de rehabilitación y reinserción de reclusos: experiencia comparada y propuesta para Chile*. Santiago, Chile, Fundación Paz Ciudadana. 2004.

alentador camufla otras situaciones igualmente perturbadoras, que particularmente en el caso de las mujeres han sido continuamente ignoradas por diferentes motivos que el presente trabajo intentará evidenciar, especialmente las relacionadas con las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral penitenciaria para ellas.

Se hace un imperativo recalcar lo mencionado al inicio de este apartado, en cuanto a que las situaciones descritas no tienen mayor afán que el de resumir brevemente las problemáticas del sistema penitenciario, por lo que no deben considerárseles concluyentes si se intenta obtener una impresión acabada del tema³⁹. Esto debido a que han sido excluidos varios aspectos altamente discutidos como son los problemas existentes en torno a las cárceles concesionadas, la especial vulneración de los derechos básicos de niños y adolescentes en contacto con el sistema penitenciario, las condiciones laborales y los bajos sueldos de funcionarios de Gendarmería, entre otros varios aspectos.

³⁹ Para una profunda inspección del sistema penitenciario conviene revisar los informes Anuales de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales de los años 2005 y 2006.

II. Perfil de las mujeres privadas de libertad

El contexto de desigualdades que existen con relación a la posición de la mujer hoy, presentadas en la sección 1.1 del capítulo anterior, se reproduce de modo aún más grosero al interior de los recintos penitenciarios que reciben a mujeres. Cuestión que, agregada a la reducida cantidad de mujeres que forman parte de población penal femenina, facilita su invisibilización e ignorancia respecto de sus características y necesidades en la política criminal, lo que su vez posibilita un importante grado de exclusión y vulnerabilidad.

En adición, la escasez de información existente en relación con las características y condiciones carcelarias de las mujeres privadas de libertad, hace tremendamente difícil tener un panorama real y más o menos actual de su situación. Si bien hay estudios que dan cuenta de las precarias condiciones penitenciarias de los reclusos y de los abusos de que son víctimas, la mayoría de estos informes no se encuentran desagregados por sexo, revalidando los problemas de un sistema criminal enfocado generalmente a lo masculino⁴⁰. Todo esto obstaculiza el seguimiento de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos y

⁴⁰ C. Antony, *Mujer y cárcel: rol genérico de la ejecución de la pena, "Criminalidad y criminalización de la mujer en la región andina"*, Org. Rosa del Olmo, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1998, p. 64.

degradantes ejercidos contra mujeres, impidiendo la elaboración de políticas adecuadas para el respeto de los derechos humanos de las mujeres reclusas.

De los pocos estudios sobre la materia, es posible extraer algunas observaciones respecto de las mujeres que recoge el propio sistema punitivo y verificar ciertas características comunes con relación al perfil de las internas. Dadas las diferencias metodológicas, de enfoques, y de objetivos bajo lo cuales fueron realizados estos estudios, resulta muchas veces poco útil hacer comparaciones entre ellos, pero sin embargo es fácil apreciar una gran similitud en las características que les son asociadas a estas mujeres.

En este sentido, se expondrá respecto de los hallazgos encontrados que caracterizan a las mujeres que acoge el sistema penal en general, para luego profundizar en las particularidades de las infractoras que se encuentran cumpliendo condena en un recinto penitenciario.

La población carcelaria femenina ha representado históricamente una proporción marginal dentro del sistema penitenciario en su totalidad, lo que no quiere decir que su cantidad no haya aumentado. Ya en 1998⁴¹ había 1.887 mujeres adultas reclusas de un total de 26.871 reclusos, número que creció a cerca del doble para fines del 2008. De acuerdo a las cifras entregadas por Gendarmería a diciembre de 2008⁴², del total de personas que recibe el sistema penal, sólo 10.749 son mujeres, es decir un 10,7% del total de la población. De esta cantidad de mujeres, 3.925 se encuentran en régimen cerrado⁴³, mientras que las restantes 6.824 cumplen su pena bajo régimen abierto⁴⁴.

⁴¹ Para estas estadísticas se ha hecho uso del Compendio Estadístico 2007 de Gendarmería, Población Penal atendida por Gendarmería de Chile.

⁴² Información entregada por Gendarmería de Chile, para Noviembre 2008. Disponible en: <http://www.gendarmeria.cl/>, página revisada por última vez 12 Enero de 2008.

⁴³ El sistema cerrado corresponde a todos aquellos internos privados de libertad y que permanecen en las Unidades Penales, en este sistema se encuentran los Detenidos, Procesados (antiguo sistema penal), Imputados (nuevo sistema penal) y los condenados privados de libertad (no se incluyen los que tienen Medidas alternativas).

⁴⁴ El sistema abierto corresponde a todos aquellos condenados que tienen Medidas Alternativas (ley 18216), Se entiende por Medidas Alternativas, aquellas que sustituyen la pena privativa en un recinto penitenciario por una sanción que permite continuar desarrollando la vida laboral, familiar y social de la persona. Estas son: Remisión Condicional de la Pena, Reclusión Nocturna y Libertad Vigilada.

Los datos disponibles para el periodo 1998-2008 muestran que la población atendida por Gendarmería de Chile en régimen cerrado (que comprende las calidades procesales de detenidos, procesados, imputados y condenados), se ha mantenido con escasa variación en cuanto al peso representado por las mujeres. Así, durante este tiempo, más del 90% de la población privada de libertad fueron varones, representando el 92,9% en el año 1998 y el 92,2% en el 2008, manteniéndose el peso de las mujeres en torno al 7% durante todo el periodo señalado. En cuanto a la calidad procesal, se encuentran diferencias significativas entre varones y mujeres. Si bien toda la población carcelaria recluida experimentó un importante cambio respecto a su constitución, apreciándose ya hace unos años el predominio de personas condenadas al interior de los recintos carcelarios, cuestión que se explica debido a la ya comentada implementación en el país de una nueva justicia en materia procesal penal, se aprecia también la continua existencia de una mayor proporción de varones que se hallan en calidad de condenados. En 1998, el 49,8 % de los varones se encontraba en esa situación, porcentaje que se fue incrementando hasta alcanzar un 78,5% para diciembre de 2008. En cuanto a la proporción de procesados/imputados se registró una disminución desde un 43,2% en 1998 a un 21,2% en diciembre del 2008.

Las mujeres en tanto, viven una situación algo distinta. Para el año 1998⁴⁵, la mayor proporción de las reclusas se encontraba en calidad de “procesada/imputada”, el 51,5%, es decir un 8,7% más que los varones, mientras que una proporción menor, el 41,8% estaba “condenada”, lo que significa 8,8% menos que los hombres. En los años siguientes la condición de “procesada/imputada” dejó de ser la mas frecuente entre las mujeres, disminuyendo hasta un 34,2% para fines del 2008, situación que refleja una diferencia de 13 puntos porcentuales más para las mujeres respecto a los varones dentro de esa misma calidad procesal. Lo que al mismo tiempo significó un aumento de la proporción de mujeres “condenadas”, llegando a un 65,5% en diciembre de 2008, observándose también en esta calidad procesal una diferencia de 13 puntos menos que los varones.

Respecto al porcentaje de detenidos, ha existido una diferencia mínima entre varones y mujeres; en 1998 constituyeron el 6,6% y el 6,7% respectivamente, alcanzando a fines del año 2008 un 0,75% en ellas y un 0,38% en ellos.

⁴⁵ Compendio Estadístico Anual de Gendarmería de Chile, año 2007.

En lo que respecta al Sistema Abierto, existen también importantes diferencias entre hombres y mujeres que tienen que ver con la aplicación por parte de los tribunales de justicia de medidas alternativas a la reclusión. Se da entonces una importante inclinación en la aplicación de estas medidas en los casos vinculados con mujeres. Según indican las cifras de diciembre del año 2008⁴⁶, sólo un 36,5% de las mujeres es sometida a una pena privativa de libertad en contraste con el 51,6% en el caso de los hombres. Esto se explica, en razón de los delitos por los que son acusadas las mujeres, que se caracterizan por ser de menor peligrosidad en comparación con los delitos que se imputan a los varones, lo cual finalmente se traduce en condenas menos severas que la privación de libertad.

Diferencias menos significativas se dan al desglosar los datos por medida. Así en el caso de la Remisión Condicional de la Pena, esta le es aplicada al 68,3% de los varones frente a un 74,9% de las mujeres. Respecto a la Libertad Vigilada del adulto, esta se decreta en el 22,2% de los casos con varones y en el 21% de las mujeres. Por su parte, la Reclusión Nocturna se da en el 9,5% de los varones y en el 4,1% de las mujeres.

Al intentar realizar un análisis de los delitos cometidos en un año determinado, convendría dirigirse en primer término a la información proporcionada por el Ministerio Público, que como institución encargada de investigar de forma exclusiva los ilícitos penales, presenta cada año un informe dando cuenta de la gestión realizada toda vez que fue necesaria la intervención del Sistema Judicial Penal. No obstante, la mayoría de la veces tanto en el levantamiento de datos como en su análisis, no se incorporó la variable género, careciendo estos de cualquier tipo de representatividad para caracterizar el perfil delictual de estas mujeres. Por otra parte, también se encuentran los informes realizados por la Defensoría Penal Pública, que incorporan en buena medida la variable género en sus informes anuales y trimestrales⁴⁷, pero que sin embargo tienen el problema de que su

⁴⁶ Información entregada por Gendarmería de Chile, para Noviembre 2008. Disponible en: <http://www.gendarmeria.cl/>, página revisada por última vez 12 Enero de 2008.

⁴⁷ En el año 2000 el Servicio Nacional de la Mujer elaboró el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010 del Estado de Chile, cuyo objetivo es superar la discriminación que afecta en los planos político, económico, social y cultural a las mujeres, tarea que ha sido asumida como parte del programa de gobierno. En este sentido, en el año 2001 el Ministerio de Justicia creó una instancia de trabajo, denominada “Mesa de Justicia por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre”, integrada por los Servicios Dependientes y las 4 Corporaciones de Asistencia Judicial, a la que se incorporó posteriormente la Defensoría Penal Pública.

información no comprende la totalidad de causas ingresadas al Sistema Judicial Penal. Así, sus cifras no reflejan el funcionamiento total, sino sólo los casos en que la/el imputada/o ha requerido la intervención de un defensor.⁴⁸

De acuerdo al Informe Estadístico de la Defensoría Penal Pública de 2007, entre los delitos más recurrentes de ese año se encuentran las lesiones (16,3%), los hurtos (13,8%) y los delitos de la ley del tránsito (9,7%) -conducción en estado de ebriedad, principalmente-. Sin embargo al desglosarse por género los delitos atendidos por la Defensoría, se aprecian importantes diferencias. Se hace evidente en el caso de los varones una gran similitud en los porcentajes y delitos que se les imputan con los de los promedios generales, cuestión que se explica en razón de que la población masculina se ha representado continuamente alrededor del 85% de los imputados. No obstante, al analizar las imputaciones realizadas a mujeres⁴⁹, se obtienen importantes diferencias respecto de los promedios generales. Así el 33,1% de ellas es acusada de cometer delito de hurto, superando enormemente el 13,8% del promedio general. En segundo lugar encontramos al delito de lesiones, que en el caso de las mujeres representa el 12,6% de los delitos, y que si bien no dista mucho del promedio general tiene características especiales, como se sugiere en los siguientes párrafos.

Los imputados varones superan a las mujeres por bastantes puntos porcentuales en los delitos que requieren de una mayor agresividad por parte de su sujeto activo, como son los robos y delitos sexuales, con excepción del delito de homicidio que generalmente alcanza cifras menores en ambos sexos. Las mujeres, por su parte, destacan sobre el promedio en los delitos de hurto, infracciones a la ley de drogas y faltas. Respecto a estas últimas, durante el año 2006 significaron el 5,4% de las imputaciones realizadas a mujeres. Sin embargo, de estas 1.636 faltas, 1.191 correspondieron a hurtos faltas, lo que finalmente significó que en dicho año los delitos relacionados con el hurto sumasen el 38% del total de delitos imputados a mujeres que fueron atendidos por la Defensoría. Dicha situación continuó en el 2007, año en el cual sumados alcanzaron el 42,9%.

⁴⁸ La Defensoría Penal Pública interviene toda vez que las personas requieran de un abogado, sin discriminación alguna.

⁴⁹ Informe Estadístico Anual de la Defensoría Penal Pública, año 2007, págs. 16-17.

**Hurtos de mujeres imputadas según delito y falta respecto al total de delitos
ingresados a la Defensoría Penal Pública por año de ingreso**

Tipo penal	2006	2007
Hurto falta	1.191	4.291
Delitos de hurto (simple, agravado y de hallazgo)	10.727	12.492
Total de hurtos	11.918	16.783
Porcentaje respecto del total de delitos ingresados de mujeres	0,38%	0,43%
Total de delitos ingresados de mujeres	31.357	39.156

Fuente: Defensoría Penal Pública año 2007

De acuerdo al Informe Estadístico de la Defensoría en el año 2006, a las imputadas mujeres se las acusa preferentemente de cometer ilícitos que tienen una peligrosidad mucho menor que los perpetrados por sus pares varones. Esta situación se confirma de acuerdo a las opiniones entregadas por defensores públicos en el estudio “Defensa de Mujeres en el Nuevo Sistema Procesal Penal”⁵⁰, donde señalaron que las mujeres participan preferentemente de delitos de menor gravedad como hurtos y hurtos faltas, seguidos por lesiones, las que se compondrían en su mayoría por lesiones de tipo leves. Los defensores señalaron, además, que a un gran porcentaje de las mujeres que son atendidas por ellos se les imputan delitos por tráfico de drogas. Junto con ello, reconocen que estas mujeres son prioritariamente dueñas de casa que quieren ganar dinero, sin a veces tener idea que el tráfico es un delito. No existe en los sujetos activos de este delito un rango etario definido, lo que se diferencia de las que cometen hurto, que frecuentemente son de corta edad y que según lo dicho por uno de los defensores, delinquirían con el propósito de comer o llevar cosas para la familia, cuestión a su vez que las diferencia de varones, quienes hurtan para vender. Los defensores señalaron también una mayor participación de ellas en delitos económicos, particularmente en relación con el giro doloso de cheques (que corresponde a alrededor del 5% de los delitos imputados), el cual tendría cabida en razón de que estas sirven de respaldo a créditos de terceros, correspondiendo la mayoría de estos giros al pago

⁵⁰ Centro de Documentación Defensoría Penal Pública, Estudios y Capacitación, “Defensa de mujeres en el nuevo sistema procesal penal”, Santiago de Chile, 2005.

de obligaciones suscritas por el marido o hermano, siendo menos los casos en que actúan por responsabilidad personal.

Resulta interesante también considerar los argumentos utilizados por los Defensores Públicos para solicitar la libertad y beneficios para el imputado/a⁵¹. Estos señalan que existe similitud de argumentos para varones y mujeres, pero que a ellas se les suma el hecho de ser jefas de hogar, tener la responsabilidad en el cuidado de hijos y/o hijos enfermos. En cuanto al proceso, señalan que respecto al contacto con los imputados/as, se demanda mayormente su servicio por parte de los varones imputados, pero dichas solicitudes se realizarían por intermedio de mujeres (madres, hermanas, esposas, pololas, parejas). Esto, explica uno de los defensores, se debe a los roles que cumplen las mujeres en el cuidado familiar. En el caso de mujeres imputadas, señala el mismo defensor, nadie demanda por ellas atención y, cuando así sucede, suele ser otra mujer, su madre o hermana. En cuanto al rol de la familia, a juicio de los defensores, los varones encuentran un mayor apoyo de sus familiares, especialmente por parte de las integrantes mujeres, quienes ayudan a entregar pruebas o a agilizar el proceso; cuestión que difiere bastante en el caso de las imputadas mujeres, quienes generalmente se ven más solas, no recibiendo el mismo apoyo de sus parejas. Según indica un defensor, existiría una especie de rol de mártir de la familia, pues la conducta de la mujer les avergüenza.

Respecto de los delitos realizados por las mujeres imputadas y condenadas privadas de libertad, se aprecia que gran parte de las mujeres se encuentra reclusa por cometer delitos contra la propiedad (robo y hurto). Se caracterizan por ser bastante jóvenes, madres solteras y con problemas de drogodependencia, siendo esta última característica la principal motivación para delinquir, según señalaron ellas mismas y los defensores entrevistados.

Por otro lado, respecto de las detenidas por tráfico de drogas, se puede apreciar que estos delitos no se encuentran asociados a un segmento etario particular. Además, de acuerdo a lo observado por los defensores, la mayoría de estas mujeres son jefas de hogar, que viven con hijos y/o nietos, que utilizan el tráfico con el fin de obtener ingresos para su subsistencia diaria. Incluso muchas de ellas dudan de su ilicitud, como se señaló recientemente, aduciendo que “muchas personas hacen lo mismo”. De las entrevistadas,

⁵¹ Ibídem 50. Págs. 100 y sgtes.

pocas habían cursado la enseñanza media completa y, en algunos casos, se cursó en el periodo de estadía en el penal. El resto tiene estudios medios o básicos incompletos. La mayoría de estas mujeres son pobres, con hijos menores y que iniciaron la maternidad en la adolescencia y cuyo ingreso al circuito penal las hace más vulnerables ya que ellas constituyen en la práctica la red de soporte familiar.⁵²

Sin considerar los Centros Penitenciarios dedicados al cumplimiento de medidas alternativas y los Centros de Educación y Trabajo (CET), existen en nuestro país 95 establecimientos penitenciarios donde habitan personas privadas de libertad. La población femenina intramuros se encuentra distribuida en dos tipos de establecimientos, los Centros Penitenciarios Femeninos (CPF) y en pequeñas secciones femeninas que forman parte de establecimientos penitenciarios originalmente masculinos, habilitados posteriormente para la recepción de mujeres. Sólo en algunas regiones existen CPF, llegando a la cantidad de 7 a lo largo de todo país, albergando el 48% de la población femenina reclusa el año 2005⁵³, de lo que se desprende que más de la mitad de las mujeres se encuentra en secciones de recintos de población mixta. De esta situación deja constancia el Informe Alternativo contra la Tortura⁵⁴ señalando además, que a diferencia de lo que ocurre con parte de la población masculina, para las mujeres reclusas no existen establecimientos exclusivos según calidad procesal; por el contrario, en la mayoría de los establecimientos carcelarios se encuentran juntas procesadas y condenadas, existiendo separación únicamente en aquellos recintos que cuentan con un número significativo de internas y siempre que posean el espacio para realizarlo.

Respecto al problema de hacinamiento referido en el capítulo anterior, complica también a las mujeres reclusas pero en menor medida. Por ejemplo⁵⁵, el CPF de Santiago - recinto penitenciario que alberga la mayor cantidad de mujeres en Chile, tenía en el año 2005 una población de 1.101 mujeres, siendo su capacidad para 855 personas, lo que representa una sobrepoblación de 64%. Lo mismo respecto del CPF de Temuco, el cual posee una capacidad para 30 personas y alberga en la práctica a 40, lo que significa una

⁵² Ibídem 50. Pág. 81.

⁵³ Jorge Stippel, “*Las Cárceles y una Política Criminal para Chile*”, LOM, STGO. DE Chile, 2006, pág. 53.

⁵⁴ Violencia estatal en Chile, “*Informe Alternativo al Informe del Estado Chileno presentado al Comité contra la Tortura (CAT)*” en mayo 2004, Ginebra, febrero 2005, pág.131.

⁵⁵ Ibídem 53.

sobrepoblación del 33%. De acuerdo al Compendio Estadístico de Gendarmería del año 2007, la población de los recintos aumentó a 1.400 internas en el CPF de Santiago y a 85 en el C.P.F. de la ciudad de Temuco, ignorándose si se realizaron obras de ampliación destinadas a la habitación.

En el año 1997 se realizó por el Servicio Nacional de la Mujer, el Ministerio de Justicia y Gendarmería de Chile, un estudio que intentó caracterizar y describir la población femenina adulta interna en establecimientos penitenciarios⁵⁶. De acuerdo a este, la mayoría de las internas se caracterizan por ser jóvenes o de mediana edad, siendo el 81% menor de 45 años y encontrándose el 98% de ellas dentro de la Población Económicamente Activa⁵⁷. Señala además que las reclusas por tráfico de estupefacientes se encuentran en todos los tramos etarios, no obstante se constata un aumento relativo en tramos de mayor edad, a diferencia de las reclusas por delitos contra la propiedad que se asocian mayoritariamente a mujeres jóvenes⁵⁸. Esta característica se repite con el pasar de los años, así en el año 2000, el 77% de las mujeres reclusas por robo con intimidación tenían menos de 31 años, por su parte el 78% de las reclusas por tráfico tenían más de 32 años⁵⁹.

De acuerdo al Diagnóstico de la población penal del C.P.F. de Santiago⁶⁰, la mayoría de las mujeres reclusas son jóvenes y de edad mediana, promediando los 36 años. Asimismo, son también las mujeres entre los 18 y 45 las que representan 76,6% del total de internas.

En cuanto al contexto familiar, para el año 1997 más de la mitad de las mujeres mantenía una relación con una pareja estable, la otra mitad estaría conformada por mujeres solteras, separadas o viudas. Por otro lado, el 90% de las mujeres declara ser madre y más

⁵⁶ Y. Ballesteros & P. Cortés, “*Mujeres en Conflicto con el Sistema Penal*”. SERNAM, Ministerio de Justicia y Gendarmería de Chile, Santiago, 1997.

⁵⁷ *Ibidem* 56. Págs. 30-31.

⁵⁸ *Ibidem* 56. Págs. 45-46.

⁵⁹ C. Gibbs, “*Características psicosociales asociadas a consumo y tráfico de estupefacientes en mujeres reclusas*”, Santiago de Chile, 2000.

⁶⁰ Estudio “*Diagnóstico Cuantitativo de la Población Penal de C.P.F. de Santiago*”, realizado por la Oficina de Clasificación de C.P.F. de Santiago, en junio de 2005.

de un tercio fue madre adolescente.⁶¹ Casi una década más tarde, en el 2005, el 51% de las internas del C.P.F. de Santiago eran solteras y el restante 49% se encontraban casadas. A pesar de no existir información disponible más detallada respecto del estado civil de las internas, el diagnóstico realizado en el C.P.F. de Santiago consideró la relación de las internas con sus familias, determinando el grado de responsabilidad que tienen respecto a su grupo familiar.

Relaciones Familiares⁶²

Relación Familiar	Frecuencia	%
Alta responsabilidad del grupo familiar	204	22,7
Es responsable del grupo familiar	339	37,8
No tiene grupo familiar o no sin obligaciones familiares	259	28,9
Baja responsabilidad con el grupo familiar	85	9,5
Explota económicamente al grupo familiar	10	1,1
Total	897	100

Fuente: Cuadro elaborado por la oficina de clasificación de C.P.F. de Santiago.

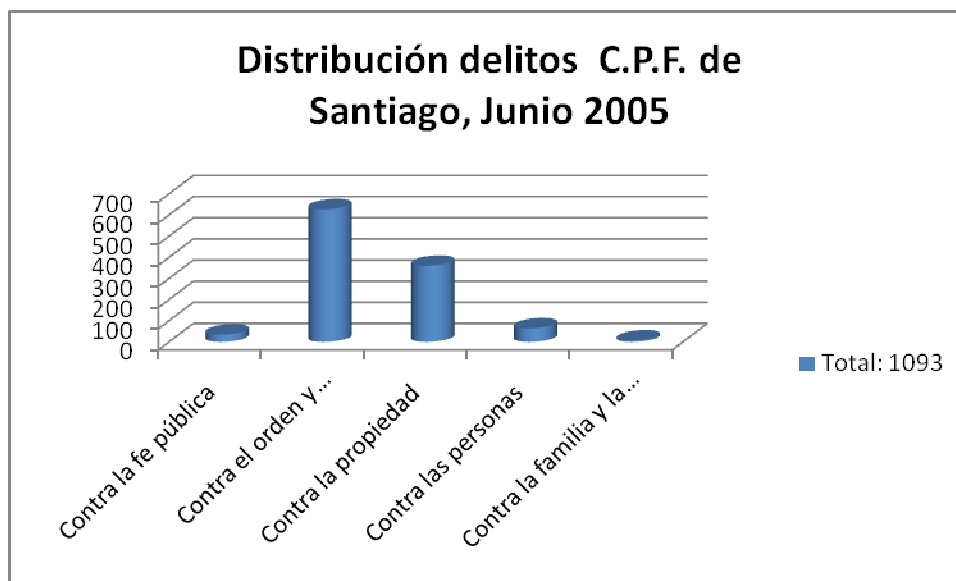
Es posible apreciar que el 70% de las internas tiene algún grado de responsabilidad en cuanto a su grupo familiar. Se establece al mismo tiempo que sólo el 1,1% de ellas explota económicamente a su grupo familiar, es decir viven completamente a expensas de ella y que el restante 28,9% simplemente no tiene grupo familiar o no tiene obligaciones familiares.

En cuanto a los delitos por los cuales se encuentran recluidas las mujeres, se aprecia una importante variación respecto de los delitos imputados. En 1995, el 62,3% de las

⁶¹ Ibídem 56. Págs. 32-36. Señala que el 87% de las madres reclusas entrevistadas afirmó tener hijos menores. Y la mitad de las madres se reconocen como jefas de hogar, debiendo llevar el sustento económico a su familia, se señala también el distanciamiento con lo hijos como una constante a consecuencia de la detención.

⁶² Este cuadro fue realizado a partir de una base de una base de datos elaborada por la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile, septiembre 2004, sobre una base de 897 casos.

mujeres, se encontraba recluida por tráfico de drogas, el cual se enmarca dentro de los delitos contra el orden y seguridad pública, el 21,4% por delitos contra la propiedad y el 9,7% por delitos contra las personas⁶³. La preponderancia de los delitos relacionados con el tráfico, se repite con los años. Como muestra el siguiente gráfico, de la población recluida en el C.P.F de Santiago a mediados del 2005, el mayor número de las internas ingresó al penal a causa de delitos contra el orden y la seguridad pública, constituyendo el 57,3% del total de los 1.093 casos. Le siguen en orden de frecuencia los delitos contra la propiedad con un 32,9%, los delitos contra las personas con un 5,8%, los delitos contra la fe pública con un 3,2% y finalmente los delitos contra la familia y la moralidad pública que representan el 0,6%. La discrepancia entre los delitos por los que se encuentran recluidas y los que se les imputan, responde a que la privación de libertad se presenta como sanción sólo para aquellos delitos que presentan mayor gravedad o disvalor social. Como se explicó al principio de este acápite, de las mujeres que recibió el sistema penal durante el año 2008, sólo un 37% de ellas fueron privadas de libertad.



Fuente: GENCHI, C.P.F. Santiago, Sistema Interno.

Al igual que en 1995, los delitos contra el orden y la seguridad pública llevan la delantera, en razón de que dicha clase comprende los delitos relacionados con el narcotráfico. Por esta razón resulta muy útil también prestar atención al ranking de delitos

⁶³ Ibídem 56. Pág. 43.

de la población del C.P.F. de Santiago de mediados del 2005, puesto que evidencia los delitos que con mayor frecuencia motivan el ingreso de las internas al penal, los cuales se encuentran representados en la siguiente tabla:

Ranking de Delitos del Centro Penitenciario Femenino de Santiago⁶⁴

Lugar	Delitos	Detenidas	Procesadas	Condenadas	Total
1	Infracción Ley 19.366 (art 6 y 24, inf. art 5)	14	262	281	543
2	Robo con intimidación	6	58	108	172
3	Hurto	22	26	21	69
4	Robo con violencia	1	25	37	63
5	Ley 20.000 (microtráfico)	4	46	0	50

Fuente: GENCHI, C.P.F. Santiago, Sistema Interno, Junio año 2005.

De acuerdo a estos datos, resulta muy sencillo caracterizar el perfil delictual de las mujeres, puesto que estos cinco delitos mencionados en la tabla anterior correspondieron al motivo de ingreso de 897 de ellas, es decir, el 82% de un total de 1.093 mujeres recluidas a esa fecha. Dentro de estos, destaca por sobre todos la infracción a la Ley 19.366, normativa que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, delito por el cual se encontraban recluidas 543 mujeres, lo cual corresponde al 50% del total de su población. Le siguen con menor frecuencia delitos contra la propiedad, destacando el de robo con intimidación que alcanzó un 15%, el de hurto con un 6%, y el de robo con violencia también con un 6%. Finalmente, completa el ranking de delitos la contravención a la ley

⁶⁴ Este cuadro fue realizado a partir de una base de datos elaborada por el Sistema Interno de Gendarmería de Chile, de C.P.F. de Santiago, sobre una base de 1.093 casos.

20.000⁶⁵, que incorporó en nuestra legislación el delito de microtráfico, es decir el porte y tráfico de estupefacientes en pequeñas cantidades, representando un 5% respecto del total. En cuanto a los demás delitos, estos no registraron una frecuencia considerable.

La fuerte incidencia de los delitos relacionados con el tráfico de drogas, continúa hasta el día de hoy. Así en el año 2007⁶⁶, de las 1.400 mujeres recluidas en el C.P.F. de Santiago, 591 mujeres fueron recluidas por este motivo, cifra que además encuentra eco a nivel nacional, puesto que del total de 2.952 mujeres adultas recluidas ese año, 1.354 se encontraron recluidas por narcotráfico, lo que significa un 46% del total nacional.

Esta supremacía de los delitos relacionados con el narcotráfico con relación a los otros, no siempre fue tal, puesto que en la década de 1980 la delincuencia femenina se caracterizaba por el predominio de los delitos contra la propiedad⁶⁷. Sin embargo, ya en 1997 el estudio “Mujeres en Conflicto con el Sistema Penal” daba cuenta de un explosivo y emergente crecimiento de mujeres recluidas por tráfico de estupefacientes, caracterizadas además por presentar un rango etario algo mayor al de los delitos tradicionales relacionados con la propiedad, los cuales generalmente eran cometidos por mujeres jóvenes. De acuerdo a dicho estudio, la juventud que caracterizaba a estas últimas mujeres coincidía directamente con el periodo de la vida en que estas mujeres comenzaban a construir su propio núcleo familiar⁶⁸.

Características similares describe y analiza el estudio “Características psicosociales asociadas a consumo y tráfico de estupefacientes en mujeres recluidas” desarrollado en el año 2000⁶⁹, el cual junto con señalar el continuo aumento de mujeres que ingresan a recintos carcelarios a causa del tráfico de drogas, determina que la mayoría de las mujeres recluidas por este motivo presentan características psicosociales diferentes del resto de la población femenina privada de libertad. Así, en la mayoría de los casos el móvil de estas mujeres se relaciona con la mantención económica de sus hogares: el 83% de las recluidas

⁶⁵ La ley 20.000, vino a sustituir a la ley 19.366, incorporando en nuestra legislación el delito de microtráfico como nueva figura penal, siendo publicada en el Diario Oficial el 16 de febrero del 2005.

⁶⁶ *Ibidem* 45.

⁶⁷ D. Cooper, “*Criminología y Delincuencia Femenina en Chile*”, Ediciones LOM, Santiago, 2002.

⁶⁸ *Ibidem* 56. Pág. 86.

⁶⁹ C. Gibbs, loc. cit.

por tráfico cometen el delito con el fin de proveer su hogar y solo el restante 18% lo realizó con el fin de consumir drogas. Estas cifras resultan aun más sorprendentes al conocer las de reclusas por robo con intimidación, donde el 75% de las reclusas delinquieron con el propósito de consumir, y solo el 25% restante lo hizo con motivo de dar mantención a su grupo familiar. Señala además este estudio que, en proporción, las mujeres reclusas por tráfico tienen mayor cantidad de hijos que las reclusas por robo, y agrega también que generalmente las mujeres reclusas por tráfico mantienen dinero durante todo el mes, no así las reclusas por robo, a quienes por lo general les duraba sólo un rato. Se destaca también dentro de este estudio, la constatación de que entre las reclusas por tráfico, el 63% no había consumido drogas y sólo el 20% lo hacía a diario. Asimismo, se señala que el 73% de mujeres reclusas por narcotráfico debía sustentar económicamente su hogar, a diferencia del 43% de las reclusas por robo.

Según señala el informe “Génesis y comisión de delitos por hombres y mujeres: La reacción penal y severidad de la pena”⁷⁰, los delitos cometidos por mujeres se caracterizan fundamentalmente por ser de menor agresividad o de menor violencia que los ejecutados por hombres. Los delitos que con mayor frecuencia realizan las mujeres se relacionan con la propiedad y el tráfico de drogas. En los casos de hurto, las mujeres generalmente abordan supermercados y multitiendas, denominándose las como “mecheras”, mientras que las que roban actúan más bien como cómplices o encubridoras del cónyuge o pareja. La principal motivación que tienen es el abastecimiento de recursos necesarios para proveer el hogar. “Ellas no delinquen para satisfacer los deseos individuales, sino para el bienestar del grupo social.” Este estudio señala también que en cuanto a los delitos relacionados con el tráfico de drogas, la participación de las mujeres se encuentra unida al microtráfico, puesto que esta actividad permite compatibilizar el ingreso de dinero con las labores de dueña de casa y madre. En el norte del país, en las zonas limítrofes, destaca el fenómeno de las “burreras”, mujeres que se dedican a transportar drogas y que la mayoría de las veces tienen la obligación de mantener a su grupo familiar. “Las burreras representan el eslabón más bajo en el proceso de tráfico, además su remuneración es mínima y son justamente las mujeres

⁷⁰ Informe Final *Génesis y Comisión de Delitos por hombres y mujeres: La reacción penal y severidad de la pena*, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG), Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, Santiago, 2005.

mayormente excluidas quienes realizan esta actividad: mujeres de escasos recursos pertenecientes generalmente a etnias indígenas”⁷¹.

En cuanto a la nacionalidad de las internas, en el año 1997⁷², prácticamente todas las mujeres declararon ser chilenas, encontrándose en pequeñas proporciones reclusas de nacionalidad peruana, boliviana y colombiana. En el año 2007⁷³, diez años después, la cantidad de extranjeras fue de 299, cifra bastante considerable dentro del universo carcelario femenino, puesto que representa el 10%, tratándose en su mayoría de mujeres de nacionalidad peruana, boliviana y argentina.

En lo que respecta al nivel de instrucción, en el año 1997 la población carcelaria femenina se caracterizaba por presentar un bajo nivel de escolaridad⁷⁴. Aún cuando el 94,5% señaló tener algún grado de instrucción, sólo la mitad había terminado el ciclo básico, un 10% había concluido la enseñanza media, un 5% había cursado estudios superiores (de cualquier tipo) y sólo un 1,3% de ellas tenía estudios superiores completos. Por otra parte, para el año 2005 existía un 54% de la población femenina recluida que estaba cursando la educación básica, un 38% que cursaba la educación media, un 3.5% que se encontraba realizando la educación superior, y finalmente un 4.6% que no tenía instrucción de ningún tipo⁷⁵.

En cuanto a la actividad laboral que desarrollaban las reclusas antes de ser privadas de libertad, un 29% se encontraba realizando actividades no remuneradas, tratándose casi en su totalidad de mujeres dueñas de casa, un 5 % señalaba dedicarse a la actividad delictiva o a la prostitución y un 3% no sabía o no respondía. Respecto del restante 63% que sí desarrollaban actividades remuneradas, la mitad lo hacía en forma dependiente y la otra mitad de forma independiente. De los trabajos independientes, sólo el 29,8% tenía un carácter formal, mientras el resto desarrollaba actividades de comercio ambulante, comerciante de ropa, costurera, modista, artesana y otros. En cuanto al trabajo dependiente,

⁷¹ *Ibídem*, págs. 107-108.

⁷² *Ibídem* 56. Pág. 29.

⁷³ *Ibídem* 45.

⁷⁴ Y. Ballesteros & P. Cortés, loc. cit.

⁷⁵ Porcentajes extraídos del cuadro de Estabilidad Laboral perteneciente al Estudio *Diagnóstico Cuantitativo de la Población Penal de C.P.F. de Santiago*, realizado por la Oficina de Clasificación de C.P.F. de Santiago, en junio de 2005.

sólo el 24% participaba de una actividad obrera calificada o profesional o similar, mientras que las restantes realizaban trabajos precarios, de modo inestable y muy mal remunerados.⁷⁶

La mayoría de los trabajos realizados por las internas antes de su ingreso al penal, son los considerados típicamente femeninos de estratos socio-económicos bajos: dueña de casa, asesora del hogar, costurera, peluquera, cosmetóloga, temporera, auxiliar de párvulos, etc. La realidad no cambia mucho para el 2005, ya que al ser evaluado el nivel de capacitación laboral que tienen las internas del C.P.F. de Santiago⁷⁷ se dispone que el 51% de las internas, es decir más de la mitad, se desempeñaban como obreras no calificadas, dueñas de casa o asesoras del hogar; y un 31% se dedicaba al comercio ambulante de manera irregular, ya que no contaban con la patente necesaria para desarrollar dicha actividad. Destaca también que un 4,3% eran obreras calificadas, comerciantes establecidas o estudiantes de Educación Media, y que sólo un 4,8% son profesionales, empleadas por cuenta propia o estudiantes de Educación Superior. Finalmente un 9% de ellas se dedicaba a la actividad delictual o a la prostitución. Respecto a este último punto llama la atención el notable crecimiento que ha experimentado la dedicación a la actividad delictual y a la prostitución, la cual ha aumentado a casi el doble respecto del año 1995.

En cuanto a la estabilidad laboral que tenían las reclusas antes de su ingreso al recinto penitenciario, se señala que el 36% tenía periodos regulares de ocupación, siendo los cambios de trabajo de carácter voluntario, un 27% de ellas tenía hasta dos cambios laborales involuntarios en seis meses o más, un 20% de las internas tenía prolongados periodos de desocupación, un 9% realizaba trabajo constante por más de un año, y un 8% se encontraban desocupadas de forma casi permanente.⁷⁸

Todo esto permite además comprobar fácilmente la feminización de la pobreza en el universo carcelario, siendo una constante el trabajo inestable y mal remunerado, lo que

⁷⁶ *Ibíd*em 56. Págs. 37-39.

⁷⁷ *Ibíd*em 75.

⁷⁸ Porcentajes extraídos del cuadro de Estabilidad Laboral perteneciente al Estudio *Diagnóstico Cuantitativo de la Población Penal de C.P.F. de Santiago*, realizado por la Oficina de Clasificación de C.P.F. de Santiago, en junio de 2005.

sumado a una escasa formación educacional dificulta las opciones para encontrar una fuente de ingreso regular que les permita cubrir sus necesidades y las de su familia.

Un análisis breve de todo lo anteriormente señalado, indica un evidente carácter selectivo de nuestro sistema de justicia penal y penitenciario. Así lo corroboran los estudios sobre la materia, que con pequeños matices sostienen que no se trata de un grupo heterogéneo de mujeres, sino que al contrario son muchas las características que se repiten entre ellas, las cuales pueden resumirse en: provenir de estratos socioeconómicos bajos, haber cometido delitos de menor peligrosidad, tener hijos, ser muchas de ellas jefas de hogar o poseer un importante grado de responsabilidad dentro de el. Comparten a su vez los bajos niveles educacionales alcanzados, y la actividad en trabajos inestables y mal remunerados.

Si bien la mayoría de las internas presenta las características mencionadas recientemente, los estudios asocian también ciertas particularidades de acuerdo con el delito que motiva su reclusión. De este modo, las reclusas por tráfico de drogas, tienen como principal motivación dar sustento económico a su hogar, dedicándose en su mayoría al microtráfico, delito que no requiere movilidad pudiendo realizarse desde el propio hogar, permitiendo la obtención de ingresos en concilio con labores propias de la maternidad y el cuidado del núcleo familiar, que pesan de una forma asimétrica sobre las mujeres. Por otro lado las mujeres reclusas por robo o hurto se caracterizan por ser bastante jóvenes, ser madres solteras y en su mayoría consumidoras de droga, siendo esta última característica la principal motivación para delinquir.

Todas estas situaciones se deben tener en cuenta al elaborar cualquier programa de reinserción o rehabilitación, ya que son múltiples las trabas con que deben lidiar estas mujeres para conseguir una verdadera inserción social y laboral acorde a sus necesidades y obligaciones. De lo contrario, obtener un soporte económico y dar cuidado a sus hijos parecen ser dos alternativas incompatibles, más aún cuando son muy pocas las motivaciones y las oportunidades para sobrellevar ambas tareas.

Por si esto fuera poco, las mujeres infractoras deben lidiar también con su condición de género, puesto que la sociedad las castiga doblemente por tal condición: su actuar no

sólo quebranta la normativa legal que regula la vida en sociedad, sino que también se aparta de los estereotipos sociales atribuidos únicamente a su condición de mujeres. De acuerdo al ideario social, las mujeres son esencialmente buenas, pasivas, tiernas, maternales, entre otras características, por lo que la perpetración del delito desnaturaliza –desde ese mismo ideario- su condición de mujeres. En este sentido, son incluso castigadas por sus propias familias -quienes muchas veces las abandonan-, haciendo más difícil su estadía en los recintos penitenciarios. En otras ocasiones, estos roles asignados a las mujeres, particularmente las obligaciones que se relacionan con ellas como cuidar del hogar y alimentar a los hijos/as, sirven como argumento para optar por beneficios y medidas alternativas a la reclusión.

Estos mismos estereotipos, son los que dan también a las mujeres un rol trascendental dentro de sus familias, y las depositan como las encargadas de su organización y unión. Incluso en los casos en que ellas no constituyen el soporte económico, cumplen funciones de contención emocional y de cohesión muy difíciles de remplazar. De esta manera, cuando una mujer es reclusa se producen fuertes repercusiones al interior de sus hogares, que tienden a desintegrarse, quedando los hijos al cuidado de diferentes familiares o amigos.

Teniendo en cuenta todas estas situaciones, no resulta aventurado señalar que la composición de nuestro sistema carcelario, tiene una estrecha relación con la desigualdad social y la falta de oportunidades de ciertos sectores, recepcionando nuestras cárceles casi exclusivamente a personas provenientes de los grupos históricamente más vulnerados y excluidos, como es el caso de estas mujeres.

III. Actividad Laboral desarrollada en recintos penitenciarios

El trabajo para las mujeres infractoras se ha presentado generalmente esquivo, siendo de gran importancia el poder contar con una fuente de ingresos que les permita poder satisfacer sus necesidades personales y familiares. No obstante, de acuerdo con lo señalado en el capítulo anterior, en ellas existe una especial reunión de todas aquellas características de competencia infravaloradas socialmente, que las predisponen al desempleo y a las actividades mal remuneradas.

La falta de ingresos para abastecer el hogar, resulta ser muchas veces la motivación que tienen estas mujeres para delinquir, cuestión que se condice con el cambio que en las últimas décadas ha experimentado la criminalidad femenina hacia la comisión de delitos relacionados con drogas, principalmente microtráfico y transporte. Esta situación que se repite en la mayoría de los países de la región, se relaciona directamente con el encuentro de una fuente de recursos, respondiendo a lo que algunas autoras califican como un verdadero estado de necesidad⁷⁹.

⁷⁹ Antony Carmen, *Estudios desde la violencia de género: las mujeres transgresoras*, Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá. Panamá, 2005, pág. 102.

Son múltiples los beneficios que les reportarían a estas mujeres el capacitarse para un oficio mientras permanecen en un establecimiento penitenciario. A nivel personal, mejora su autoestima al sentir que pueden hacer algo útil y con sentido, además de mantenerlas ocupadas los días de reclusión. Otro aspecto positivo del trabajo, se relaciona con la creación de hábitos sociales y aquellos propios de la actividad laboral, tales como el cumplimiento de horarios, iniciativa y responsabilidad, organización, etc. Resulta también en extremo importante para ellas el poder percibir un incentivo económico por su trabajo, ya que este les permitirá mejorar su situación al interior del sistema penitenciario, especialmente para la compra de implementos o útiles básicos de higiene y aseo personal. Asimismo en el ámbito familiar, esta remuneración les permitirá entregar apoyo económico a sus familiares durante su periodo de reclusión. Por último, el aprendizaje de algún oficio posibilita su inserción y desempeño laboral durante la reclusión y, posteriormente, en el medio libre.

Al final del capítulo anterior se señaló la existencia de un efecto multiplicador en las familias de las internas producido por su encierro. Dicho efecto puede, de cierto modo, neutralizarse si se protege el contacto con sus familias, otorgándoles la posibilidad de llevar o aportar en los recursos necesarios para abastecer el hogar. De esta manera puede la familia mantenerse unida y contar con las herramientas necesarias para salir adelante, aún cuando en muchos casos el pilar de ella se encuentre privado de libertad.

Finalmente, capacitarse en un oficio resulta fundamental para estas mujeres, sobre todo una vez insertas en el medio libre, ya que generará también en sus familias un efecto multiplicador pero de carácter positivo. Muchas de estas mujeres adquirirán conocimientos que les permitirán acceder por primera vez a una fuente formal de ingresos, que permitan cubrir sus necesidades y abastecer a sus familias, siendo esta última una gran beneficiada.

En este sentido se realizará un paneo de la política laboral penitenciaria, y se analizará de qué manera ésta se dirige a las mujeres. Se explicarán brevemente las distintas modalidades de trabajo penitenciario, para luego conocer las condiciones en que estas se desarrollan. Al mismo tiempo, se evaluará la manera en que responden a las necesidades y especificidades propias de las mujeres y a los objetivos planteados por la normativa internacional para el trabajo penitenciario.

De acuerdo al artículo 1° de la Ley 2.859 -Ley Orgánica Constitucional de Gendarmería de Chile-, dicha institución tiene por objeto atender, vigilar y rehabilitar a las personas que fuesen detenidas o privadas de libertad por resolución de la autoridad competente. De estas tres misiones, las de atender y vigilar se relacionan con una labor de custodia, mientras que la de rehabilitación tiene vinculación con la preparación del interno/a para la vida en sociedad una vez cumplida la pena, corrigiendo mediante diversos programas los elementos que les llevaron a delinquir.

A nivel internacional, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala en su artículo 10 N° 3 que el régimen penitenciario consistirá en un tratamiento cuya finalidad esencial será la reforma y la readaptación social de las personas penadas.

Por su parte, la regla N° 65 de las “Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos” señala que, el tratamiento de las personas condenadas a una pena o medida privativa de libertad debe tener por objeto, en tanto que la duración de la condena lo permita, inculcarles la voluntad de vivir conforme a la ley, mantenerse con el producto de su trabajo y crear en ellos/as la aptitud para hacerlo. Dicho tratamiento estará encaminado a fomentar el respeto de sí mismos y a desarrollar el sentido de la responsabilidad.

Gendarmería, a través del Departamento de Readaptación Social, se encarga de dar asistencia y tratamiento a las personas privadas de libertad mediante programas de rehabilitación y reinserción. Estos programas se desarrollan en función de cuatro ámbitos: psicosocial, deportivo recreativo-cultural, educacional y laboral, y tienen como fin proporcionarles valores, hábitos y habilidades con que puedan reinsertarse tanto social como laboralmente.

La política de Gendarmería en cuanto a la Readaptación se dirige y sustenta a través de un marco teórico-técnico que se denomina “Modelo general de tratamiento penitenciario”, el cual orienta sus mayores esfuerzos a la reinserción de la población condenada, que le reste poco tiempo para postular a beneficios de salida al medio libre o para cumplir la condena; es decir, da preferencia a las internas/os que se encuentren próximos al egreso del penal, ya que se correspondería con el momento más indicado para

otorgarles las herramientas de competencia y capacitación laboral que faciliten su reinserción social y eviten futuras reincidencias⁸⁰.

Respecto al presupuesto que anualmente se destina al Programa de Rehabilitación y Reinserción, en el 2004 Gendarmería desembolsó 945 millones de pesos para este ítem lo que representa el 0,9% del total del presupuesto que recibió, teniendo aquél año una población reclusa de 36.374 personas. Para el año 2007, el presupuesto para estos programas aumentó a 2.300 millones de pesos⁸¹ monto correspondiente al 1,7% del destinado a la institución, no obstante la población de internos/as en el sistema cerrado aumentó también a 43.602⁸².

Las cifras dispuestas por Gendarmería al público en relación con la actividad laboral penitenciaria, no constituyen la excepción a la regla de falta de desagregación de datos por sexo/género. Así, la mayor parte de la información y el análisis de los datos son realizados en base a promedios generales de la población reclusa, no diferenciándose en ellos entre hombres y mujeres, cuestión que finalmente se traduce en que dichos análisis ofrecen muy poca representación de la realidad de las mujeres privadas de libertad, debido a la minoritaria participación de ellas dentro de la población penal.

De acuerdo a cifras oficiales del año 2007⁸³, unas 14.825 personas realizaban alguna actividad laboral penitenciaria, es decir el 34% de la población reclusa ese año. De la población trabajadora, sólo el 8% fueron mujeres, lo que equivale a 1.165 reclusas. No obstante, históricamente el porcentaje de mujeres trabajando respecto del total de internas condenadas ha sido mayor que el de los hombres en la actividad laboral penitenciaria. Así, en el 2007 el 40,8% de las mujeres reclusas realizaron algún tipo de trabajo, mientras un 35% de hombres lo hizo. Lo mismo ocurrió el año 2004⁸⁴ ya que de un total de 15.663

⁸⁰ Este modelo de tratamiento ha sido objeto de varias críticas por descuidar el trabajo con internos con otras calidades procesales, quienes al haber permanecido menos tiempo al interior de los recintos penitenciarios, debiesen tener menos contaminación delictual, siendo más probable lograr con ellos una rehabilitación.

⁸¹ Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuesto, disponible en: <http://www.dipres.cl/574/multipropertyvalues-14481-14885.html>. Visitado por última vez el 3 de marzo de 2009.

⁸² *Ibíd*em 45.

⁸³ Subdirección Técnica de Gendarmería, *Memoria 2007*, pág. 19.

⁸⁴ Datos desarrollados de acuerdo a *Mujeres privadas de libertad*, 2007, CEJIL, pág. 40 y al Compendio de Gendarmería de Chile, año 2007.

internos/as que trabajaban, 1.059 eran mujeres lo que representaba el 47,2% del total de mujeres recluidas, mientras que por su parte el 43,1% de los hombres recluidos se desempeñaba en algún trabajo. Como se puede apreciar, la proporción de mujeres que realiza algún trabajo ha sido superior a la de los hombres respecto de la cantidad total de reclusos según su sexo/género.

Conforme a datos entregados por Gendarmería en el año 2007, un total de 1.710 internos/as obtuvo capacitación certificada, de los cuales un 18,4% correspondió a mujeres y el 81,6% a varones. En cuanto a la asignación de recursos para la ejecución de proyectos laborales en los sistemas cerrado y semi-abierto fue de 253 millones de pesos, ejecutándose un total de 98 proyectos.

Como también puede observarse, la cantidad de puestos de trabajo para internos/as ha disminuido levemente -5%- en los últimos años, lo que resulta muy preocupante, ya que no hay que perder de vista el notable crecimiento de la población recluida durante este último tiempo, cuya variación desde el año 2004 al 2007, fue cercana al 20%⁸⁵.

La capacitación en materia laboral y el trabajo propiamente tal han cobrado mucha importancia para la rehabilitación y reinserción de los reclusos/as, puesto que brindan un sin número de beneficios a los que se hará referencia en las páginas siguientes.

La realización de actividades laborales penitenciarias tiene un carácter voluntario, siendo la principal motivación la obtención de la rebaja de la condena que les ofrece la ley 19.856 a quienes hayan demostrado tener un comportamiento sobresaliente⁸⁶ y siendo la asistencia periódica al trabajo un criterio para su evaluación. La participación en estas actividades posibilita también el otorgamiento de beneficios intrapenitenciarios o permisos de salida⁸⁷, los cuales se otorgan a quienes hayan demostrado avances significativos en el

⁸⁵ Ibídem 45.

⁸⁶ El Artículo 7º, letra b) de la ley 19.856 señala que entre los criterios de evaluación obligatorios para considerar un comportamiento como sobresaliente, se tendrá en cuenta para su determinación el Trabajo: la asistencia periódica del condenado a talleres o programas de capacitación ofrecidos por la unidad penal, siempre que ello redundare en el aprendizaje de un oficio o labor provechosa.

⁸⁷ Información entregada al público por Gendarmería de Chile, disponible en: <http://www.gendarmeria.cl/doc/beneficios.pdf>.

proceso de reinserción, lo cual se mide según la asistencia en forma regular y constante a las actividades de capacitación y trabajo, entre varios otros requisitos.

A continuación, se explicarán las distintas modalidades de trabajo existentes al interior de los recintos penitenciarios, señalando sus principales características, ventajas y desventajas que atañen a las personas privadas de libertad, junto con reflejar en cifras la participación de la población penal trabajadora en cada modalidad. Con este propósito se tendrá especialmente en cuenta la información dispuesta por Gendarmería de Chile al público, además de la específicamente solicitada a la Dirección Regional Metropolitana, particularmente la proveniente del C.P.F de Santiago, ya que este penal concentra cerca de la mitad de la población penal femenina recluida en todo el país y es el único recinto penitenciario en la región en que existe actividad laboral femenina. Conviene señalar además, que en el 2008 en este centro trabajan un total de 619 mujeres, lo cual representa el 53% de la población penitenciaria trabajadora femenina de todo el país⁸⁸. En razón de todas estas consideraciones, la información del CPF de Santiago resulta sumamente útil para representar la situación del trabajo realizado por mujeres privadas de libertad.

1. Modalidades de Trabajo

1.1 Trabajos con Empresas Privadas

De acuerdo a lo señalado por Gendarmería, el trabajo con empresas privadas resulta muy importante tanto para el Ministerio de Justicia como para la institución, puesto que su incorporación a los programas, permite a los internos la obtención de habilidades laborales y sociales, en similares condiciones a las del medio libre, facilitando también su inserción laboral una vez concretada su salida, al formarse vínculos con las fuentes de trabajo iniciados desde su estancia en reclusión.

La participación de las empresas privadas en los programas laborales puede darse a través de tres formas distintas: a) Empresas instaladas al interior de los recintos penales, b)

⁸⁸ Este porcentaje corresponde a una estimación, ya que no se cuenta con el número total de internas trabajadoras a nivel nacional del año 2008, siendo calculada en base al total nacional del año 2007.

Empresas a trato directo con los internos y c) Prestación de Servicios a terceros vía Centros de Educación y Trabajo (CET). Si bien estas tres modalidades laborales tienen una estrecha relación con la empresa privada, la Prestación de Servicios vía CET se caracteriza, como su nombre lo señala, por mediar entre los privados y los internos/as un Centro de Educación y Trabajo, por lo que parece ser más conveniente analizar dicha modalidad cuando se señalen también el resto de las actividades laborales que se realizan en esos centros.

La normativa que regula la relación del trabajo penitenciario con empresas privadas y particulares, se encuentra establecida en los Res. Exenta N° 1718 del 25 de abril de 2008, que aprueba el “Manual para la Vinculación de Empresas Privadas al Programa Laboral Penitenciario”. A continuación se realizará una descripción de las modalidades laborales señaladas en él, con excepción de la prestación de servicios, que como se dijo será tratada más adelante.

1.1.1 Empresas instaladas al interior de los recintos penitenciarios

Esta modalidad consiste en la instalación física de la empresa privada al interior de una unidad penal, en galpones, bodegas o dependencias facilitadas por Gendarmería en forma gratuita, concurriendo con sus propias maquinarias, equipos y herramientas necesarias, siendo cargo de la empresa asumir los costos del consumo de servicios básicos como electricidad, agua, gas y otros.

La relación laboral entre el empleador/a y el interno/a presenta características idénticas o muy similares a la establecida con trabajadores libres, razón por la cual se rige por la legislación laboral común⁸⁹, correspondiendo al trabajador casi todos los derechos y

⁸⁹ De acuerdo al art. 64 del Reglamento de Recintos Penitenciarios, las actividades laborales que efectúen los internos/as en el marco de los convenios ejecutados por terceros con la Administración Penitenciaria, se registrarán por la legislación laboral común, por encontrarse presentes los cuatro requisitos básicos que determinan la existencia de esta relación, a saber:

- a) Existencia de un empleador y un trabajador.
- b) Prestación de servicios personales del trabajador al empleador.
- c) Pago de una remuneración por parte del empleador.
- d) Vínculo de subordinación o dependencia del trabajador al empleador.

obligaciones derivadas de ella⁹⁰⁻⁹¹. Lo mismo sucede respecto a la remuneración recibida, pues esta no puede ser inferior al ingreso mínimo legal, debiendo el empleador efectuar todas las cotizaciones legales y otros bonos estipulados por las partes. Asimismo, el empresario podrá poner término al contrato laboral, sólo en virtud de alguna de las causales establecidas en el Código del Trabajo.

En esta modalidad, Gendarmería tiene como única tarea el resguardo del cumplimiento de los términos estipulados en el contrato de trabajo, debiendo el empresario privado realizar un convenio escrito con Gendarmería, donde se detallan las condiciones, los derechos y las obligaciones asumidas por las partes.

Por otra parte es Gendarmería la institución encargada de seleccionar a las empresas privadas que participarán, teniendo en consideración algunos criterios de calificación. La aceptación o rechazo que hace Gendarmería debe fundamentarse en ciertos criterios recogidos en la Pauta de Evaluación⁹², a saber:

- a. Oferta de suscripción de Contratos de Trabajo de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- b. Solvencia Económica -comercial, debidamente acredita, además de seriedad y honorabilidad del empresario y sus asociados-.
- c. Tenencia de unidades productivas funcionando en el medio externo.

⁹⁰ El artículo 70 de Reglamento de Establecimientos Penitenciario señala que, las relaciones entre internos y terceros ajenos a la Administración Penitenciaria, regidas por la legislación laboral común, suponen la vigencia plena de todas las disposiciones que componen dicha normativa; sin embargo, el ejercicio de los derechos colectivos como el derecho a huelga, a sindicalizarse, a negociar colectivamente u otros que las normas del trabajo contemplan, estará limitado por el respeto al régimen penitenciario a que se encuentran sometidos los trabajadores reclusos, el que no podrá ser alterado en modo alguno en razón de estos derechos.

⁹¹ Entre los derechos laborales que se les encuentran vetados para los internos/as se encuentra el derecho a la sindicalización y a negociar colectivamente. Así al menos lo determinó la jurisprudencia administrativa de la Inspección del Trabajo en la única controversia en que hay involucrados un grupo de reclusos, señalando el carácter irreconciliable entre estos derechos y la naturaleza del régimen penitenciario, aun cuando exista una relación de trabajo regulada por la legislación común. Ver ORD. N° 4926/271, publicada el 19 de agosto de 1997.

⁹² Ver Resolución Exenta N° 1718 del 25 de abril de 2008, que aprueba el “Manual para la vinculación de empresas privadas al programa laboral penitenciario”, Capítulo II, sección 2.3.2.2.

d. Permanencia en el Programa, deseable un año mínimo desde su instalación.

Anteriormente, este proceso de selección era regulado con base en criterios fijados por la Resolución N° 193 de julio de 1998, que consideraba, al igual que hoy, la honorabilidad del empresario, concepto que fue cuestionado por ser un criterio de amplia interpretación, que finalmente dificulta la instalación de empresas privadas perjudicando la transparencia del proceso⁹³, repitiéndose hoy como criterio de evaluación para la selección de empresas.

Una vez realizada la selección de la empresa privada, se deberá formalizar su incorporación a través de la suscripción de un “Convenio de Capacitación y Empleo” con Gendarmería, el cual terminará en caso de vencer el plazo convenido por las partes, por mutuo acuerdo o por decisión unilateral de cualquiera de ellas, debiendo en este último caso existir aviso previo de 30 días y tener como fundamento las necesidades de la empresa o de la institución, o el incumplimiento de alguna de las partes.

Esta modalidad de trabajo es ciertamente la que más beneficia a los internos e internas, puesto que al ampararse en la normativa laboral común, les otorga por derecho el pago de una remuneración superior o igual al ingreso mínimo mensual establecido por ley, además del pago de cotizaciones previsionales, seguro de accidentes, de cesantía y otros beneficios. No obstante todas las ventajas que presenta esta forma de trabajo, resulta muy escasa la participación de empresas privadas instaladas en los penales. En diciembre del año 2003⁹⁴, de los 13.759 de los internos/as que realizaba una actividad laboral, un 1% se desempeñaba en empresas que funcionaban instaladas, las que ofrecían 124 puestos de trabajo de los cuales 26 fueron ocupados por mujeres, lo que corresponde al 21% de las plazas. En el 2007, el número de trabajadores aumentó a 14.825, creciendo también a un 3% la actividad laboral penitenciaria correspondiente a empresas instaladas al interior de recintos penitenciarios⁹⁵. Sin embargo, se ha mantenido el porcentaje de puestos ocupados

⁹³ Fundación Paz Ciudadana, “Propuesta para la creación de un nuevo marco de trabajo al interior de las cárceles”. 2000, pág. 12.

⁹⁴ *Ibidem* 38, pág. 99 y sgtes.

⁹⁵ *Ibidem* 83, pág. 17.

por mujeres, ya que de los 445 puestos de trabajo, sólo 93 fueron tomados por ellas, que equivale nuevamente a un 21%⁹⁶. Para diciembre de 2008, en la Región Metropolitana no hubo ningún interno/a trabajando bajo esta modalidad⁹⁷.

De acuerdo a la Evaluación del Funcionamiento del Sistema de Educación y Trabajo en los Establecimientos Penitenciarios, a cinco empresarios que ya trabajaban en el CET y que se encontraban en condiciones de instalarse se les preguntó por su interés en dicha posibilidad. Tres de ellos señalaron estar interesados, motivados por realizar un beneficio social además de las condiciones laborales favorables y de los costos ofrecidos por los CET. Los restantes señalaron su negativa, argumentando diferentes problemas con Gendarmería que entorpecerían el diario desempeño de las faenas, lo que se relaciona principalmente con la custodia y el ingreso y egreso del recinto penal por parte del personal de la empresa⁹⁸.

1.1.2 Empresas a trato directo con los internos/as

Bajo esta modalidad, las empresas encargan en forma directa a los internos la realización de trabajos específicos. La relación que se establece entre ambas partes es menos formal que la modalidad anterior, puesto que aquí no hay contrato de trabajo.

El artículo 63 del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios contempla en su letra a) esta modalidad de trabajo, señalando que dentro de las actividades laborales que podrán desarrollar los internos/as se encuentra aquellas en que “la fabricación del producto o la ejecución de la obra material se encuentra precedida de un encargo proveniente de personas jurídicas o naturales, sea que proporcionen o no las materias primas, financien su ejecución o impartan instrucciones acerca de lo que solicitan, siempre que para ello no se pacte una remuneración sino un precio para la obra, especie o producto”.

⁹⁶ Las cifras fueron calculadas de acuerdo a estimaciones realizadas por GENCHI para los indicadores presupuestarios del año 2008 y datos del departamento de readaptación del año 2007.

⁹⁷ Información entregada por la Dirección Regional Metropolitana de Gendarmería de Chile. Ver anexo n°3.

⁹⁸ DICTUC, *Evaluación del Funcionamiento del Sistema de Educación y Trabajo de Internos en los Establecimientos Penitenciarios*, julio de 2004, pág. 117.

Estas tareas son acordadas verbalmente o mediante órdenes escritas, en las que generalmente se les encarga a los internos/as trabajos de manufacturas y terminaciones de productos, debiendo los empresarios suministrarles las herramientas, materias primas, productos semielaborados y demás insumos que requiera la actividad.

Según señala el “Manual de Vinculación con Privados”⁹⁹, en los casos en que la producción sea “permanente y regular” se formalizará mediante un Contrato de Trabajo a Trato¹⁰⁰ entre los empresarios y los internos/as, y si se tratará de una producción única se realizará contra una Orden de Trabajo. Llama la atención que a pesar de constituir un gran avance la formalización de la relación a través un contrato a trato, no se establece el tiempo requerido para que la producción solicitada sea calificada como permanente y estable, otorgando en definitiva el vocabulario utilizado muy poca certeza respecto de los tiempos necesarios para su formalización.

El Manual señala además que en caso de existir dificultades entre las partes será el Encargado Laboral el encomendado en resolverlas, informando de la situación al Jefe de la Unidad, quien en caso de persistir las dificultades tendrá facultades para intervenir entre las partes.

La tarea de Gendarmería en esta modalidad es la de elegir a los internos más idóneos para desarrollar la labor encomendada por el cliente, además de controlar el cumplimiento del trato convenido por las partes, verificando los pagos y los respectivos descuentos.

En cuanto al pago recibido por los internos, no resulta ser una renta fija mes a mes como la de aquellos que trabajan para empresas instaladas, sino que es proporcional al

⁹⁹ Ver Resolución Exenta N° 1718 del 25 de abril de 2008, que aprueba el “Manual para la vinculación de empresas privadas al programa laboral penitenciario”, Capítulo II, sección 2.1.4.

¹⁰⁰ Parece ser que el Manual se refiere a un Contrato por obra o faena, el cual es una convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella. De esta forma, constituyen contratos por obra o faena transitoria, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular.

número de unidades producidas, cuya valoración es fijada de común acuerdo entre los internos y el empresario o particular, conforme a lo señalado por Gendarmería.

A fines de 2003, un total de 175 personas trabajaban a Trato con empresas, de las cuales el 80% fueron varones¹⁰¹. Por otra parte, en el año 2007 la actividad laboral de los internos/as correspondiente a este ítem fue de un 2%, es decir un total de 297 trabajadores. Esta modalidad, al igual que la de empresas instaladas, no se encuentra presente en la actividad laboral penitenciaria de la Región Metropolitana, ni en mujeres ni en varones a diciembre de 2008¹⁰².

1.2 Trabajos en los Centros de Educación y Trabajo (CET)

El Decreto Supremo N° 1.595, de 9 de diciembre de 1981, crea los Centros de Educación y Trabajo con el propósito de cumplir con el objetivo planteado por la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, en su artículo 3° letra e), esto es, readaptar a las personas privadas de libertad y reinserterlas en la sociedad. Los Centros de Educación y Trabajo, también denominados por sus siglas “CET” son unidades institucionales de tipo laboral-productiva, los cuales funcionan como recintos penitenciarios o formando parte de uno. Con el fin de modernizar dichas instituciones y programas, el Decreto Supremo N° 36 de 13 de enero de 2005 derogó el Decreto Supremo N°1.595 de 1981 y aprobó el Reglamento sobre Reinserción de Condenados mediante la Capacitación Laboral en los Establecimientos Penales, señalando en su artículo 2° que el objetivo más importante de los CET es contribuir en el proceso de reinserción de personas condenadas, proporcionándoles un trabajo regular y remunerado, capacitación o formación laboral, ayuda psicosocial y la educación que sea necesaria para tal propósito. Finalmente, el funcionamiento propiamente tal de los CET se rige por la Res. Exenta N° 2804 de 29 de agosto de 2006. De acuerdo a Gendarmería los CET se encuentran conformados por talleres de producción y capacitación, implementados con todo lo necesario para realizar trabajos en diferentes rubros productivos.

¹⁰¹ *Ibidem* 38, pág. 99.

¹⁰² *Ibidem* 97.

Existen diferentes clases de CET: Cerrados, Semiabiertos y Abiertos. Los primeros funcionan en secciones de un establecimiento penitenciario, imperando un régimen propio de un penal con exigencias como seguridad, orden y disciplina. El trabajo se realiza a través de talleres en los cuales trabajan internos seleccionados por el propio establecimiento con base en sus características psicosociales y penitenciarias. Los Semiabiertos son establecimientos especiales, independientes, basados en los principios de autodisciplina y confianza, accediendo a este sistema aquellos internos condenados que poseen características psicosociales más aptas y acordes con la naturaleza de estos centros. Los Abiertos funcionan en dependencias de Centros de Reinserción Social (CRS), y tienen por finalidad reinsertar a los condenados/as a una medida alternativa a la privación de libertad, realizándose el cumplimiento de la pena en el medio libre.

En esta sección se pretende evaluar y analizar particularmente la relación laboral de las mujeres que se encuentran privadas de libertad, que al encontrarse excluidas del medio libre por largos períodos de tiempo, el proceso de reinserción social y laboral suele ser más dificultoso, requiriendo de mayores esfuerzos para la consecución de sus objetivos. En este sentido, se estudiará la actividad laboral desarrollada únicamente en Centros de Educación y Trabajo cerrados y semiabiertos.

1.2.1. Prestación de Servicios a través de los CET

La contratación de servicios a través de los CET, se basa en una relación comercial entre un ente privado y Gendarmería, que a través de los CET presta los servicios de fabricación completa o parcial de productos, estableciéndose un valor, un volumen de producción, plazos de entrega, forma de entrega y modo de cancelación para los servicios brindados. De acuerdo con las necesidades técnicas del privado, el CET se encarga de la fabricación del producto con su propia maquinaria, mano de obra e instalaciones. Además, de ser necesario, la empresa podrá proporcionar la maquinaria, herramientas y/o materia prima necesaria para la fabricación del producto.

Al igual que la modalidad anterior, sólo en caso que la producción tenga un carácter “permanente y regular” se deberá firmar un Contrato de Prestación de Servicios¹⁰³ entre el empresario y el Jefe del CET, y en caso de tratarse de una producción única, se realizará a través de una Orden de Trabajo o Compra que emitirá el CET. Cabe en este punto realizar la misma crítica respecto de la falta de certeza de los tiempos para considerar la formalización de la relación.

En cuanto a la evaluación de la propuesta comercial realizada por los terceros interesados, el Manual de Vinculación con Privados señala que deberá acordarse una reunión en la cual se encuentre presente el empresario, el Jefe del CET y el personal técnico y administrativo con el fin de resolver los asuntos productivos, financieros y de apoyo técnico relacionados con la prestación de los servicios.

En cuanto al pago recibido por los internos/as que trabajen bajo la modalidad de prestación de servicios, corresponderá a un incentivo mensual determinado de acuerdo a la normativa y criterios vigentes en los C.E.T.

En diciembre del año 2003, un total de 364 internos entregaban este tipo de servicios a privados mediante el CET, de los cuales el 60% correspondía a mujeres¹⁰⁴. El promedio anual correspondiente a esta modalidad en el año 2007 alcanzó sólo al 4% de la actividad laboral penitenciaria. En la Región Metropolitana, para diciembre de 2008, un total de 213 varones desarrollaba este tipo de trabajo, lo que equivale al 5% de la actividad laboral masculina de la región. Por su parte, en el CET del C.P.F de Santiago, existían 279 mujeres trabajando bajo esta modalidad, lo que constituye el 45% de la actividad laboral

¹⁰³ Las personas que prestan sus servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo de manera que no les asiste ninguno de los derechos que tal normativa establece como, por ejemplo, el derecho a feriado anual, a la indemnización por años de servicio, al descanso por los días festivos, etc. Tal personal se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil, razón por la cual los Servicios del Trabajo no tienen competencia para conocer y pronunciarse sobre los conflictos derivados de tal contrato, correspondiéndole a los Tribunales de Justicia tal competencia. Finalmente, cabe indicar que los beneficios a que tiene derecho las personas contratadas a honorarios serán aquellos que las partes hayan convenido en el respectivo contrato de prestación de servicios.

¹⁰⁴ *Ibidem* 38, pág. 99.

desarrollada por mujeres en dicho penal y en la región, lo que la transforma en la modalidad con mayor participación femenina¹⁰⁵.

De acuerdo al estudio “Políticas y programas de rehabilitación y reinserción de reclusos: experiencia comparada y propuesta para Chile”, las modalidades de trabajo relacionadas con empresas privadas, tanto las empresas instaladas como las que realizan un trato directo con los internos/as han experimentado disminuciones en cuanto al número de trabajadores vinculados. Por el contrario la prestación de servicios a través de los CET ha aumentado de manera importante durante los últimos años, todo lo cual indica que las empresas están optando por sustituir un sistema de trabajo por otro, privilegiando desde luego la opción menos costosa para ellas, cuestión que se confirma a través de lo señalado en Informes de Gendarmería, que verifican la existencia de empresas que cambian de modalidad aduciendo dificultades económicas¹⁰⁶.

1.2.2 Talleres CET

En los Centros de Educación y Trabajo se realizan diversos talleres laborales ya sea de índole industrial o agrícola en los que los reclusos tienen la posibilidad de recibir capacitación y trabajo. Su principal meta es formar a los internos a través de una actividad laboral sistemática y remunerada, incentivándolos a la obtención de un trabajo formal y permitiéndoles aprender diversos oficios que podrán realizar en su vida libre.

El trabajo en los CET no sólo comprende las prestaciones de servicios a una empresa privada o a particulares a través de Gendarmería, también se desarrollan actividades laborales en talleres de la institución.

Los reclusos que trabajan en estos CET reciben un incentivo acorde a su labor, la que se determina en función del volumen y regularidad de los trabajos realizados, y en función de los ingresos del CET para el que prestan sus servicios. Estos ingresos que recibe

¹⁰⁵ *Ibíd*em 97.

¹⁰⁶ *Ibíd*em 38, pág. 100.

el CET provienen de la venta de los productos y servicios que ofrecen, o de los servicios prestados a empresas externas.

En el año 2007, el promedio de internos/as trabajadores que se desempeñaban en Talleres CET fue de 593, lo que equivale al 4% de la actividad laboral. En la Región Metropolitana, para diciembre de 2008, un total de 68 varones se desempeñaban en aquellos, representando al 1,5% del trabajo penitenciario masculino regional. Por su parte en los talleres del CET del C.P.F. de Santiago se desempeñaba un total de 85 mujeres, lo que representa casi el 14% de la población trabajadora regional femenina

1.3 Trabajadores Independientes o por Cuenta Propia

1.3.1 Artesanos/as

La actividad artesanal independiente es la principal ocupación en que se desempeña la población penal trabajadora general. En esta actividad autogestionada, los internos/as realizan un oficio en forma independiente e individual, permitiéndoles conseguir ingresos económicos. Es una actividad muy poco regulada, puesto que no hay horarios establecidos para su realización ni controles de producción. Esta actividad abarca múltiples rubros y productos tales como talabartería, madera, pintura y cerámica, entre otros.

La mayor parte de los artesanos trabajan en pequeños espacios o lugares de permanencia cotidiana como patios, galpones o en sus propias celdas. Cuando el trabajo es desarrollado en galpones, Gendarmería puede poner a disposición maquinaria y herramientas menores de las cuales pueden hacer uso los internos/as.

Como se señaló, la actividad artesanal es la principal ocupación laboral dentro de la mayoría de los recintos penitenciarios, desempeñándose en ella el 49,9% de los internos/as a fines del 2003¹⁰⁷. Este porcentaje ha ido creciendo, correspondiendo al 59% de la actividad laboral penitenciaria en 2007, es decir el trabajo de 8.771 personas¹⁰⁸. En diciembre de 2008, en la Región Metropolitana el 68% de los varones se dedicaba a la

¹⁰⁷ Ibídem, pág. 102.

¹⁰⁸ Ibídem 83, pág. 20.

artesanía, es decir un total de 3.042, mientras que en el C.P.F. de Santiago, el número de internas dedicadas a la artesanía de forma estable correspondía a 28, lo que representa sólo un 4,5% de la actividad laboral regional femenina. Parece claro que en el caso de las mujeres la actividad artesanal no tiene la importancia que esta modalidad representa para los varones recluidos.

1.3.2 Microempresarios/as

Los/as internos/as microempresarios/as producen o prestan servicios a terceros, tarea por la cual se entrega boletas o facturas como exige el Servicio de Impuestos Internos, pudiendo contar además con trabajadores subordinados bajo su dependencia.

El funcionamiento de la microempresa, junto con requerir de la capacitación y del manejo técnico del oficio, necesita también de otros conocimientos y habilidades como creatividad, capacidad de autogestión, conocimientos contables, legales y administrativos.

Para poder ser microempresarios, los internos deberán haber desarrollado anteriormente trabajo artesanal, de manera informal e individual, con el cual se haya alcanzando mayores niveles de producción y comercialización. El interno/a microempresario quedará sujeto a la misma regulación que los demás internos que trabajan al interior de un establecimiento penitenciario a efectos del pago para la cuenta de ahorro.

El desarrollo de la actividad microempresaria ha sido muy poco significativo. Así, a diciembre del 2003, sólo 0,7% de los internos/as trabajaba como microempresarios, porcentaje que se asemeja al del año 2007, que tiende a 0%. Para diciembre de 2008, en la Región Metropolitana, existían 28 internos varones microempresarios, mientras en el caso de las mujeres, no existía ninguna desarrollando esta actividad¹⁰⁹.

¹⁰⁹ *Ibíd*em 97.

1.4 Actividad laboral de los internos para la institución

1.4.1 Mozos y Jornales

Se le denominan mozos o jornales a aquellos internos/as que realizan los trabajos que se generan en función de las necesidades propias del funcionamiento de los establecimientos penitenciarios, como por ejemplo la preparación de alimentos, el servicio en casinos y comedores, el aseo e higiene general, además de la mantención y reparación de instalaciones básicas como electricidad, agua, gas, etc. en los recintos penitenciarios.

De acuerdo a lo señalado por Gendarmería, esta actividad constituye una alternativa cada vez más formal y regular de trabajo, además de cuantitativamente más importante. La cantidad de personas que se desempeñaba en ella era de 2.518 internos/as en el año 2003, lo que representaba el 18,3% de la población penal trabajadora y la segunda modalidad con mayor participación. Luego, en 2007, unos 3.410 internos/as se desempeñaron en ella, representando el 23% de la actividad laboral de ese entonces. Para diciembre de 2008, en la Región Metropolitana el 18% de la actividad laboral penitenciaria masculina se dedicaba a trabajos de Jornales y mozos, mientras en el C.P.F de Santiago un total de 216 internas trabajaban bajo esta modalidad, correspondiendo al 35% de la población trabajadora femenina de la región.

Esta formalidad y regularidad señalada por Gendarmería tiene que ver más bien con un mayor ordenamiento y registro de la actividad que con una relación laboral similar a la realizada en el medio libre por estos mismos trabajos. Se señala como ventajas también el brindarles en algunos casos capacitación técnica, especialmente para la manipulación de alimentos.

En cuanto al jornal o remuneración recibida por estas actividades corresponde a sólo una fracción del salario mínimo establecido para las personas libres, considerado por Gendarmería como un “incentivo económico”. Cabe señalar que esta es la principal diferencia entre Jornales y Mozos, recibiendo sólo los primeros esta fracción del salario mínimo, que como se verá en secciones posteriores resulta ser muy bajo. Los Mozos por su

parte no reciben sueldo alguno, siendo su trabajo dirigido a “hacer conducta”¹¹⁰ con el propósito de lograr futuros beneficios intrapenitenciarios o de salida. Para diciembre de 2008, en la Región Metropolitana había 216 internas que trabajaban bajo esta modalidad, es decir un 35% de la actividad laboral femenina. De estas 216 mujeres, sólo 28 fueron consideradas como Jornales, lo cual equivale a un 5% del trabajo carcelario femenino, recibiendo por su trabajo algún “incentivo”. Las restantes 188 mujeres, es decir el 30% de la actividad penitenciaria se desempeñaban como Mozos, no recibiendo ningún tipo de remuneración por su trabajo¹¹¹.

Lo anterior llama aún más la atención cuando se compara con las cifras de los varones. Así, en toda la región, un total de 792 varones realiza este tipo de actividades, lo que equivale sólo al 17% del trabajo carcelario masculino (es decir, 18 puntos porcentuales menos que en el caso de las mujeres). Del total de varones que realizaban estas actividades, a 233 se les reconoció realizar trabajo de jornal, cifra que equivale a un 5% del trabajo penitenciario masculino, porcentaje exactamente igual al del trabajo penitenciario femenino. Lo realmente relevante se da respecto de los mozos que no reciben remuneración, que corresponde a sólo un 12% de los trabajos penitenciarios masculinos, mientras que para las mujeres representa un 30%; es decir, cerca de 1/3 de la actividad laboral carcelaria femenina.

La selección y control de los beneficiados con esta oportunidad de trabajo depende de la jefatura de cada establecimiento penitenciario, y se realiza con base en el comportamiento exhibido por cada interno durante su periodo de presidio, método de selección similar al utilizado en los restantes programas laborales, en los que hay sobre demanda de cupos.

Según Gendarmería, el desarrollo de estas actividades representa oportunidades para que los internos puedan desarrollar habilidades y capacidades socio-laborales que les puedan servir cuando retornen al medio libre.

¹¹⁰ En lenguaje carcelario, se denomina “hacer conducta” a portarse bien en la cárcel para obtener beneficios.

¹¹¹ *Ibíd*em 97.

De acuerdo al comentario de varias internas que trabajan el CET del C.P.F. de Santiago, ya sea en los talleres o prestando servicios a terceros, la mayor ventaja que representan estos trabajos tiene que ver con el otorgamiento de permisos de salida. De acuerdo con lo señalado, a las internas que trabajan con Gendarmería les resultaría más sencilla la obtención de beneficios que a las internas que trabajan en el CET, señalando además un interés de trabajar en esa modalidad por dicha razón. No obstante estas conversaciones fueron realizadas de manera informal, por lo que convendría realizar una investigación más profunda en ese sentido¹¹².

1.4.2 Otros oficios

Esta categoría es muy similar a la anterior, pero son otras las tareas que desempeñan los internos/as dentro del penal. La principal diferencia es que requieren algún conocimiento técnico para su realización, como por ejemplo la mantención y reparación de muebles y estructuras metálicas, instalación de servicios básicos como electricidad, agua, gas e incluso reparación del edificio mismo. Para diciembre de 2003 había 2.477 reclusos realizando estas labores, lo que corresponde al 18% del total de trabajadores, mientras que para el año 2007, esta cifra disminuyó a 741, representando el 5% de los trabajadores. En la Región Metropolitana para diciembre de 2008, el 7% de los varones que realizaban una actividad laboral se dedicaba a la realización de estos trabajos, participación que en el caso de las internas del C.P.F de Santiago fue de 11 mujeres, lo que equivale al 2% de la actividad laboral regional femenina.

2. Condiciones Laborales

Las “Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el tratamiento de los Reclusos”¹¹³ en su apartado dedicado al Trabajo estipula las principales características que

¹¹² Esta información se obtuvo en una visita guiada por personal de la Dirección Regional Metropolitana al CET del C.P.F. de Santiago, que formó parte de la investigación en terreno.

¹¹³ Las “Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad” fueron adoptadas por la Asamblea General en su resolución 45/113, de 14 de diciembre de 1990.

este deberá poseer, además de dar indicaciones generales respecto de las condiciones en que se deberá desarrollar. Si bien estas reglas no forman parte de un tratado internacional, constituyen estándares mínimos que los Estados deben cumplir de buena fe, por gozar de un amplio reconocimiento e influencia en el desarrollo de la política y práctica penal y penitenciaria.

Por su parte, el octavo de los principios básicos para el tratamiento de los reclusos, señala que se deberán “crear condiciones que permitan a los reclusos realizar actividades laborales remuneradas y útiles que faciliten su reinserción en el mercado laboral del país y les permitan contribuir al sustento económico de su familia y al suyo propio”.

Los estándares internacionales en materia de trabajo penitenciario enfatizan una prohibición general del trabajo forzoso, no obstante la administración podrá obligar a los internos/as a la realización de labores siempre y cuando estas sean productivas, permitan adquirir aptitudes que resulten útiles para cuando salgan en libertad, sean remuneradas de forma equitativa y se desarrollen en condiciones similares al trabajo en el medio libre, particularmente en cuanto a higiene y seguridad laboral. Además, no deben ser excesivas las horas de trabajo, dejando tiempo para el desarrollo de otras actividades. El estudio “La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos”¹¹⁴ y el “Manual de la buena práctica penitenciaria”¹¹⁵ detallan los alcances que debiera tener la normativa internacional que nuestro país ha suscrito en la materia.

No obstante haber habido en los últimos años numerosos avances en materia de reglamentación del trabajo en los recintos penitenciarios, tanto en el vinculado con la empresa privada como en los Centros de Educación y Trabajo, con las resoluciones exentas N° 17 de 18 de abril de 2008 y la N° 2804 de 20 agosto del 2006, estas se caracterizan por poseer un lenguaje poco preciso, permitiendo un amplio margen de interpretación, que además deja abierta la puerta para el desarrollo de situaciones irregulares, precisamente las que con su dictación supuestamente se intentaron erradicar y adecuarse a los estándares internacionales sobre la materia. Es así que aspectos tales como la remuneración, la

¹¹⁴ Ver “Manual para el Personal Penitenciario”, de Andrew Coyle, del Internacional Centre for Prison Studies. Capítulo 7 Actividades constructivas y reinserción laboral, 2002.

¹¹⁵ Ver Implementación de las Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de Reclusos, *Manual de la Buena Práctica Penitenciaria*, 2002.

duración de la jornada laboral, y la seguridad bajo la cual se desarrolla el trabajo de las internas suelen depender, como se verá a continuación, del arbitrio de los encargados de su funcionamiento, provocando en muchos casos condiciones ciertamente dramáticas para las internas, que por su condición de reclusión resulta sumamente difícil denunciar, tanto a la Administración Penitenciaria como a las autoridades competentes en materia laboral.

Para la realización de esta sección, se investigó en primer lugar lo dispuesto por la normativa internacional en cuanto al trabajo penitenciario, así como lo señalado en la legislación nacional y los manuales diseñados por Gendarmería a efectos de regular la relación laboral desarrollada por personas privadas de libertad. Asimismo, se tuvieron en consideración los estudios dedicados al trabajo penitenciario, que además de ser escasos presentan el problema de encontrarse dirigidos más hacia la reinserción de la población reclusa que al desarrollo propiamente tal de la actividad laboral dentro de los recintos penitenciarios. Otro problema que manifiestan estos estudios, es el mismo que tienen todas las investigaciones dedicadas a la población carcelaria, esto es que no poseen perspectiva de género ni presentan información desagregada por sexo, siendo casi inexistente la mención al trabajo realizado por mujeres en las cárceles de nuestro país. Dentro de los hallazgos, destaca un estudio evaluativo del Funcionamiento del Sistema de Educación y Trabajo de Internos en los Establecimientos Penitenciarios, realizado a nivel nacional por la Universidad Católica de Chile a pedido del Ministerio de Justicia y de Gendarmería de Chile. Dicho estudio tuvo como objetivo principal la evaluación de los Centros de Educación y Trabajo, con el fin de modernizar el sistema penitenciario. Para la realización de este estudio se seleccionaron 6 penales del país: CP de Arica, CET de Antofagasta, CCP de Colina I, CET de Vilcún, CPF Metropolitano, CCP Concepción. Los dos primeros de población mixta, los dos siguientes con población masculina y los dos últimos con población exclusivamente femenina.

Se tomaron también en consideración los datos proporcionados por la Dirección Regional Metropolitana respecto del Centro Penitenciario Femenino de Santiago que, como se dijo anteriormente, concentra alrededor de la mitad de la población carcelaria femenina y de internas trabajadoras del país. Para conocer de estas actividades Gendarmería permitió una visita al CET del C.P.F. de Santiago, donde se pudo observar el trabajo desarrollado

por las internas en los Talleres y en la prestación de servicios a terceros y se pudo entablar dialogo informal tanto con las internas trabajadoras como con las gendarmes a cargo.

2.1 Remuneración

La regla N° 76 de las “Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos” contempla este punto, señalando que el trabajo deberá ser remunerado de manera equitativa, permitiéndose por reglamento la utilización de una parte de su remuneración para adquirir objetos de uso personal y otra parte para ser enviada a sus familias. Al mismo tiempo la administración deberá reservar una parte a fin de crear un fondo que será entregado al recluso al ser puesto en libertad. Cabe recordar lo señalado en el numeral 8 de los “Principios básicos para el tratamiento de los reclusos”¹¹⁶, el cual promueve una remuneración por el trabajo realizado por los internos/as como parte de la reinserción, además de servir para dar apoyo económico a sus familias y poder cubrir sus necesidades básicas.

Teniendo en cuenta lo señalado en el plano internacional respecto de la remuneración de los reclusos¹¹⁷, el Código Penal nacional, en su artículo 88, describe la destinación que tendrá la remuneración del trabajo de los condenados, que se precisa aún más en el artículo 67 del Reglamento de Establecimiento Penitenciarios. Este último artículo señala que el producto del trabajo de los condenados a presidio, y de los condenados a prisión o reclusión, se deducirá si procediere:

- a. Un 10% destinado a indemnizar los gastos que ocasionen al establecimiento, incluyendo las materias primas que les proporcione la Administración Penitenciaria.

¹¹⁶ Los “Principios básicos para el tratamiento de los reclusos” fueron adoptados y proclamados por la Asamblea General en su resolución 45/111, de 14 de diciembre de 1990.

¹¹⁷ La regla n° 76 de las “Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos” señala que:

- (1) El trabajo de los reclusos debe ser remunerado de manera equitativa.
- (2) el reglamento permitirá que los reclusos utilicen, por lo menos, una parte de su remuneración para adquirir objetos destinados a su uso personal y que envíen otra parte a su familia.
- (3) El reglamento deberá también prever que la administración reserve una parte de ella a fin de construir un fondo que será entregado al recluso al ser puesto en libertad.

- b. Un 15% a fin de hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente del delito.
- c. Un 15% destinado a formarles un fondo individual de reserva que se les entregará cuando egresen definitivamente del establecimiento penitenciario.

Una vez realizadas las deducciones que correspondan, el resto del producto de su trabajo será de libre disposición del interno y se destinará a proporcionarle las ventajas y alivios que solicite.

En definitiva, el único descuento que se aplicará siempre es el correspondiente al ahorro, ya que los otros dos podrán o no ser aplicados, cuestión que dependerá en el caso de la letra a) de la modalidad de trabajo, y en el caso de la letra b) de la determinación del Juez, quien deberá tener en cuenta la naturaleza de la infracción y las condiciones tanto personales como económicas del condenado.

Finalmente, considerando que uno de los propósitos de las actividades laborales penitenciarias es preparar a los internos/as para sustentarse a sí mismos y a sus familias a través del desarrollo de una actividad laboral, resulta fundamental la valoración del trabajo realizado por los internos/as, del mismo modo que se valora a nivel social el trabajo de una persona libre. Sólo de esta forma, se respetarán sus derechos como trabajadores/as y podrán conocer realmente los atributos del trabajo. En los párrafos que siguen se analizará la entrega de remuneraciones en las distintas actividades laborales.

Cuando la empresa privada se encuentra instalada al interior del recinto penitenciario, la relación laboral entre el interno/a y el empresario se rige a través de un contrato de trabajo, razón por la cual resulta una obligación del empresario efectuar el pago de una remuneración igual o superior a la establecida por la legislación laboral vigente¹¹⁸.

Por otro lado, aún cuando la ley señala que al operar esta modalidad se debe regir mediante un contrato de trabajo por verificarse los requisitos de existencia de una relación laboral, no todos los trabajadores y trabajadoras cuentan con un contrato de trabajo. Para el año 2007 se estimó que el promedio de condenados con contrato de trabajo respecto del

¹¹⁸ Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, artículo 64 inciso 3°, y Manual para la Vinculación con Empresas Privadas Capítulo II, Sección 2.3.

promedio total de condenados trabajadores en empresas instaladas sería de un 78%, porcentaje que se compone de un 83% de varones con contrato y de sólo un 55% de mujeres con él¹¹⁹, es decir a 51 mujeres de todo el sistema carcelario del país se les paga al menos el sueldo mínimo por su trabajo¹²⁰.

En cuanto a la capacitación recibida por los trabajadores, ésta tendrá una duración máxima de dos meses, debiendo la empresa pagar un subsidio mínimo de 3 UF mensuales, contratar un seguro de accidentes laborales, o de manera alternativa, realizar precontratos legales para capacitación con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), teniendo acceso a los subsidios correspondientes. Una vez finalizado el periodo de capacitación, el empresario deberá contratar al menos al 80% de los internos/as que lo aprobaron.

Se ha mirado con especial preocupación la posible utilización de los internos/as como mano de obra barata por parte de empresarios privados, razón por la cual su vinculación se encuentra sujeta a una serie de exigencias legales, siendo la más importante la suscripción de un contrato de trabajo en las mismas condiciones que trabajadores del medio libre.

Respecto de los internos/as que se relacionan con las empresas a través de un trato directo, el pago o remuneración no responde a un sueldo fijo, sino que es proporcional al trabajo que realizan, por lo que varía de mes a mes. El acuerdo respecto de las cantidades, plazos, valores a cancelar, sistema de pago, etc., se llevan a cabo en una reunión entre los internos/as y el empresario.

Las prestaciones de servicios o el encargo de ejecución de una obra material vía CET generarán entre el Centro y el tercero un vínculo jurídico regido por las disposiciones del Derecho Civil¹²¹. Los CET (cerrados y semiabiertos) deberán cancelar a cada uno de los

¹¹⁹ Dirección de Presupuestos, *Indicadores de Desempeño Comprometidos en la Formulación Presupuestaria 2008*, pág. 7.

¹²⁰ Cantidad obtenida en base a la Memoria 2007 de la Subdirección Técnica de Gendarmería y a *Indicadores de Desempeño Comprometidos en la Formulación Presupuestaria 2008*.

¹²¹ Art. 30 del “Reglamento sobre Reinserción de condenados mediante la capacitación laboral y el trabajo en los establecimientos penales” y en el “Manual Funcionamiento Centros de Educación y Trabajo”, Título I, párrafo 7°, artículo 42.

internos/as trabajadores un incentivo mensual fijo e igual para todos, establecido por el Consejo Técnico¹²² en forma proporcional a los ingresos propios del centro. Esto se lleva a cabo mediante la aplicación de los criterios y los procedimientos que determine e instruya la Subdirección Técnica¹²³, que resultan inaccesibles ante la falta de un registro público que de cuenta de ellos. Además de este monto fijo, los internos/as podrán recibir un incentivo mensual variable, el que será establecido también por el Consejo Técnico, que a su vez serán proporcionales al nivel o categoría laboral de cada interno.

No obstante el manual de funcionamiento de los CET indica la obligación del pago de un monto fijo mensual por el trabajo de los internos/as, parece ser que no existe aplicación efectiva de esta normativa. En la visita realizada al CET del C.P.F. de Santiago y de acuerdo con lo señalado por las mismas internas, no existiría un monto fijo mensual por el trabajo, efectuándose el pago por unidad producida, cuestión que además depende muchas veces de la existencia de órdenes de trabajo especialmente en la modalidad de prestación de servicios a terceros, siendo muchos de los trabajos de carácter inestable en razón de su frecuente interrupción. Esta misma situación fue señalada por el personal contable del CET, quien confirmó lo dicho por las internas, en el sentido de que se les paga según productividad alcanzada de mes en mes, no existiendo monto fijo en sus remuneraciones.

Existen tres tipos de categorías laborales con las que pueden ingresar los internos/as al CET: Aprendiz, Ayudante de Maestro y Maestro, categorías que son determinadas para cada interno/a por el Consejo Técnico, en base a su calificación laboral previa. Para que un aprendiz ascienda a ayudante de maestro, deberán pasar seis meses para que el Consejo Técnico evalúe su desempeño y resuelva su ascenso. Sin embargo, para conceder el ascenso a la categoría de maestro no existe un plazo que obligue a realizar una evaluación, señalándose únicamente que esta no puede ser hecha antes de seis meses, quedando en definitiva el momento de esta decisión a criterio del Consejo Técnico. La importancia de la

¹²² El Consejo Técnico es un organismo colegiado, encargado de asesorar al Alcaide o Jefe del CET en las diversas materias referidas al tratamiento de los condenados y a la administración del Centro.

¹²³ La Subdirección Técnica depende de la Dirección Nacional de Gendarmería, y se encuentra integrada por los Departamentos de Planificación, de Readaptación, de Tratamientos en el Medio Libre y de Instrucción, Organización y Reglamentación.

categoría en que se encuentran los internos/as radica en el pago diferenciado que reciben por su trabajo.

El funcionamiento de los CET, exige que cuando estos sean los obligados al pago de contraprestaciones en dinero a los internos/as, “se procurará” que el salario responda a “niveles similares” a los que los internos/as percibirían en el medio libre por un trabajo equivalente¹²⁴. La utilización de estos términos resulta ser poco rigurosa, si se quiere hacer efectiva la igual valorización del trabajo en los recintos penitenciarios respecto del que se realiza en el medio libre.

De acuerdo a la “Evaluación del Funcionamiento del Sistema de Educación y Trabajo de Internos en los Establecimientos Penitenciarios” realizada en el año 2004, el incentivo que reciben los internos/as por su trabajo suele ser bastante bajo, apreciándose además importantes diferencias entre varones y mujeres. Así, más del 80% de las mujeres recibía un incentivo inferior a 40.000 pesos, mientras que en ellos el 57% se encontraba dentro de este rango. Respecto de los incentivos más altos que recibían, el 36% de los varones recibía un incentivo sobre 60.000 pesos, el que en el caso de las mujeres alcanza a un 8%. Finalmente el promedio de los incentivos, en las mujeres llegó a alrededor de 26.000 pesos, a diferencia de los varones, donde alcanzó a los 49.000 pesos. Cabe también destacar que ninguna mujer obtuvo un sueldo superior a los 100.000 pesos y que el 10% de ellos lo alcanzó¹²⁵. Estas diferencias de sueldo entre varones y mujeres se debían principalmente al tipo de actividades realizadas, cuestión que será explicada luego con más detalle.

La variabilidad de sueldos que reciben los internos/as, dependerá principalmente del penal en que se encuentren, de la antigüedad y de la actividad que desarrollen, según constata este mismo estudio.

En el CET del Centro Penitenciario Femenino de Santiago, trabajaban 364 mujeres en diciembre de 2008, cifra similar al año 2004, en que había 320 trabajadoras aún cuando

¹²⁴ Art. 51º, párrafo 7º, Título I de la Resolución Exenta N° 2804 del 20 de agosto de 2006, que aprueba el “Manual de funcionamiento de los centros de educación y trabajo”.

¹²⁵ *Ibidem* 98. Pág. 204.

la capacidad de trabajo en aquél CET es de 500 internas¹²⁶. En el 2004, las que trabajaban en talleres de actividades calificadas y semicalificadas recibían un incentivo de entre 60.000 y 80.000 pesos al mes, mientras que las que se desempeñaban en talleres de tareas simples o que no requerían capacitación para su ejecución, percibían un incentivo que fluctuaba entre los 1.000 y 50.000 pesos mensuales, lo que dependía de la cantidad de órdenes de trabajo. Por último, el incentivo mensual de las internas dedicadas a la limpieza y al apoyo del CET, dependía de la producción total del mismo, variando entre los 15.000 y los 30.000 pesos¹²⁷.

Respecto del año 2008, fueron consultados los sueldos promedios obtenidos por las internas en el CET del C.P.F. de Santiago en el mes de diciembre. De esta manera es posible establecer, de acuerdo a la misma clasificación de tareas realizada el 2004, que las que trabajaban en actividades calificadas y semicalificadas obtuvieron un incentivo promedio que varió entre los 23.570 y los 70.000 pesos. Por su parte, el sueldo promedio de las que realizaban labores no calificadas osciló entre los 20.690 y 26.796 pesos. Finalmente las internas que se dedicaban a labores de aseo y mantención del CET, recibieron un sueldo promedio de 28.558 pesos¹²⁸. Al comparar las remuneraciones que se entregaron en el CET del C.P.F. de Santiago en los años 2004 y 2008, se observa que en ambos años hubo grandes diferencias de ingresos entre las que desarrollaban actividades calificadas y las que no. Cabe señalar que en el año 2004 trabajaban en actividades calificadas un total de 130 mujeres y en tareas simples unas 160. Clasificación aparte merecen las internas dedicadas al aseo y mantención del CET que eran un total de 30. Para diciembre de 2008 las que se desempeñaban en actividades calificadas eran un total de 170 y las dedicadas a actividades simples sumaban las 168. Por último las dedicadas al aseo y mantención del CET eran un total de 26.

Se observa también otra crítica, la cual tiene que ver con el estancamiento de los ingresos para cada nivel de calificación. Esta situación no sólo da cuenta de una mantención de bajos sueldos en las actividades laborales desarrolladas en el CET, sino también de una disminución de ellos. Esto, considerando que entre los años 2004 y 2008 se

¹²⁶ *Ibidem*, pág. 90.

¹²⁷ *Ibidem*, pág. 91.

¹²⁸ *Ibidem* 97.

produjo un encarecimiento del costo de la vida, siendo indicador de ello el incremento que ha experimentado el sueldo mínimo establecido en los últimos años para trabajadores del medio libre, el cual ha variado de los 115.648 pesos en el año 2004 hasta los 159.000 pesos el 2008. Lo anterior deja de manifiesto que existen graves falencias que se siguen arrastrando y van ahondando cada vez más el problema, teniendo en cuenta además que la actividad laboral desarrollada en los CET suma el 60% del trabajo penitenciario femenino de la Región Metropolitana.

La Administración del CET determina los incentivos que deben pagarse, debiendo los empresarios cancelar a este los servicios prestados por las internas.

Categoría	Nº	%
Ahorro	148	78,3
Pago al CET	13	6,9
Otros descuentos voluntarios	6	3,2
No tiene descuentos	22	11,6
Total	189	100

Fuente: DICTUC, 2004.

Respecto de los descuentos a los incentivos de los internos, que fueron explicados anteriormente, destaca el descuento para ahorro. Este consiste en que un 15% del pago recibido por el recluso/a es depositado en una cuenta de ahorro a su nombre, dinero que se le entregará al momento de cumplir la condena, de modo de tener los medios económicos para mantenerse el primer periodo en libertad. No obstante, destaca el hecho de que algunos de los internos/as ignoran la normativa de los descuentos, teniendo el 11% de ellos la percepción de que no se les rebaja parte alguna de su incentivo¹²⁹.

Por otro lado, del 78% que afirman conocer la existencia de los descuentos para el ahorro, sólo el 28% asegura haber tenido acceso a su libreta de ahorro¹³⁰. Se estima también que hay internos/as que no creen en la existencia de esta libreta de ahorro, teniendo gran incertidumbre respecto de lo pasará una vez que egresen del penal. Esta situación varía

¹²⁹ Ibídem 98, págs. 205 y 206.

¹³⁰ Ibídem.

según recinto penitenciario, ya que hay penales en que el registro de las libretas siempre estuvo disponible.

La evaluación realizada a los CET, indagó entre los internos/as acerca de los aspectos que consideraban negativos del trabajo en ellos. Alrededor de un 61% señala la existencia de aspectos negativos, del cual un 25% declara que el más negativo es el hecho que sus sueldos sean muy bajos¹³¹. Cabe mencionar que estos porcentajes son el resultado de las menciones hechas por varones y mujeres en conjunto (las cifras no se encuentran desagregadas por sexo), pudiendo registrarse porcentajes mayores de disconformidad en el caso de las mujeres, ya que sus sueldos son notablemente más bajos.

Por otra parte, las razones que motivan a los empresarios a vincularse con el trabajo con reclusos/as pasan, según lo señalado por ellos, en primer lugar por la posibilidad de otorgar ayuda social para la reinserción de los internos, y en segundo lugar atraídos por la posibilidad de disminuir sus costos de producción, mencionando por último la calidad de los servicios que se entregan en los CET¹³².

A internas del CPF de Santiago se les preguntó respecto del interés de los empresarios en ofrecer trabajo en talleres del penal, señalando dos tipos de argumentos: las buenas intenciones y el beneficio de contar con una mano de obra segura, más barata y que ejecuta bien el trabajo. En este sentido una de ellas señaló:

“El empresario paga menos, es lógico, igual hay para ellos un gran ahorro, y que tiene la facilidad de que se trabaja más... Ellos saben que si hay que trabajar un día domingo para sacar la producción, se va a trabajar. Bueno, igual hay empresarios que se preocupan por uno, de ver la forma de ayudar y todo eso”¹³³.

En este mismo sentido, otra interna señaló que:

¹³¹ Ibídem, pág. 236.

¹³² Ibídem, pág. 110.

¹³³ Oxfam y Activa Consultores, “Trabajo a Domicilio: ¿Opción u Obligación?”, Santiago de Chile, noviembre 2003, pág. 125.

“Yo creo que porque les sale más barato. Si pues, les sale más económico a ellos, porque no creo que afuera a un empleado público le vayan a poder pagar lo que nos pagan a nosotros. Yo creo que también ellos lo hacen más por ayudarnos, pero son cosas que en la calle yo creo que las deben pagar más”¹³⁴.

En cuanto al destino que dan los internos/as a su sueldo¹³⁵, destaca en el caso de las mujeres que el 55% de ellas lo ocupa principalmente para solventar gastos personales como útiles y utensilios de aseo personal. En segundo lugar, un 33,3% señaló el envío de dinero a sus hogares, con el propósito de dar ayuda a sus familias. Por su lado, los hombres en el 45% de los casos destinan principalmente sus ingresos a la ayuda de sus familias y en segundo lugar a gastos personales con un 38,7%. De los destinos que dan las mujeres a sus ingresos se puede concluir que en general su intención es dar ayuda a sus familias ya sea directa o indirectamente, ya que de no asumir sus gastos personales estos debieran ser cubiertos por la propia familia. Cabe recordar que particularmente en el caso de las mujeres privadas de libertad, ellas tienen menor apoyo por parte de sus familias durante su reclusión, lo que incide directamente en la disposición de recursos básicos para su persona.

En los trabajos que realizan los internos/as por cuenta propia, la actividad artesanal se caracteriza por una remuneración que depende únicamente de lo que puedan vender, siendo la comercialización de sus productos carga de los internos/as. El monto recibido por su trabajo variará según lo que puedan producir y la ayuda que le brinden para ello sus familias, ya que los materiales utilizados para su elaboración son en su mayoría enviados por éstas a través de encomiendas. Gendarmería ha señalado que entre los objetivos del programa laboral se encuentra el mejorar las proyecciones de su trabajo, aumentando el valor agregado de la producción artesanal y ampliando su difusión y distribución.

Los internos/as microempresarios a diferencia de los artesanos deben entregar boletas o facturas por la venta de sus productos o servicios. Sin embargo, presentan dificultades similares en relación con la comercialización de sus productos. Cabe recordar que es muy poco el porcentaje que formaliza su actividad creando una microempresa, y en

¹³⁴ *Ibíd.*

¹³⁵ *Ibíd.* 98, pág. 207.

el caso de las mujeres parece ser aún más escaso, no existiendo ninguna en la Región Metropolitana.

Por último, el pago que reciben los internos que trabajan como Mozos o Jornales corresponde a un incentivo entregado por Gendarmería, el cual de acuerdo con lo señalado en su página web resulta ser una “porción del sueldo mínimo”¹³⁶. Con respecto a esta modalidad de trabajo, no existe reglamentación alguna que regule su funcionamiento, por lo que la remuneración de estos servicios queda al arbitrio de lo que cada Unidad Penal considere como “porción”. En el CPF de Santiago en diciembre de 2008, se desempeñaban bajo esta modalidad un total de 216 internas, de las cuales 28 trabajaban como Jornales, recibiendo por su labor un sueldo promedio de 27.042 pesos. Las restantes 188 internas se desempeñaban como Mozos, quienes por su trabajo simplemente no reciben remuneración alguna¹³⁷. Hay que recordar que esta modalidad constituye la segunda actividad laboral en que más internos/as se desempeñan y que según los datos de diciembre de 2008 es incluso mayor en el caso de las mujeres, al menos en la Región Metropolitana¹³⁸. De acuerdo con Gendarmería, esta modalidad tendría como beneficio el generar habilidades y capacidades sociales en los internos, pudiendo realizar estas actividades en forma voluntaria. En este sentido, existe alta discrecionalidad entre la autoridad penitenciaria para conceder el beneficio/derecho a trabajar en las labores domésticas de los penales. Para las mujeres, la realización de estos trabajos es de real importancia ya que permiten optar por un cupo en los talleres CET, teniendo presente que ellas son cabeza de hogar y deben mantener a sus hijos/as fuera del penal¹³⁹.

¹³⁶ Información entregada por Gendarmería de Chile, disponible en: http://www.gendarmeria.cl/doc/reinsercion/como_mozos.pdf. Visitado por última vez el 3 de marzo de 2009.

¹³⁷ *Ibíd*em 97.

¹³⁸ *Ibíd*em 97.

¹³⁹ CEJIL, *Mujeres Privadas de Libertad*, Informe Regional: Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Uruguay. 2007, pág. 40.

2.2 Jornada Laboral

La regla 75, de las “Reglas Mínimas para el tratamiento de los Reclusos” señala que (1) La Ley o un reglamento administrativo fijará el número máximo de horas de trabajo para los reclusos por día y por semana, teniendo en cuenta los usos locales seguidos con respecto al empleo de trabajadores libres y que (2) Las horas así fijadas deberán dejar un día de descanso por semana y tiempo suficiente para la instrucción y otras actividades previstas para el tratamiento y la readaptación del recluso.

En nuestra legislación, la única referencia a la jornada laboral se hace en el artículo 68 del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, que señala que: “En las actividades laborales impulsadas por terceros, las jornadas de trabajo se desarrollarán dentro de los horarios de desencierro y encierro que contemple el régimen interno del establecimiento. Si la naturaleza del trabajo lo exige o por circunstancias excepcionales se haga imperativo el trabajo fuera de estos horarios, dicha circunstancia deberá expresarse en el convenio que se suscriba al efecto, o autorizarse por el Jefe del Establecimiento. Del mismo modo, el convenio pertinente deberá dejar constancia expresa cuando el trabajo deba desarrollarse por turnos y éstos alcancen horarios nocturnos o que excedan los horarios del régimen interno”.

Al igual que la remuneración, la jornada laboral en las empresas instaladas dentro del penal tiene la duración permitida por la legislación laboral común, corriendo la misma suerte el trabajo de horas extraordinarias¹⁴⁰.

Por su parte, en el caso de la relación a trato directo con internos/as, consistente en trabajos específicos encargados a uno o a un grupo de reclusos o a alguna microempresa mediante acuerdos verbales u órdenes escritas, son los mismos internos los que determinan en conjunto con el tercero, el tiempo que les tomará la ejecución del encargo y, en definitiva la duración de su jornada laboral. Aún cuando no hay estudios que lo confirmen, puede darse casos en que los internos/as se estén autoexigiendo más de la cuenta con el fin de cumplir lo pactado, ya que los encargos no tienen regularidad en el tiempo, necesitando ingresos de manera más urgente, y tratando de ser más competitivos en el mercado laboral.

¹⁴⁰ Ver Art. 22°, 30° y siguientes del Código del Trabajo.

Tanto para la modalidad de prestación de servicios de los internos/as a través de los CET a empresarios o particulares como en los Talleres laborales desarrollados por el CET, se ha establecido una jornada normal de trabajo de 45 horas semanales, que podrá ser distribuida entre 5 o 6 días a la semana según determine el Jefe o Encargado del Centro, de forma de cumplir con el compromiso pactado. No obstante se establece que cuando existan actividades que no permitan su postergación, por compromisos adquiridos con clientes, periodos de cosecha y otros, la jornada diaria de trabajo podrá extenderse más allá de los límites de la jornada normal, siendo el tiempo trabajado en exceso compensado monetariamente o en “un periodo de descanso equivalente”¹⁴¹. Conviene tener en cuenta a modo de referencia que, de acuerdo a lo establecido por la normativa laboral común, las horas extras son mejor pagadas que las horas de la jornada ordinaria, debiendo el empleador realizar el pago de ellas en dinero como forma exclusiva de contraprestación¹⁴².

En cuanto al derecho laboral de un periodo de descanso anual, los trabajadores del CET deben tener un periodo de descanso asimilable a lo estipulado en la legislación laboral común¹⁴³. En este sentido llama la atención lo señalado por algunas de las internas en la visita realizada a el CET del C.P.F. de Santiago, respecto a que no existía un periodo de vacaciones inclusive llevando varios años de trabajo, cuestión que de todos modos no les incomodaba ya que lo entendían como propio de la situación en que se encuentran (privadas de libertad) y que además preferían estar en el trabajo a no hacer nada. Lo señalado no tiene mayor respaldo que la conversación de carácter informal sostenida con algunas internas, por lo que no debe considerarse como concluyente, pero que sin embargo sugiere un control respecto de este punto.

De acuerdo al “Estudio Evaluativo de los CET” del año 2004, un 66% de los internos/as trabaja de lunes a viernes, un 20% de lunes a sábado y el restante 14% toda la

¹⁴¹ Art. 48°, Párrafo 7°, Título I de la Resolución Exenta N° 2804 del 20 de agosto de 2006, que aprueba el “Manual de funcionamiento de los centros de educación y trabajo”.

¹⁴² El artículo 32° inciso 3° del Código del Trabajo señala que, las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

¹⁴³ De acuerdo al Art. 49 del Manual de Funcionamiento de los CET, los condenados que se encuentren participando de una en una actividad laboral tendrán derecho a un período de descanso anual asimilable a lo señalado en la legislación laboral. En el caso de actividades regidas por la legislación laboral común, este derecho se identifica con el feriado legal común. Ver también artículo 67° del Código Nacional del Trabajo.

semana, sin tener días de descanso. En cuanto a la cantidad de horas trabajadas, el siguiente cuadro muestra las cifras del estudio:

Categoría	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 8 horas diarias	3	4,3	27	19	30	14,2
Entre 8 y 10 horas diarias	58	82,9	102	71,8	160	75,5
Más de 10 horas diarias	6	8,6	8	5,6	14	6,6
Más de 12 horas diarias	3	4,3	5	3,5	8	3,8
Total	70	100	142	100	212	100

Fuente: DICTUC, 2004.

El mayor porcentaje de internos/as trabaja entre 8 y 10 horas diarias, 83% en el caso de las mujeres y 72% en el de los varones. Por otro lado, existen internos que trabajan más de 10 horas, 13% en las mujeres y 9% en los varones, así como otros/as que incluso trabajan más de 12 horas por día, práctica que se da algo más frecuente en el caso de las trabajadoras mujeres.

Si bien el Manual de funcionamiento de los CET señaló una jornada laboral máxima de 45 horas semanales, asimilándose a la legislación laboral común, no determinó el número máximo de horas de trabajo diario, omitiendo la indicación señalada en la regla 75 Nº 1 de las “Reglas para el Tratamiento Mínimo de los Reclusos”, lo que merece ser modificado mediante ley o reglamento que señale el número de horas de trabajo diarias que tendrán los reclusos.

Frente a la pregunta de si trabajaban horas extras después de la jornada normal de trabajo, el 43% de los internos/as afirmó que lo hacía, de los cuales el 60% señala no recibir pago por su trabajo, recibiendo a cambio un bono por producción. En los casos que sí recibían pago, la mayoría recibió dinero en efectivo por el trabajo extra, no obstante a algunos internos se les hizo efectivo el pago con productos o bienes. La extensión del horario de trabajo por parte de los reclusos/as, responde a la intención de hacerse de más ingresos. Cabe señalar, que a pesar de existir una mínima diferencia porcentual entre hombres y mujeres respecto del hecho de trabajar horas extras, resulta notable la diferencia

en la cancelación de estas horas; mientras que el 86% de las mujeres no recibe pago por las horas extras trabajadas, sólo el 48% de los varones se encuentra en la misma condición.

El horario de trabajo de los trabajadores independientes, tanto de artesanos como microempresarios, queda por su naturaleza a criterio de los internos/as, disponiendo ellos mismos de su tiempo según requiera la confección de sus productos.

Respecto de los internos/as que son Mozos y Jornaleros, su horario de trabajo no se encuentra regulado por ningún tipo de normativa, existiendo al igual que en el caso de la remuneración, un vacío respecto a esta modalidad de trabajo.

Por último, cabe destacar un aspecto importante derivado de la sobre carga laboral, esto es la falta de tiempo para poder realizar otras actividades. La importancia de ellas para los internos/as es que les permite lograr un crecimiento personal en otras áreas también importantes para un efectivo proceso de reinserción, complementarias al trabajo penitenciario. Según datos del año 2004¹⁴⁴, el 16% de los hombres aseguró no participar en actividades extra laborales, frente a un 46% de las mujeres. Al preguntarse por las razones que tienen para no participar, el 44% de las mujeres señala no tener tiempo para realizar otras actividades y un 22% señaló que no ha podido acceder a otras actividades. En los hombres en cambio, los que no tienen tiempo representan el 30%, apareciendo también con fuerza la respuesta “no me gusta o no puedo hacer actividades” con un 30%, además de “otras razones” con un 17%. El hecho de que las mujeres no puedan participar tanto como quisieran de otras actividades se explica, según el mismo estudio, por la falta de programas pensados para las mujeres que realizan trabajos, ya que muchas de las actividades se realizan en forma paralela a las jornadas laborales. Esta situación resulta más frecuente en los penales exclusivos para mujeres, donde el número total de actividades es mucho más reducido, siendo difícil poder compatibilizar los tiempos para asistir a alguna de ellas, no quedándoles otra opción que dedicarse única y exclusivamente a realizar actividades laborales.

¹⁴⁴ *Ibidem* 98, pág. 225.

2.3 Seguridad laboral en el desarrollo del trabajo penitenciario

La regla 74 de las “Reglas Para el Tratamiento Mínimo de los Reclusos”, señala que (1) En los establecimientos penitenciarios se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres y que (2) Se tomarán disposiciones para indemnizar a los reclusos por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en condiciones similares a las que la ley dispone para los trabajadores libres.

Por su parte, el Artículo 65 del “Reglamento de Establecimientos Penitenciarios” señala que: “La Administración Penitenciaria dispondrá la adopción directa de las precauciones necesarias para proteger la seguridad y salud de los internos trabajadores y cautelará que los mismos resguardos sean adoptados por los terceros que desarrollen actividades productivas o de capacitación que empleen mano de obra de los trabajadores reclusos. En caso de aquellas relaciones entre internos y terceros no regidas por la legislación laboral y que por esa razón no obligan a estos últimos a cotizar para los efectos de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se dejará constancia en los convenios respectivos que se celebren que deberá contratarse un seguro de accidentes personales que ponga a los internos a cubierto de las contingencias a que se refiere ese cuerpo legal. Los costos de contratación y mantención de estos seguros serán de cargo del tercero que impulse la actividad laboral o productiva de que se trate”.

Las distintas modalidades de trabajo penitenciario tienen distinto grado de exigencia en cuanto a medidas de seguridad laboral. Así el óptimo de exigencia se encuentra en el trabajo realizado en empresas instaladas, ya que, como se ha mencionado antes, estas tienen la obligación de dar fiel cumplimiento a las disposiciones laborales legales y reglamentarias sobre seguridad laboral y salud ocupacional, que se derivan de la relación laboral reconocida en el contrato legal de trabajo.

De acuerdo con el artículo 41 del Manual de Funcionamiento de los CET, el condenado que participe de una actividad laboral propia del CET, tendrá el carácter de trabajador independiente para los efectos legales. Su acceso a los sistemas de seguridad social, como sistema de pensiones, de salud y de cobertura a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se realizará conforme a esta calidad y en los términos que

admitan las disposiciones legales que sean aplicables. Sin embargo, Gendarmería es responsable de velar por la atención de la salud, enfermedades profesionales y accidentes del trabajo recurriendo para ello a los servicios de salud correspondientes.

Por su parte, el artículo 42 del mismo Manual señala que las actividades laborales que, en el marco de un convenio celebrado al efecto, sean encargadas o ejecutadas por terceros ajenos a la Administración Penitenciaria, darán lugar a relaciones jurídicas entre ésta, el tercero y los condenados, que se regirán por las disposiciones del derecho común que resulten aplicables. Las prestaciones de servicios o el encargo de ejecución de una obra material generarán entre el CET y el tercero un vínculo jurídico regido por las disposiciones del derecho civil. En tanto las relaciones directas entre el tercero y el condenado darán lugar a una relación ordinaria de trabajo regida por la legislación laboral común¹⁴⁵.

En este mismo sentido y a modo general, el artículo 45 del Manual de Funcionamiento de los CET, señala el deber de asistencia que le corresponde a la Administración Penitenciaria con las personas que se encuentran sometidas a su custodia, lo que significa cautelar los derechos e intereses de los condenados en las relaciones que los ligen con terceros que ejecuten actividades laborales y productivas al interior de los Centros de Educación y Trabajo, incluyendo expresamente la seguridad industrial de los condenados. Cabe la duda de acuerdo a la redacción empleada en este artículo si queda incluido el trabajo desarrollado en los Talleres, ya que en este caso no son terceros quienes ejecutan la actividad laboral y productiva que realizan los internos/as, correspondiendo la tarea de impulsar esta actividad al mismo CET. En caso de no tener cabida los Talleres del CET dentro de este artículo, no existiría deber alguno por parte de éstos de resguardar la seguridad de los reclusos en el desempeño de las labores. Por otro lado, de estar incluidos los talleres del CET en el artículo, será la Administración Penitenciaria la encargada de velar por el cumplimiento por parte del CET de ofrecer condiciones de seguridad laboral a sus trabajadores. Así, la institución Gendarmería es, mediante dos de sus órganos, juez y parte en esta situación.

¹⁴⁵ *Ibíd*em 89.

En este contexto Gendarmería de Chile, bajo la Dirección Regional Metropolitana, contrató el 1° de agosto de 2007 un seguro colectivo de accidentes laborales para las internas trabajadoras del C.P.F. de Santiago con la empresa Interamericana. La cobertura de este seguro incluía a todas las trabajadoras individualizadas por la Dirección Regional Metropolitana, sin costo alguno para las aseguradas. De acuerdo con lo señalado en las “condiciones particulares” del seguro, la póliza suscrita cubre sólo el “Desmembramiento” y el “Reembolso de Gastos Médicos por Accidente”, no existiendo cobertura alguna en casos de muerte accidental o de incapacidad, entre otros aspectos. Para dar cumplimiento a lo estipulado, se estableció un monto de 250 UF, máximos por asegurado en caso de desmembramientos y de 50 UF por evento para reembolso de gastos médicos. Para ambos tipo de siniestros las cifras de cobertura son bastante bajas, teniendo en cuenta que se establece además un cúmulo máximo de cinco personas por evento.

No obstante, aún cuando la cobertura de este seguro no resulta ser económicamente la más óptima y que además establece para su aplicación una serie de exigencias, resulta entregar de igual manera una garantía de seguridad en el desarrollo del trabajo realizado por las internas. No obstante cabe señalar que este se encuentra vencido desde el 30 de julio de 2008, es decir hace más de seis meses, no existiendo hasta la fecha renovación, sea con la misma empresa o con otra. De acuerdo con lo señalado por la Dirección Regional respecto de esta situación, existiría una pronta reunión para la resolución de este asunto¹⁴⁶.

En otro aspecto de la seguridad laboral, la mencionada evaluación del funcionamiento de los CET del año 2004 determinó que la mayoría de los internos/as trabajadores no utiliza los implementos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral. Este hecho resulta claramente más frecuente en las mujeres, ya que el 84% de ellas no utiliza implementos de seguridad, a diferencia del 47% de los varones.

De la visita realizada al CET del C.P.F. de Santiago para conocer de los distintos talleres y prestación de servicios en que se desempeñaban las internas, resulta fácil constatar, aún reconociendo la falta de conocimientos en la materia, la inexistencia de implementos básicos de seguridad en la mayoría de los trabajos desarrollados en ese CET,

¹⁴⁶ Esta información fue proporcionada por el Área Jurídica de la Dirección Regional Metropolitana de Gendarmería de Chile, a través de unas de las entrevistas que se hicieron como parte del trabajo de campo.

llamando en este sentido especialmente la atención el “taller de armado de ventanas y escaleras de aluminio”, trabajo que requiere para su realización la utilización de herramientas eléctricas como taladros, además del constante corte de grandes piezas de vidrio, para las cuales no se servían de ningún tipo de implemento de seguridad. Para confirmar esta apreciación, se preguntó por los mencionados implementos de seguridad a funcionarios penitenciarios a cargo de dicho taller, señalando que no poseían ninguno de estos implementos y responsabilizando por ello a las mismas internas, a quienes si bien la empresa en alguna oportunidad les había proporcionado guantes, finalmente ellas no habían hecho uso de ellos, no los cuidaban o los cortaban. Frente a los demás trabajos desarrollados al interior del CET, parece ser que también se repiten los problemas de seguridad, ya que aún cuando los otros oficios parecen ser de menor peligrosidad siempre deben existir los implementos adecuados para cada uno de ellos, según el tipo de riesgo¹⁴⁷.

Lo anteriormente dicho se ajusta muy bien con las tareas de Jornales y Mozos, que recordemos es la segunda modalidad de trabajo con mayor participación de los internos/as. A ellos tampoco se les proporciona ningún tipo de implementos de seguridad, puesto que, como se ha dicho, su trabajo no es considerado en ninguno de los reglamentos ni manuales que regulan la actividad laboral penitenciaria.

3. Otros Aspectos del Trabajo Penitenciario

De lo señalado anteriormente, resulta evidente que la modalidad que ofrece mayor protección de los derechos laborales de los internos/as es el trabajo de la empresa instalada al interior del penal, puesto que ella exige la formalización de la relación laboral a través de un contrato de trabajo, rigiéndose por tanto con la misma normativa laboral que los trabajadores libres. Aspectos tales como la remuneración, la jornada laboral y la seguridad laboral se encuentran expresamente reglamentados en el código del trabajo. Las demás modalidades de trabajo penitenciario ofrecen más o menos protección respecto de estos

¹⁴⁷ *Ibidem* 98, págs. 198 -200.

temas, sin embargo ninguna de ellas alcanza el respaldo que entrega el contrato de trabajo que exige Gendarmería para el funcionamiento de una empresa instalada.

Además de los aspectos mencionados recientemente, existen otros frente a los cuales se han percibido algunos problemas, lo que justifica dar una breve explicación de ellos.

3.1 Gendarmería: Rol de Juez y Parte

Son reiteradas las instancias en que Gendarmería evalúa el trabajo de los internos/as con el fin de determinar su desempeño y avances, siendo el resultado de dicha evaluación de radical importancia para los reclusos, ya que les permitirá generar confianza entre sus empleadores y poder acceder a mejores categorías de trabajo con mejor remuneración. Sin embargo, quizás el aspecto más importante de una buena evaluación del trabajo desarrollado tiene que ver con la posibilidad de rebaja de condena que les ofrece la ley 19.856 a quienes hayan demostrado tener un comportamiento sobresaliente, además del otorgamiento de beneficios intrapenitenciarios o permisos de salida para quienes hayan demostrado avances significativos en su proceso de reinserción. La concesión, suspensión o revocación de estos beneficios es una facultad privativa del jefe del establecimiento, concediéndolos siempre y cuando gocen de un informe favorable del Consejo Técnico.

En caso de presentarse diferencias entre los terceros e internos/as trabajadores bajo modalidad de empresa instalada, será Gendarmería la encargada de mediar entre las partes, garantizando el cumplimiento del convenio y los derechos laborales. Por otra parte si estas se presentan en el Trato directo o Prestación de Servicios vía CET¹⁴⁸ mediará en forma respectiva el Encargado Laboral o Jefe del CET, debiendo realizar las gestiones necesarias para su solución. El espíritu de protección de los derechos laborales que debe brindar Gendarmería a los internos/as, se basa en el artículo 69 del Reglamento de Establecimientos

¹⁴⁸ Cabe tener en cuenta, que la modalidad de prestación de servicios vía CET, se presenta como una relación comercial entre el empresario y el CET, no obstante parece ser que cuando el Manual hace referencia a las diferencias entre “*las partes*”, parece estar señalando a empresarios e internos/as.

Penitenciarios¹⁴⁹, y en el artículo 45 del Manual de Funcionamiento de los CET¹⁵⁰, que establece el deber de asistencia de la Administración Penitenciaria, otorgándole un rol cautelar respecto de los derechos e intereses de los internos/as en las relaciones que los liguen con terceros que ejecuten actividades laborales y productivas al interior de los Centros de Educación y Trabajo.

Sin embargo, considerando el valor que tiene para los internos/as la evaluación de su desempeño laboral, es posible que se vean intimidados de plantear a la autoridad correspondiente de Gendarmería los eventuales abusos de los cuales sean objeto, ya que dicho reclamo pudiera traducirse en una mala evaluación como trabajador, con la consecuente pérdida de oportunidades. El hecho que las autoridades que resuelven los conflictos, sean parte de la misma institución que evaluará constantemente su desarrollo en la actividad laboral penitenciaria, puede ser una importante barrera a la hora de denunciar abusos y malos tratos por parte de terceros.

Esta situación resulta aún más compleja cuando son los mismos Centros de Educación y Trabajo¹⁵¹ los encargados de la producción, dirigiendo y ordenando el trabajo de los internos, siendo en definitiva los que deben determinar todos los aspectos y condiciones en que se desarrollará el trabajo. Este es el caso de los Talleres emprendidos

¹⁴⁹ El Artículo 69 del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios señala que, “*La Administración Penitenciaria velará por que las actividades laborales que desarrollen terceros dentro de los establecimientos penitenciarios, sean coherentes con los programas de tratamiento y la política penitenciaria en general y pondrá especial énfasis en que, junto con los contenidos técnicos de la capacitación y con el respeto de los derechos laborales de los internos en el desarrollo del trabajo remunerado, se entregue a éstos, de manera clara, el contenido valórico del trabajo en sí mismo*”.

¹⁵⁰ Artículo 45 del Manual de Funcionamiento de los CET señala que, “*En el cumplimiento del deber de asistencia que la Administración Penitenciaria tiene para con las personas sometidas a su custodia, corresponderá a ésta desempeñar un rol cautelar de los derechos e intereses que los condenados posean en las relaciones que los liguen con los terceros que ejecuten actividades laborales y productivas al interior de los Centros de Educación y Trabajo. De este modo, la Administración Penitenciaria deberá supervisar, controlar y fiscalizar, directamente o a través de las instancias que sean pertinentes, el cumplimiento de todas las obligaciones que el tercero contraiga con y respecto de los condenados, sean que éstas digan relación con el proceso productivo, con la seguridad industrial, con las jornadas de trabajo, con las consecuencias derivadas del contrato de trabajo, con la seguridad social o con cualquier otro aspecto o materia que se relacione directa o indirectamente con la actividad o proyecto que se lleve a cabo*”.

¹⁵¹ Cabe señalar que respecto a la evaluación de los trabajos en los CET, le corresponderá al Consejo Técnico evaluar a todos los internos que ingresen a él, encasillándolos en las categorías de Aprendiz, Ayudante de Maestro o Maestro. La evaluación se repite durante todo el periodo laboral de los internos/as, ya que junto con determinar la movilidad entre estas y el nivel de remuneración correspondiente, se verifica el grado de avance en su proceso de reinserción social.

por los CET y de la prestación de servicios a terceros vía CET¹⁵². En ambas modalidades, para exigir el respeto de sus derechos, los internos/as deberán denunciar ya no a un empresario o particular, sino a funcionarios del CET, procedimiento que además no se encuentra regulado en forma alguna. El resguardo que ofrece Gendarmería es únicamente respecto de infracciones realizadas por terceros, no considerándose siquiera la posibilidad de la existencia de abusos en las actividades laborales cuya producción se encuentra a cargo de los CET. En este sentido, todos los posibles reclamos o denuncias respecto de las condiciones de trabajo en los CET tienen una barrera aun más grande que superar que la que se presenta frente a denuncias contra terceros ajenos a la Administración.

En definitiva, difícilmente los internos podrán realizar denuncias de los abusos que pudiesen afectarles, puesto que tanto el ente denunciado como el ente fiscalizador pertenecen a la misma institución, teniendo Gendarmería los roles de juez y parte a la vez; lo que es aún más dramático asumiendo que los pronunciamientos pueden ser determinantes frente a evaluaciones posteriores de desempeño, poniendo en juego el acceso a derechos e importantes beneficios tales como, por ejemplo, la reducción de la pena.

Por otro lado, parece oportuno señalar el hecho de que en los últimos años se ha denunciado una serie de irregularidades relacionadas con los Centros de Educación y Trabajo. De acuerdo con el Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2007, las irregularidades en los CET ubicados en los recintos penitenciarios no son escasas¹⁵³. Así, en junio de 2006 se entregaron al Ministerio Público los antecedentes de un supuesto fraude en el cual habrían participado de forma directa el administrador del Centro y un funcionario de Gendarmería de Chile. De acuerdo con los antecedentes, la empresa privada “Rigel Capacitación Limitada” se había comprometido con el SENCE a realizar cursos de capacitación para internos del penal de Colina I con dineros provenientes de esta entidad. Los cursos que presentó y se adjudicó Rigel tenían un presupuesto de alrededor de \$18.000.000, que finalmente no fueron realizados. Conforme a los antecedentes, los

¹⁵² En la modalidad de Prestación de Servicios, los internos/as pueden tener diferencias tanto con terceros como con el mismo CET, siendo estas últimas las más probables ya que todos los aspectos del trabajo diario se encuentran controlados por el CET, siendo muchas veces mínima la comunicación con los privados.

¹⁵³ Ver *Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2007. Hechos 2006*, Santiago, Universidad Diego Portales, Facultad de Derecho, 2007, págs. 10-12.

funcionarios involucrados del CET obligaban a profesores e internos a firmar los registros de asistencia, de modo de no levantar sospechas, para finalmente simular su realización mediante la entrega de diplomas al “término de los cursos”.

Otra situación que se dio a conocer es la existencia de diplomas de cursos que corresponden al Programa de Becas 2005 a través de la Corporación de Capacitación de la Construcción, en el curso denominado “Remodelación y decoración de muebles”, que finalmente no se habrían realizado.

Por si esto fuese poco, en el año 2006 se denunció por parte de la Asociación de Funcionarios Penitenciarios la existencia de deudas millonarias en el CET Metropolitano, provenientes por la compra de productos elaborados por los internos, los cuales no se encuentran pagados. Lo más grave de esta situación, es que entre los deudores se encontrarían varios funcionarios de Gendarmería.

3.2 Desarrollo de Actividades Laborales Tradicionalmente Femeninas

Las actividades laborales desarrolladas en los CET por mujeres al interior de los penales son generalmente de dos tipos: “calificadas” y “no calificadas o tareas simples”.

Las actividades calificadas son aquellas que se caracterizan por requerir conocimientos previos, siendo vital el adiestramiento o algún tipo de capacitación para ser desarrolladas. En el caso de las internas mujeres, la mayoría de estas actividades se relacionan con labores tradicionalmente ligadas al género femenino como repostería, peluquería, lavandería, costura, etc., repitiéndose en la mayoría de los penales en que habitan mujeres. Así por ejemplo en el CET del C.P.F. de Santiago, trabajaban en actividades calificadas un total de 130 mujeres, en talleres dedicados a la realización de las tareas recién nombradas, constituyendo una excepción el taller de armado de estructuras de aluminio¹⁵⁴. La mayor crítica que se ha hecho a estas actividades es su cargada tendencia a perpetuar los estereotipos sociales en torno a las mujeres. Pareciera ser que uno de los

¹⁵⁴ Comunicado Ministerio de Justicia, 5 de marzo de 2007, “*Ministros de Justicia y Sernam Celebran con Reclusas el Día Internacional de la Mujer.*”

objetivos del desarrollo de estos talleres respondería a un intento por encausar el comportamiento desviado de estas mujeres, quienes con su actuar escaparían de la imagen y características de una buena madre, dueña de casa y mujer. Esta crítica se ha planteado ya hace bastantes años¹⁵⁵, no obstante sigue siendo una característica del trabajo penitenciario de mujeres, siendo muy lenta la introducción de otros objetivos en la planificación de las actividades laborales, que sean capaces de recoger los intereses y las necesidades de las internas trabajadoras. Así, para diciembre de 2008¹⁵⁶, un total de 168 mujeres realizaba actividades calificadas en el C.P.F de Santiago, desempeñándose en talleres de “preparación de masas dulces”, “confección de ropa de casino y hogar”, “hidrolavandería industrial” y “montado de mechas en catálogos de tintura de cabello”, manteniéndose como única excepción a la regla el servicio de armado de espejos, ventanas y escaleras de aluminio. Resulta fácil apreciar la inexistencia de cambios en los objetivos de planificación de las actividades laborales, incluso después de más de cuatro años.

Esta situación, junto con reflejar la mantención de labores de carácter sexista, muestra como la política laboral penitenciaria ignora también otros criterios a la hora de crear talleres de capacitación y trabajo, como son las necesidades del mercado laboral, cuestión que en definitiva repercutirá al momento de ofrecer sus servicios en el medio libre.

Otra crítica a las actividades calificadas que realizan mujeres tiene que ver con la remuneración que reciben ellas en comparación con los varones. Así, a pesar de que en ambos casos reciben algún tipo de instrucción para su realización, las actividades realizadas por ellos gozan de una mayor valoración en el mercado. Por ejemplo en el CET semiabierto de Antofagasta, trabajan hombres y mujeres, en el cual el sector de repostería tiene un promedio de remuneración de 20.000 pesos mensuales, y el sector mueblería (actividad exclusiva de hombres) el promedio llega a 120.000 pesos al mes. Para el año 2004, en el CET del C.P.F. de Santiago, el ingreso por actividades calificadas era entre 60.000 y 80.000 pesos al mes, mientras que por otro lado en el CCP Colina I, penal que alberga exclusivamente a varones, la remuneración mayor por actividades calificadas alcanza a los

¹⁵⁵ Informe CLADEM, *Violencia Contra Mujeres Privadas de Libertad*, 2008, pág. 150.

¹⁵⁶ *Ibidem* 97.

180.000 pesos mensuales¹⁵⁷. Siguiendo la tendencia, para diciembre del año 2008 en el C.P.F. de Santiago, los incentivos promedio de los trabajos calificados variaban entre 23.570 y 70.000 pesos, mientras que en el CCP Colina I, los ingresos promedios fluctuaban entre los 30.000 y los 130.000 pesos. Esta mayor remuneración en los oficios desempeñados por hombres, se debe principalmente a que la calificación en el caso de ellos, tiene un mayor ajuste con las demandas del mercado. Esta situación probablemente encontrará eco en el medio libre, complicando aún más la reinserción laboral y social de las mujeres, si se tiene en cuenta que muchas de ellas son jefas de hogar y en muchos casos el único sustento económico.

El otro tipo de tareas son las simples o no calificadas, las cuales se caracterizan por no necesitar instrucción alguna para su realización. Son este tipo de tareas las que mayoritariamente desempeñan las mujeres privadas de libertad, ya que al no necesitar calificación o grado de conocimiento alguno, permiten que rápidamente puedan empezar a trabajar. Entre estas tareas, se encuentran la clasificación de sobres y de implementos de ferretería, y trabajos manuales de menor complejidad. Ejemplo de esto es el CET del C.P.F. de Santiago, donde trabajaban 160 mujeres en tales actividades, quienes se dedicaban a trabajos como envasado de materiales de construcción (clavos, pernos y otros que son contados y envasados), armado de bolsas de papel y carpetas, conteo y envasados de sobres, entre otras. El trabajo en oficios no calificados, representaba en el caso de los hombres un 8,5%, a diferencia de un 47% de mujeres que se desempeña en este tipo de actividades en el 2004¹⁵⁸. Para fines de 2008, la cantidad de mujeres dedicadas a tareas simples en el CET del C.P.F. Metropolitano era de 168, realizando casi las mismas labores que en el año 2004¹⁵⁹. Cabe señalar también, que estas discriminaciones en el acceso a trabajos y a la capacitación de las mujeres privadas de libertad, es una situación que se arrastra desde el medio exterior, repitiéndose las mismas desigualdades que el mundo laboral plantea entre mujeres y varones libres.

Usando como referencia el C.C.P. Colina I para hombres y el C.P.F. Santiago, que son además los que tienen mayor actividad laboral en la Región Metropolitana, es posible

¹⁵⁷ *Ibidem* 98, págs. 90 y sgtes.

¹⁵⁸ *Ibidem* 98, pág. 182.

¹⁵⁹ *Ibidem* 97.

señalar que para diciembre de 2008 el desarrollo en actividades no calificadas se lleva a cabo por un 2% y un 53 % en el caso de varones y mujeres, respectivamente. Estas cifras ejemplifican la realidad acerca de las falencias de la actividad laboral penitenciaria, especialmente en el caso de las mujeres, ya que como se dijo estas labores difícilmente podrán entregar herramientas para desenvolverse en el medio libre.

3.3 Especial situación de las condenadas por delitos relacionados con tráfico de drogas

Como se señaló en el capítulo anterior, gran porcentaje de mujeres se encuentran recluidas por delitos relacionados con el tráfico de drogas y estupefacientes. A modo de ejemplo, en el CPF de Santiago más del 50% de las mujeres se encuentra recluida por estos delitos.

La Ley N° 20.000 publicada el 16 de Febrero de 2005, sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, además de crear y sancionar la nueva figura penal de “microtráfico”, definiéndola como el porte y tráfico de estupefacientes en pequeñas cantidades, y cuya penalidad va de los 541 días a 5 años de privación de libertad y una multa de 10 a 40 UTM, es decir de 370.000 a 1.486.000 pesos¹⁶⁰. La aprobación de la propuesta de crear una nueva tipificación para el delito de "microtráfico" por la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado, recordó en varias oportunidades que los microtraficantes son de poblaciones humildes, ancianas o madres, y que de no crearse esta nueva figura, debiese haberseles aplicado la ley dispuesta para los casos de gran narcotráfico, siendo sancionadas con penas muy elevadas que van entre los cinco años y un día a diez años de reclusión¹⁶¹.

Una de las características que evalúa Gendarmería para permitir el trabajo con empresas privadas es que estas tengan también funcionamiento en el medio libre, con el fin

¹⁶⁰ A febrero de 2009, el Valor de UTM fue de \$37.163.

¹⁶¹ Diario El Sur, martes 24 de junio de 2003. Disponible en: http://www.elsur.cl/edicion_hoy/secciones/articulo.php?id=17784&dia=1056427200. Visitada por última vez el 10 de Febrero de 2009.

de posibilitar que las internas que egresen del penal puedan continuar en estas empresas y así facilitarles el proceso de inserción. El buen desempeño que tienen las internas en su trabajo, es conocido y valorado por los empresarios, quienes en muchas ocasiones ofrecen un cupo en la planta externa para aquellas que han demostrado un alto grado de responsabilidad, aptitud y compromiso.

Lamentablemente, esta opción algunas veces puede verse truncada, debido a la imposición de las altas multas que estipula la ley para los casos de microtráfico. De no poderse pagar estas multas, la cantidad adeudada es conmutada mediante días de reclusión. De esta forma, las internas que fueron favorecidas con un empleo deben dejarlo para cumplir con su deuda y regresar al penal, no quedando a disposición del empresario más opción que buscar un reemplazante para su puesto. Al mismo tiempo, esta situación genera escasos incentivos para las empresas, ya que promover estos empleos puede ser una alternativa algo inestable.

IV. Conclusiones y Recomendaciones

A estas alturas parece evidente señalar la vital importancia que tiene el desarrollo de una actividad laboral para las mujeres, principalmente para su propio bienestar como personas y, asimismo, para el bienestar de sus familias, en aquellos casos en que se encuentran a su cargo. La obtención de una fuente de ingresos que le permita sustentar sus propios requerimientos y el de sus familias parece no ser tan sencillo. Máxime teniendo en cuenta que en los últimos años han aumentado las familias con jefatura de hogar femenina, correspondiendo al 29,7% del total de familias en el 2006; lo que equivale a decir que una de cada tres viviendas tiene a una mujer como jefa de hogar, cifra que se acentúa en los hogares pobres, correspondiendo al 37% de ellos¹⁶². Se suma además el tener que lidiar con una serie de discriminaciones impuestas por el mercado laboral, como son las diferencias de ingresos y de acceso a los mejores puestos de trabajo en comparación con los varones, además del hecho de que los niveles de cesantía son muchos mayores en el caso de ellas, entre otros aspectos. Cabe recordar que no por nada, el 92% de las mujeres identifica el

¹⁶² Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN), aplicada entre el 7 de noviembre y el 20 de diciembre de 2006, a un total nacional de 73.720 hogares de 335 comunas del país.

trabajo como el principal ámbito de discriminación¹⁶³. Este carácter hostil del trabajo femenino se amplifica aún más cuando se trata de mujeres que provienen de estratos socioeconómicos bajos, presentan bajos niveles de escolaridad y las tareas en que se desempeñan se caracterizan por su informalidad, precariedad e inestabilidad, teniendo al mismo tiempo que mantener y cuidar de su hogar e hijos, dada la radical asimetría con la cual estas cargas se distribuyen en la mayoría de las sociedades actuales.

Estas características se presentan acentuadas entre las mujeres encarceladas en los recintos penitenciarios, quienes en muchos casos no han tenido nunca acceso a un trabajo formal, presentándose la realización de actividades ilegales -como la comercialización de pequeñas cantidades de drogas y su transporte- como una oportunidad para obtener ingresos de manera rápida y constante. Recordemos que los delitos relacionados con drogas son los que actualmente motivan en mayor medida la reclusión de mujeres en nuestro país.

La cárcel aparece como un espacio que reúne a personas particularmente vulnerables y continuamente excluidas, reproduciéndose y acentuándose las discriminaciones existentes en la sociedad libre, sobre todo en el caso de las mujeres. En ese sentido, la responsabilidad que le concierne al Estado de prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres debe ser mucho mayor cuando el ejercicio y respeto de sus derechos dependen de una institución penitenciaria. Sin embargo, en los últimos años han sido constantes las denuncias respecto de las malas condiciones en que viven y de las prácticas discriminatorias de que son víctimas las mujeres reclusas en aspectos tales como: visitas íntimas, prestaciones de salud (especialmente sexual y psicológica), el diseño de los recintos penitenciarios, la situación de las madres que habitan con sus hijos/as dentro de los penales y los programas educativos y laborales con contenidos estereotipados, entre otros.

De todos estos aspectos que sitúan a las mujeres privadas de libertad dentro de la marginalidad de nuestra sociedad, el relativo al trabajo penitenciario suele no generar mucha atención, al considerarse que no reviste un carácter tan urgente como otros, que sí

¹⁶³ Corporación Humanas, “Radiografía de la desigualdad en el Día de la Mujer”. Disponible en: <http://www.humanas.cl>, consultado por última vez el 8 de Marzo 2009.

requerirían de una solución más inmediata. Sin embargo, esta falta de preocupación se debe al desconocimiento de los múltiples efectos que su desarrollo significa para estas mujeres.

La actividad laboral penitenciaria como medio de resocialización y también de posterior reinserción de las personas privadas de libertad tiene un desarrollo muy limitado en los recintos penitenciarios de nuestro país, tanto para hombres como para mujeres. No obstante, su regulación y especialmente su organización y planificación se encuentra orientada hacia las necesidades de personas de género masculino. El trabajo penitenciario se presenta en definitiva, como una forma más de discriminación hacia ellas dentro de la prisión, pues nuevamente no se ha considerado relevante atender sus necesidades, debido a la mínima cantidad que representan en comparación con la población masculina.

En el momento en que la actividad laboral sea capaz de atender las necesidades y especificidades propias de las mujeres, se transformará en una excelente oportunidad para dar un giro a sus vidas y a las de sus familias, desde la misma estadía en prisión. El aprender y ocuparse en un oficio que permita generar ingresos suficientes, significará en muchos casos cambiar la manera de entender el trabajo, el cual hasta entonces se ha caracterizado por la inestabilidad, la precariedad y la mala remuneración.

La mayoría de las críticas formuladas con relación a los trabajos realizados por mujeres al interior de los recintos penitenciarios pasan por el carácter estereotipado que presentan, los cuales continuamente refuerzan el rol tradicional de la mujer tanto en el ámbito público como en el privado, al mismo tiempo de no promover el desarrollo de capacidades en otras áreas que ofrezcan mayores posibilidades de inserción laboral. Es así como las mujeres reclusas se dedican fundamentalmente a la realización de tareas de lavado, cocina, repostería, confección de ropa, aseo y limpieza, siendo todas actividades relacionadas con labores domésticas. Pareciera entonces una obviedad señalar que las capacitaciones en oficios y actividades debiesen concentrarse en ofrecer a estas mujeres una mayor rentabilidad y en adecuarse lo mejor posible a las demandas del mercado, a fin de reportar las mayores utilidades posibles a las internas, y a la vez erradicar los estereotipos de género que típicamente han acompañado la actividad laboral femenina, los cuales no hacen más que excluir y perjudicar a las mujeres.

La discriminación en materia laboral contra las internas lamentablemente no termina aquí, pues el grado de complejidad de los trabajos que realizan ellas es notoriamente menor que el de los varones. Aproximadamente la mitad de las mujeres que trabajan el CET del CPF de Santiago realizan actividades que no necesitan instrucción o calificación de ningún tipo para llevarse a cabo, lo que significa dejar a todas esas mujeres prácticamente en la misma situación que antecedió a su reclusión. Si bien la realización de actividades simples las mantiene ocupadas, son de muy poca utilidad para competir en el cada vez más exigente mercado laboral, mermando las oportunidades de obtener ingresos a través de una actividad lícita y formal, situación que contrasta con los varones de CET del CCP de Colina I, los que casi en su totalidad realizan actividades calificadas. Esta situación resulta aún más grave considerando que alrededor de un tercio de la población trabajadora femenina de la Región Metropolitana se desempeña en las modalidades de trabajo institucional, las cuales tampoco se tratan de actividades calificadas; Región que, como se ha mencionado, concentra más de la mitad de la actividad laboral penitenciaria femenina a nivel nacional.

Otro aspecto discriminatorio de estos trabajos, se expresa también con relación a las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales. Así, en cuanto a las remuneraciones, las internas reciben por sus servicios ingresos muy bajos, que en el mejor de los casos no alcanzan ni al 50% del sueldo mínimo establecido para un trabajador en el medio libre y en el peor de ellos ni siquiera existen. Esta situación difiere del trabajo efectuado por varones, quienes reciben mejores ingresos que ellas, aunque tampoco de manera satisfactoria.

Resulta importantísimo el reconocimiento y la valoración de la labor realizada por las internas, especialmente a través del pago de una remuneración justa por el trabajo realizado, sobre todo si se espera que consideren a éste como el medio que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias.

Otro aspecto característico de las relaciones laborales formales tiene que ver con los conceptos de regularidad y continuidad con que se desarrollan. Estas características no siempre se encuentran presentes en los trabajos desempeñados por las reclusas, ya que dependen mucho de la estación del año en que se encuentren y de la disponibilidad de materiales, lo que en definitiva tiene directa relación con la cantidad de solicitudes que se

realicen, configurándose periodos de altísima actividad y otros donde prácticamente no la hay. Así, vuelve a repetirse el escenario de inestabilidad que caracterizaba los trabajos realizados por las reclusas en el periodo anterior a su reclusión.

Por este motivo, la duración de la jornada de trabajo de las internas se acomoda a las órdenes de trabajo existentes, exigiéndose a éstas trabajar un mayor tiempo en caso de ser necesario para finalizar una orden o pedido, situación que incluso es amparada por la regulación pertinente. Esta situación resulta aún más gravosa, ya que el pago de las horas extras trabajadas no se respeta del mismo modo que en el medio libre. Así, según señala el manual correspondiente, estas horas deben ser compensadas mediante periodos de descanso equivalentes, o bien monetariamente, aunque sin especificar que se paguen a un mejor precio que las horas de la jornada ordinaria. Nuevamente, el trabajo penitenciario femenino presenta diferencias respecto de los trabajos fuera del encierro, posibilitando los abusos y la inadecuada consideración del esfuerzo desplegado por las internas en la realización de estos trabajos.

Como se señaló recientemente, las reclusas en su mayoría se desempeñan en labores de carácter doméstico, las cuales si bien no presentan mayor peligrosidad, requieren igualmente de la adecuada protección para su realización. En este sentido, se puede afirmar que las actividades en que se desempeñan las reclusas no ofrecen los resguardos de seguridad básicas para su realización, tanto por la escasez de implementos de seguridad y la falta de información y educación en materia de prevención de riesgo, así como por la baja o nula cobertura ante siniestros que pudiesen originarse en la realización de estas labores.

Todos estos son aspectos fundamentales de cualquier relación de trabajo, pero es evidente que al interior de las cárceles no gozan del mismo respeto. El trabajo que realizan las reclusas allí comparte muchas de las características de los trabajos que realizaban antes de su reclusión. En este sentido, el trabajo como institución pierde su poder resocializador, siendo algo ilusorio esperar que a través de ellas las internas logren reinsertarse socialmente. Finalmente, los programas de trabajo interesan únicamente a las internas como un mecanismo para rebajar el tiempo de condena y/o lograr beneficios intra-penitenciarios o de salida.

El respeto y cumplimiento de los derechos laborales de las internas es una obligación casi exclusiva de Gendarmería, quien compartirá dicha obligación con otras autoridades únicamente cuando la actividad se encuentre regulada por un contrato legal de trabajo, específicamente con la Dirección del Trabajo. Así, sólo eventualmente esta institución inspeccionará la modalidad de empresas instaladas, ya que es la única actividad laboral que exige ser normada por la legislación laboral común, y en la cual las mujeres prácticamente no tienen participación.

Más allá de su efectividad, el trabajo penitenciario históricamente ha sido considerado sólo como una herramienta más para reinsertar a estas mujeres en el mundo exterior, no tomándose en cuenta como actividad propiamente tal, en el sentido de ser generadora de derechos y obligaciones tanto para trabajadores como para quienes hagan las veces de empleador. En este sentido la protección de los derechos laborales queda únicamente a la voluntad de Gendarmería de Chile, que si bien en los últimos años se ha preocupado de reglar el funcionamiento de la mayor parte del trabajo laboral penitenciario, a través de la dictación de manuales que regulan tanto el trabajo vinculado a empresas privadas como el desarrollado en los Centros de Educación y Trabajo, intentando incorporar lo señalado por la normativa internacional en materia de trabajo penitenciario. No obstante, estos presentan graves falencias en cuanto a permeabilidad para la comisión de abusos y malos tratos hacia las reclusas, debido principalmente al vocabulario impreciso que emplean, permitiéndose un amplio margen para la interpretación de sus disposiciones. Así, la mayoría de los abusos señalados no caen en el territorio de la irregularidad, puesto que es usual la utilización de términos vagos como la expresión: “similar al medio libre”. Esta frase es constantemente empleada para determinar las condiciones en que se desarrollará la actividad laboral, la cual por su ambigüedad no permite asegurar ningún tipo de base o límites específicos respecto de los cuales exigir su cumplimiento.

Resulta clave también para la perpetración de estas injusticias, la permanente evaluación a la que se encuentran sometidas las mujeres privadas de libertad en el desempeño de sus actividades labores por parte de Gendarmería a través de su Consejo Técnico, ya que terminan configurándose como una barrera a la hora de reclamar y denunciar posibles abusos y malos tratos. Esto, debido a que tales manifestaciones pudiesen

repercutir en una buena evaluación como trabajador, esencial para la obtención de oportunidades y beneficios. Esta cuestión, se hace doblemente más complicada cuando los abusos se producen en modalidades de trabajo en que se encuentran involucrados los CET, ya que la denuncia en este caso es contra una unidad que forma parte de Gendarmería, siendo un riesgo aún más elevado para las internas el hacerlos patente. La obtención de un beneficio de salida y de la rebaja de condena, es algo extremadamente valioso para cualquier ser humano que se encuentra privado de libertad, pero especialmente en el caso de las mujeres reclusas, quienes en varios casos no cuentan con las visitas de sus familias o amistades, habiendo perdido todo contacto con el mundo exterior. Este contacto con el medio libre resulta importantísimo para estas mujeres, quienes saben de los roles de contención y de cohesión que les asignan sus familias, el cual rara vez es reemplazado de buena forma, y por lo cual el interés por conocer el estado de sus hijos se les hace tremendamente urgente. En este sentido, difícilmente puede esperarse que las reclusas exijan y denuncien el respeto de sus derechos cuando crean estar frente a una vulneración de ellos, ya que dicho actuar podría poner en serio riesgo la posibilidad de contacto con los suyos.

Resulta importantísimo para la puesta en práctica de la normativa internacional y nacional, que en materia laboral carcelaria el Estado disponga de autoridades ajenas a la administración penitenciaria para fiscalizar y controlar el respeto y cumplimiento de los derechos de las mujeres que realizan actividades de trabajo. Para lo anterior, se requiere que las inspecciones sean realizadas por personal especializado, de forma regular y con el imperio suficiente para que sus indicaciones y apreciaciones no sean consideradas sólo como recomendaciones, sino como medidas vinculantes y urgentes. Resulta necesario también que dichas denuncias y medidas sean informadas a la opinión pública, y así propiciar un clima de transparencia y de control de respuesta por parte de las autoridades políticas y judiciales, cuando la solución escape de las competencias de Gendarmería. En este sentido, resulta trascendental que los inspectores posean las características de objetividad y de independencia respecto de la autoridad penitenciaria.

Para este propósito resultaría sumamente útil la creación, como existe en otros países, de la figura del Juez o Tribunal de la Ejecución Penal. Este es un órgano

especializado en el control jurisdiccional de la ejecución de la pena, encargado de velar por el respeto y cumplimiento de los derechos y de las condiciones en que habitan y también trabajan las personas privadas de libertad, al mismo tiempo de conocer las solicitudes o quejas que planteen los condenados durante el periodo de cumplimiento de ellas. Estas labores son en la práctica desarrolladas por los Jueces de Garantía, en razón de la competencia que en materia penitenciaria les confiere el artículo 14 letra f) del Código Orgánico de Tribunales, de “hacer ejecutar las condenas criminales y las medidas de seguridad, y resolver las solicitudes y reclamos relativos a dicha ejecución, de conformidad a la ley procesal penal (...)”. No obstante, son múltiples las dificultades que les impiden realizar de buena forma las tareas encomendadas, que tienen que ver principalmente con la gran cantidad de asuntos entregados a su conocimiento y con la falta de pretensiones de fiscalización, siendo de esta forma complejo ofrecer respuestas efectivas ante posibles vulneraciones de derechos humanos -entre ellos, los de carácter laboral y los vinculados a la no discriminación- de quienes se encuentran cumpliendo una pena¹⁶⁴.

Otra forma de prevenir abusos y discriminaciones podría ser la adopción de figuras tales como “Defensorías del Pueblo” u “Ombudsman”; esto es, órganos encargados de defender los derechos y libertades individuales y colectivas de la ciudadanía, controlando y vigilando principalmente la actividad de la Administración del Estado. Para poder materializar estos objetivos, si bien instituciones como las Defensorías del Pueblo presentan diferentes matices en los países de la Región, se suele incluir la legitimación activa para iniciar procesos judiciales, pudiendo interponer acciones tales como recursos de Amparo o Protección, u otras que permitan poner término a situaciones que impliquen violaciones de derechos, pudiendo incluso entablar denuncias penales contra los responsables. Asimismo, suelen contar con facultades para solicitar a instituciones estatales la entrega de información, documentos e informes, con el objeto de elaborar reportes de evaluación, seguimiento y monitoreo de carácter público, expresando recomendaciones, observaciones y críticas con relación a las situaciones bajo análisis.

En América, son varios los países que cuentan con Defensorías del Pueblo; entre ellos: Argentina, Brasil, Perú, Ecuador, Colombia, Venezuela, Costa Rica, Honduras,

¹⁶⁴ *Ibidem* 37, pág. 160.

Panamá, Guatemala, México, Canadá, y en varios Estados de Estados Unidos. Por su parte en nuestro país, el proyecto de reforma constitucional que crea la figura del “Defensoría de las Personas” se encuentra recientemente aprobado por la Cámara de Diputados, encontrándose a la espera del segundo trámite de aprobación en el Senado, donde la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia emitirá un informe a la Sala y, además, deberá informar a la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara Alta. De llegar a buen puerto este proyecto, representará un claro avance en la incorporación de las tendencias internacionales de defensa de los derechos ciudadanos, además de profundizar el desarrollo de la democracia en nuestro país.

No obstante lo dicho en términos generales para la figura del Ombudsman, el desarrollo de una defensa ciudadana requiere de una especialización en ciertas materias que por su naturaleza debiesen recibir mayor atención. Este es precisamente el caso de las personas privadas de libertad, quienes en gran medida depositan el respeto y la ejecución de sus derechos en una institución Estatal. En este sentido, resulta fundamental la existencia de una protección especializada en materia penitenciaria, sea por la vía de la creación de instituciones específicas para la defensa de las personas recluidas o por el reconocimiento de facultades al Ombudsman general para inspeccionar de manera habitual los establecimientos penitenciarios y todas las actividades en que participan los reclusos/as, así como para poder investigar de oficio o a petición de actores legitimados, cualquier situación susceptible de lesionar sus derechos fundamentales. En este sentido, es necesario contar con instituciones de control externo, que además posean experiencia y adecuado conocimiento en relación con la defensa de los derechos de personas privadas de libertad, el combate contra la discriminación que les afecta, las carencias y urgencias que ocurren al interior de los recintos carcelarios, etcétera. Esto resultaría clave en el caso de las mujeres, que deben soportar varias de las prácticas discriminatorias, entre las cuales se encuentra también las dinámicas que caracterizan al trabajo penitenciario. Asimismo, la elección, designación y función de estas instituciones de control y protección deben ser independientes de la Administración Penitenciaria.

Finalmente, cabe señalar que es posible pensar en diferentes dependencias e instituciones destinadas a proteger y velar por el respeto y garantía de los derechos

humanos de los internos e internas, que no resulten incompatibles entre sí y que permitan y promuevan una adecuada sinergia y complementación.

Cabe también señalar en este sentido, la enorme responsabilidad que le corresponde a las instituciones estatales encargadas de promover y proteger los derechos humanos de las mujeres, que incluye por supuesto a las mujeres que se encuentran privadas de libertad. En este sentido, llama la atención la escasísima y desactualizada información que existe de estas mujeres en el Servicio Nacional de la Mujer, no existiendo tampoco una participación activa en el reclamo de los derechos de estas mujeres, pese a ser ésta la principal institución estatal encargada de velar por el respeto y cumplimiento de los derechos de las mujeres en nuestro país. Así, desde el año 1997 esta institución no ha realizado ningún estudio que permita dar a conocer quienes son las mujeres que alberga nuestro sistema penal y penitenciario, siendo el catastro realizado hace más de 12 años la referencia obligada de todas las investigaciones que se dedican al estudio de mujeres reclusas. De esta manera, resulta imperiosa la realización de un nuevo y completo estudio a nivel nacional, que permita ver de qué manera ha cambiado la criminalidad femenina, más aún cuando en el intertanto de los años se ha implementado un nuevo sistema de enjuiciamiento penal.

Otra importante barrera a la que se enfrentan estas mujeres en el reconocimiento de sus derechos, es precisamente el desconocimiento de estos y las normas que los reconocen. Más aún en el caso de sus derechos laborales, donde las vulneraciones muchas veces son aceptadas por las mismas internas, siendo asumidas como propias de la condición de reclusión. En este sentido, en el año 2005, un total de 871 mujeres privadas de libertad recibieron información sobre sus derechos laborales¹⁶⁵. Cabe señalar que en ese año en todo el territorio nacional, existía un total de 2.284 reclusas, de las cuales 1.337 se encontraban en calidad de condenadas, siendo en definitiva sólo el 65% de las internas condenadas¹⁶⁶ informadas acerca de sus derechos laborales.

¹⁶⁵ Mujeres y Hombres construimos Chile, Plan de Igualdad de oportunidades 2001-2006. Sector Justicia, pág. 42.

¹⁶⁶ El porcentaje se realizó sólo en referencia a las condenadas, ya que de acuerdo al Programa Laboral de Gendarmería la actividad laboral penitenciaria tiene como objeto principal esta calidad procesal, encontrándose en ella casi la totalidad de las internas trabajadoras.

A todo lo anterior, se suma también otro aspecto que posibilita la perpetración de abusos, el cual tiene que ver con el ambiente de secretismo que rodea a todos los aspectos relacionados con Gendarmería, especialmente en cuanto a lo que sucede al interior de los recintos penitenciarios, no siendo la excepción el trabajo penitenciario. Resulta fundamental si se quiere asegurar que las condiciones de trabajo en que se desempeñan las internas sean las adecuadas, que la actividad laboral penitenciaria sea desarrollada en un contexto de transparencia y publicidad, ya que sólo así se podrá otorgar una protección similar a la concebida para los trabajadores del medio libre, quienes tienen la ventaja de poder realizar las denuncias ante un ente independiente y creado para tal efecto como es la Dirección del Trabajo y, al mismo tiempo, la de poder movilizarse para llevarla cabo.

En cuanto a las modalidades de trabajo desarrolladas por internos/as, resulta indudable que la que otorga mayores beneficios y ventajas es el trabajo realizado en empresas privadas que se encuentran instaladas al interior de los recintos penales. Para el funcionamiento de esta modalidad, se exige al empresario/a realizar contratos de trabajo a todos los internos/as trabajadores, siendo aplicable todo lo señalado por la normativa laboral común. Así, sólo quienes trabajan bajo esta modalidad, tienen garantizado el derecho a una remuneración, jornada laboral y seguridad en las mismas condiciones que un trabajador del medio libre, siendo claramente esta la principal razón por la que debiese potenciarse la modalidad de empresas instaladas en los centros penitenciarios.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe señalar que tanto la normativa internacional como la nacional en materia de trabajo penitenciario se han preocupado especialmente de la relación laboral que se origina entre reclusos/as y privados, procurando que se les de a aquellos un trato igualitario al que reciben los trabajadores/as del medio libre, específicamente a través del respaldo que ofrece la firma de contratos de trabajo acordes con la legislación laboral. Esto, a fin de evitar que se produzcan aprovechamientos y abusos por parte de los privados, quienes podrían sacar ventaja de la condición de encierro en que se encuentran los internos/as.

No obstante, la política laboral penitenciaria ofrece modalidades de trabajo que permiten evadir el cumplimiento de estos estándares y siendo evidentemente menos costosas que la instalación de la empresa. Así ocurre por ejemplo en la modalidad de

Prestación de Servicios vía CET, en la cual el privado no contrata trabajadores de forma directa, sino que encarga todos los aspectos de la producción a un CET, para que éste controle y condicione el trabajo de los internos/as. Esta forma de trabajo no exige ser regulada por la legislación laboral común, no siéndoles aplicables a los empresarios las mismas obligaciones -particularmente las de remuneración- que la ley laboral imponen a la modalidad de empresas instaladas, transformándose en definitiva, en una oferta para abaratar los gastos de producción, posibilitando también la perpetración de explotaciones y los mal venidos lucros que el espíritu de estas normativas intentaba evitar.

Es evidente como la modalidad de Prestación de Servicios resulta ser una opción mucho más ventajosa para las empresas privadas, lo que sin embargo se realiza a costa de la desprotección y abusos del trabajo desarrollado por las reclusas. En este sentido debiesen crearse políticas estatales que incentiven y promuevan las actividades laborales que se regulen por la legislación laboral común. Así, en un primer término se debe hacer una invitación al sector privado para que prefiera el trabajo de mujeres privadas de libertad, ofreciéndose alternativas para disminuir los costos de las empresas, sin que esta reducción se traslade a las remuneraciones de las internas sino, por el contrario, que sea soportada por toda la sociedad. Lo anterior podrá conseguirse mediante diferentes medidas, como por ejemplo a través de un financiamiento Estatal de alguna parte de los sueldos, para que las empresas y el Estado de manera conjunta satisfagan la obligación de completar el pago de -por lo menos- el sueldo mínimo fijado por la ley laboral. Otra forma de fomentar la participación de privados en estas áreas, puede darse a través de beneficios de exención parcial o total de la carga impositiva que les corresponde en razón de su actividad, así como la suscripción de convenios que brinden certeza jurídica y seguridad a la inversión que realizan estas empresas.

Paralelo a estas medidas de orden económico, debiesen existir algunas encargadas de entregar una mayor promoción de las ventajas y beneficios del trabajo con internas, entre las que hoy destaca la gran calidad de la labor y los productos realizados por ellas. Este es un aspecto reconocido por los mismos empresarios que trabajan con internas en otras modalidades laborales. Adicionalmente, el trabajo con internas abre la posibilidad al empleador de otorgar a sus productos un valor agregado, al proporcionar una fuente de

capacitación y trabajo digno y de calidad para estas mujeres. Otros beneficios se relacionan con la presencia de garantías en el desarrollo de las actividades laborales, como es el respeto de los horarios de inicio y término de la jornada laboral, ya que la puntualidad es un aspecto controlado por la Administración Penitenciaria.

Otra modalidad que ofrece buenas oportunidades para las internas, es la microempresa, ya que permite otorgar un carácter formal a actividades que con frecuencia son realizadas por las internas antes de ingresar al encierro, relacionadas generalmente con el comercio ambulante. De esta manera, las internas pueden iniciar su propio negocio y dar empleo a otras internas desde el mismo recinto penitenciario, y continuarlo una vez egresadas del penal, debiendo únicamente trasladar el sitio donde se establece. La formación de una microempresa exige además del dominio de algún oficio, de ciertos conocimientos básicos en otras áreas, necesarios para el desarrollo de la actividad: contables, legales, marketing, gestión y administración. Estos permitirán a las internas dedicarse a un rubro específico o de ser necesario cambiarlo, pudiendo en definitiva adaptarse a las demandas de mercado.

A las mujeres privadas de libertad continuamente se les ha enseñado o instruido en oficios domésticos que enfatizan en el rol tradicional de la mujer, restringiéndose a actividades del ámbito privado tales como cocina, repostería, lavandería, confección, peluquería etc. El desarrollo de estas labores pudiese no tener una connotación negativa si se les diera un enfoque distinto a la hora de su instrucción, lo cual se lograría especialmente dando a estas actividades un carácter empresarial. El poder dar comienzo a una pequeña empresa a través de la venta de productos o servicios que fueron aprendidos, y que esta empresa pueda funcionar también desde sus mismos hogares, son elementos que servirían de mucha ayuda para estas mujeres, quienes en muchas ocasiones deben multiplicar sus tiempos para poder atender las labores propias del hogar y especialmente poder dar cuidado de sus hijos, siendo precisamente esta la ventaja que les ofrecía el dedicarse a actividades ilegales como el microtráfico. En este sentido, la actividad empresarial debiese considerarse realmente como una alternativa laboral para estas mujeres, ya que son múltiples los beneficios que reporta la formación de estos pequeños negocios, revirtiéndose la situación actual, donde la participación de mujeres en este tipo de actividades es escasísima.

Pensando este problema que afecta a muchas mujeres, de tener que dividirse para alcanzar a realizar funciones de madre, dueña de casa y trabajadora, parece evidente la necesidad de promover de manera urgente herramientas estatales y privadas que permitan articular las actividades propias del espacio público y del privado, que socialmente impactan de manera diferencial en mujeres y varones. Así, se requieren políticas que alivianen las cargas que hoy día pesan de manera asimétrica entre los sexos, recayendo con un peso particular y acentuado sobre las mujeres, principalmente aquellas sin un apoyo familiar o de redes sociales. Por ejemplo, iniciativas tales como la creación de un mayor número de jardines infantiles estatales, así como de guarderías de empresas privadas para hijos/as de sus trabajadoras o el establecimiento de financiamientos y reembolsos de gastos por estos servicios¹⁶⁷, son sólo algunas de las medidas que deben implementarse cuanto antes.

En cuanto a los trabajos que con mayor frecuencia realizan las internas, destacan las actividades realizadas en los Centros de Educación y Trabajo, tanto en la modalidad de Talleres como en las Prestaciones de Servicios vía CET, especialmente estas últimas con un 45%. Dichas actividades sumadas, representaron el 60% del trabajo realizado por mujeres en la Región Metropolitana para fines del 2008, concentrando este territorio alrededor de la mitad de la actividad laboral femenina carcelaria de todo el país. El hecho que las empresas privadas prefieran utilizar el trabajo desarrollado por las internas bajo la modalidad de Prestación de Servicios tiene que ver principalmente, como se señaló antes, con la disminución de los costos que esta modalidad les ofrece.

A estas formas les sigue el trabajo de Jornales y Mozos, correspondiente a la segunda modalidad con mayor participación de internos/a a nivel nacional, lo que al ser

¹⁶⁷ Cabe señalar que de acuerdo al artículo 203 del Código del Trabajo, las empresas con 20 o más trabajadoras, deben habilitar salas anexas donde estas puedan dejar a sus hijos menores de dos años. Las empresas podrán cumplir con esta obligación: a) Creando y manteniendo una sala cuna, b) Manteniendo en forma conjunta una sala cuna con otros trabajadores c) Pagando directamente a una sala cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija.

La principal crítica de esta situación pasa porque muchas empresas evitan tener que cumplir con esta obligación que impone el art. 203 del Código del Trabajo, empleando un máximo de 19 mujeres. Así, según datos de la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA) del 2004, sólo al 17% de las empresas les correspondería esta obligación. En este sentido sería especialmente importante reformar este artículo, no exigiéndose para el cumplimiento de esta obligación una existencia mínima de trabajadoras. La ENCLA 2004 se encuentra disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-88175.html>, ver pág. 84.

desagregado por sexo muestra que hay una mayor proporción de mujeres que se dedican a esta actividad que aquella que se puede observar en los varones, como fuera comentado en el capítulo anterior. La importante participación de mujeres en estas actividades resulta muy poco beneficioso, ya que no les proporcionan ningún tipo de conocimiento técnico que pueda ser de utilidad una vez en el medio libre, evidenciando la falta de oportunidades que tienen estas mujeres para ser capacitadas y aprender un oficio. Dentro de los trabajos institucionales, encontramos Jornales y Mozos, distinguiéndose estos últimos únicamente en que no reciben remuneración alguna por su trabajo, siendo precisamente esta la categoría donde más participan las mujeres. Esta cuestión se diferencia también en el caso de los varones, ya que porcentualmente los que trabajan como Mozos sin goce de sueldo son mucho menos.

El hecho de que el 30% de las mujeres que realizan alguna actividad penitenciaria no reciban remuneración alguna por su trabajo resulta muy preocupante, ya que son ellas mismas quienes deben proporcionarse sus útiles personales y de aseo, los cuales van desde el papel higiénico hasta el vestuario que ocupan, además de no poder contribuir para el abastecimiento de sus familias, situación produce stress, repercutiendo finalmente en su estabilidad emocional. Resulta insólito que Gendarmería se escude en el supuesto de que tales actividades sirven para crear hábitos laborales y sociales cuando no existe regulación alguna para el desarrollo de ellas, quedando entregados todos los aspectos fundamentales de esta relación laboral únicamente al criterio de la administración de cada recinto penitenciario. Es aún más dudosa esta finalidad de educación laboral cuando estas labores cubren necesidades básicas e indispensables para el funcionamiento de cualquier institución, como son los servicios de aseo, limpieza y mensajería para las dependencias y entre funcionarios de Gendarmería, además de la preparación de alimentos tanto para éstos como para el resto de las internas. En definitiva, Gendarmería deja de contratar los servicios de trabajadores del medio libre o de empresas externas para la realización de estas tareas, asignándoselas a las mismas internas pero sin garantizarles los correspondientes derechos y las justas retribuciones por los servicios prestados.

A este respecto, es imperiosa la necesidad de que el Estado proporcione –por lo menos- de forma directa o a través de un monto fijo mensual los útiles básicos de aseo

personal (papel y las toallas higiénicas, cepillo y pasta dental, shampoo, jabón, etc.) a las internas que no puedan acreditar disponibilidad patrimonial.

Frente a todas estas problemáticas, es evidente señalar la necesidad de hacer cambios respecto de la estructura y de la planificación de la actividad laboral penitenciaria, que debiesen enfocarse primeramente en aumentar la participación de las internas en esta actividad, debiendo además pensarse en una programación y orientación que incluya especialmente las necesidades y particularidades que caracteriza a este grupo de mujeres, particularmente las relacionadas con la situación de pobreza en que se encuentran insertas, los bajos niveles de escolaridad y de instrucción que han cursado, así como la informalidad, inestabilidad y malos pagos que ofrecen los trabajos que realizaban, todo lo cual tiene estricta relación con la falta de oportunidades que repercute sobre ellas, tanto en el mundo libre como en el ámbito carcelario.

Por otro lado, para que esta planificación obtenga los frutos esperados, todo este proceso debe encargarse a un grupo de expertos/as en materia laboral, que en definitiva pueda considerar todas las situaciones recién mencionadas y que, sobre la base de ellas, pueda establecer verdaderas políticas apropiadas para los requerimientos de las mujeres privadas de libertad y para las dinámicas necesidades del mercado laboral actual.

Estas políticas de planificación de actividades laborales requerirán también de otras fuentes de apoyo que las completen y sostengan una vez que las mujeres efectivamente egresen de los penales. De lo contrario, mujeres muy capacitadas, con años de experiencia en un oficio y/o con títulos de habilitación, sin una red de apoyo social y estatal fuera de los recintos carcelarios podrían ser objeto de múltiples discriminaciones derivadas del haber estado privadas de libertad. A la par, resulta clave que las capacitaciones se encuentren a cargo de instituciones educacionales independientes de Gendarmería y acreditadas por el Ministerio de Educación, que gocen de cierto prestigio para que, en definitiva, no se asocie su proceso de educación con las instituciones que administran la privación de libertad. Asimismo, ningún título o certificado que reciban por cursos laborales y/o educacionales de capacitación, debieran señalar a la institución penitenciaria, de modo de evitar futuras discriminaciones a la hora de su exhibición en el medio libre.

Junto con señalado anteriormente, resulta fundamental recalcar el valor de una red social y estatal de apoyo para estas mujeres, especialmente para cuando hayan finalizado su periodo de reclusión. En este periodo inmediatamente posterior al egreso del recinto penitenciario, se requiere que el Estado tenga un rol activo, creando e impulsando políticas públicas orientadas a la inserción de estas mujeres en el mundo laboral exterior. A tal fin, el Estado podría conceder beneficios a empresas privadas que contraten personas que hayan satisfecho condenas penales, o implementar programas y subsidios fiscales que estimulen la contratación directa de estas mujeres, entre varias otras medidas que pueden ser aplicadas.

Será sumamente necesaria también la creación de mecánicas de seguimiento de la vida laboral de quiénes estuvieron reclusas, que permitirá colaborar con la evaluación de la efectividad de los planes laborales penitenciarios existentes y su capacidad para alcanzar el objetivo de la reinserción social.

También pueden pensarse diferentes estrategias, conforme la voluntad de las mujeres involucradas, como por ejemplo la creación de sindicatos de ex-reclusas trabajadoras, que podrían funcionar principalmente con base en el prestigio y calidad del trabajo de las internas. Sin embargo, la efectividad de este tipo de acciones sería dudosa en contextos de fuertes discriminaciones y estigmatizaciones sociales hacia las personas que han pasado por prisión, tal como se mencionó previamente.

Finalmente, debe decirse que la actividad laboral penitenciaria, tal como se concibe hasta ahora, no es más que un medio para tener buena conducta y poder optar a beneficios, situación que las internas tienen clara. De esta manera objetivos como la resocialización y la reinserción de las personas privadas de libertad se encuentran muy distantes de la realidad penitenciaria. Para el logro de dichos objetivos, debe crearse un ambiente laboral similar al existente en el medio libre, donde a las internas que desarrollan estas actividades se les reconozca su calidad de trabajadoras. Sólo de esta manera podrá garantizarse y exigirse el respeto de los mismos derechos y las mismas condiciones de trabajo que las personas que realizan labores en la sociedad civil. En este sentido, aspectos tan importantes como los que se han tratado en el desarrollo de este trabajo no pueden quedar nunca únicamente a criterio o voluntad de la Administración Penitenciaria, requiriéndose de manera urgente una reforma completa en la planificación de estas actividades.

Como corolario, baste decir que políticas eficaces de reinserción social – especialmente en el caso de las mujeres- requieren analizar detenidamente, en primer lugar, las condiciones que preexistían a la comisión de delitos, en segundo lugar, las condiciones que rigen las formas y procedimientos mediante los cuáles se administra el poder punitivo y la privación de libertad y, en tercer lugar, la realidad que se enfrentará una vez de regreso al mundo libre. Sólo así podrán cortarse ciertas violencias que tienen una raigambre mayormente estructural y satisfacer de una forma efectiva el objetivo de la reinserción social de estas mujeres, sin discriminación de ningún tipo.

V. Bibliografía

Capítulo I

1. AZÓCAR, María José, CERDA, Andrea y RAMM, Alejandra. Imputados y víctimas: vivir la justicia desde orillas opuestas, Tercer Simposio Nacional de investigación de Delincuencia y Violencia de la Fundación Paz Ciudadana, año 2006.
2. BACHELET JERIA, Michelle. Intervención de S.E. la Presidenta en la Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, reunidos en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.
3. CEPAL, ¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe, Octubre de 2007, pág. 29.
4. FUNDACIÓN CHILE 21 y FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT (Chile), Por una presencia Sustantiva de la Mujer en el Espacio Público – Propuesta Pública N° 9, Diciembre 2007, pág. 38.
5. RIOS TOBAR, MARCELA, ¿Cómo enfrentar la sub representación política de las mujeres en Chile?. Preparado para la “Mesa Agenda Pro Género” de la Fundación Chile 21. Noviembre 2006.
6. CONFRATERNIDAD DE FAMILIARES Y AMIGOS DE PRESOS COMUNES (CONFAPRECO) (Chile), Estadísticas desde: http://www.confapreco.cl/index_archivos/Page438.htm.
7. CONSEJO DE RECTORES (Chile), Anuario Estadístico 2006.
8. CORPORACIÓN HUMANAS (Chile), Electividad de Mujeres en las Elecciones Municipales 2008, 2008.
9. CORPORACIÓN HUMANAS (Chile), Día Internacional de la Mujer: Radiografía de la Desigualdad, 2009.
10. GOBIERNO DE CHILE, Gabinete Ministerial, disponible el 8 de marzo de 2009 en: <http://www.gobiernodechile.cl/viewMinistros.aspx>.
11. INFORME ANUAL SOBRE DERECHOS HUMANOS EN CHILE 2005 (Hechos 2004). Facultad de Derecho Universidad Diego Portales.

12. INFORME ANUAL SOBRE DERECHOS HUMANOS EN CHILE 2006 (Hechos 2005). Facultad de Derecho Universidad Diego Portales.
13. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (Chile), Anuarios de Estadísticas Vitales: Proyecciones y Estimaciones de Población 1990 – 2050.
14. LAGOS ESCOBAR, Ricardo. El ex Presidente de la República señaló en su discurso inaugural de la Reforma Procesal Penal en la Región Metropolitana, 17 de junio de 2005.
15. MINISTERIO DE JUSTICIA (Chile), Infoteca Estadística del Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, Cargos en el Poder Judicial
16. MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN (Chile), Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN, Años: 1990, 2003, 2006.
17. MINISTERIO PÚBLICO - VERA INSTITUTE OF JUSTICE. Analizando la Reforma a la Justicia Criminal en Chile: Un Estudio empírico entre el nuevo y el antiguo sistema penal, 2004.
18. RECART, MARÍA OLIVIA. Radiografía de la Mujer de Chile de Hoy: Desafíos para el Futuro. Subsecretaría de Hacienda, Ministerio de Hacienda de Chile, 8 de noviembre de 2007.
19. SERVICIO ELECTORAL NACIONAL (Chile), Estadísticas del padrón: Inscripciones hábiles por sexo 1988-2007. Disponible en: <http://www.servel.cl/servel/index.aspx?channel=356>.
20. SERVICIO ELECTORAL NACIONAL (Chile), Infoteca Estadística del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).
21. WILLIAMSON Bernardita. Políticas y Programas de Rehabilitación y de Reinserción de Reclusos: experiencia comparada y propuestas para Chile, 2005.

Capítulo II

1. ANTONY, Carmen. C. Mujer y cárcel: rol genérico de la ejecución de la pena, Criminalidad y criminalización de la mujer en la región andina, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1998.
2. BALLESTEROS, Yolanda, y CORTÉS, Pablo. Mujeres en Conflicto con el Sistema Penal. SERNAM, Ministerio de Justicia y Gendarmería de Chile, Santiago de Chile, 1997

3. CENTRO DE SALUD MENTAL Y DERECHOS HUMANOS (ONG CINTRAS), CORPORACIÓN OPCIÓN, CORPORACIÓN LA MORADA. Violencia estatal en Chile, Informe Alternativo al Informe del Estado Chileno presentado al Comité contra la Tortura (CAT) en mayo 2004, Ginebra, febrero 2005.
4. COOPER, Doris. Criminología y Delincuencia Femenina en Chile, Ediciones LOM. Santiago, 2002.
5. DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA (Chile), Centro de Documentación. Defensa de mujeres en el nuevo sistema procesal penal, diciembre de 2005.
6. DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA (Chile). Informe Estadístico Anual año 2007.
7. GENDARMERÍA DE CHILE, Oficina de Clasificación del C.P.F. Estudio Diagnóstico Cuantitativo de la Población Penal del C.P.F. de Santiago, junio de 2005.
8. GENDARMERÍA DE CHILE. Compendio Estadístico año 2007.
9. GIBBS, Claudia. Características psicosociales asociadas a consumo y tráfico de estupefacientes en mujeres recluidas. Santiago de Chile, Revista de Estudios Criminológicos y Penitenciarios, 2000.
10. SILVA, Paula, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG), Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Génesis y Comisión de Delitos por hombres y mujeres: La reacción penal y severidad de la pena. Santiago, 2005
11. STIPPEL, Jorge. Las Cárceles y una Política Criminal para Chile, Editorial LOM, Santiago de Chile, 2006.

Capítulo III

1. ANTONY, Carmen. Estudios desde la violencia de género: las mujeres transgresoras. Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá, Panamá, 2005.
2. CENTER FOR JUSTICE AND INTERNATIONAL LAW, CEJIL. Mujeres privadas de libertad, Informe Regional: Argentina, Bolivia, Chile, Paraguay, Uruguay. 2007.
3. COYLE, Andrew. Manual Para el Personal Penitenciario, Internacional Centre for Prison Studies, Capítulo 7: Actividades constructivas y reinserción laboral, 2002.

4. COMITÉ DE AMÉRICA LATINA Y DEL CARIBE PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER, CLADEM, Violencia Contra Mujeres Privadas de Libertad, 2008.
5. DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE (DICTUC). Evaluación del Funcionamiento del Sistema de Educación y Trabajo de Internos en los Establecimientos Penitenciarios, julio de 2004.
6. FUNDACIÓN PAZ CIUDADANA (Chile). Propuesta para la creación de un nuevo marco de trabajo al interior de las cárceles, 2000.
7. GENDARMERÍA DE CHILE. Compendio Estadístico 2007.
8. GENDARMERÍA DE CHILE, Subdirección Técnica. Memoria 2007.
9. INSTITUTO AMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. Manual de buena práctica penitenciaria: Implementación de las reglas mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2002.
10. INFORME ANUAL SOBRE DERECHOS HUMANOS EN CHILE 2007 (Hechos 2006). Facultad de Derecho Universidad Diego Portales
11. MINISTERIO DE HACIENDA, Dirección de Presupuesto. Ley de Presupuestos 2007. Disponible en: <http://www.dipres.cl/574/multipropertyvalues-14481-14885.html>, revisado por última vez el 3 de marzo de 2009.
12. MINISTERIO DE HACIENDA, Dirección de Presupuestos, Indicadores de Desempeño Comprometidos en la Formulación Presupuestaria 2008, pág. 7. Disponible en: <http://www.dipres.cl/574/multipropertyvalues-14481-15192.html>, revisado por última vez el 14 de marzo de 2009.
13. MINISTERIO DE JUSTICIA (Chile). Ministros de Justicia y SERNAM Celebran con Reclusas el Día Internacional de la Mujer. Comunicado publicado el 5 de marzo de 2007, disponible en: http://www.minjusticia.cl/Comunicados/2007/MARZO/05_marzo_2007.htm.
14. UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES (Chile). Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2007, Hechos 2006. Santiago, Facultad de Derecho, 2007.

Instrumentos Jurídicos

1. CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Editorial Jurídica de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Actualizado al 29 de Octubre de 2008.

2. CÓDIGO ORGÁNICO DE TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Editorial Jurídica de Chile. Actualizado al 14 de febrero de 2008.
3. CÓDIGO PENAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Editorial Jurídica de Chile. Actualizado 18 de febrero de 2008.
4. CÓDIGO PROCESAL PENAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Editorial Jurídica de Chile. Actualizado al 7 enero de 2008.
5. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1948.
6. LEY 19.856. Que crea un sistema de reinserción social de los condenados en base a la observación de buena conducta, publicada en el Diario Oficial de 4 de febrero del año 2003.
7. LEY N° 20.000. Que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas y sustituye la ley N° 19.366. publicada en el Diario Oficial de 16 de febrero del año 2005.
8. LEY N° 2.859 de 1979, que aprueba la ley Orgánica de Gendarmería de Chile.
9. MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN Y TRABAJO. Resolución Exenta N° 2.804, aprobada el 20 de agosto de 2006.
10. MANUAL PARA LA VINCULACIÓN CON EMPRESAS PRIVADAS. Resolución Exenta N° 1.718, aprobada el 25 de abril de 2008.
11. REGLAMENTO DE ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS. Texto refundido del decreto supremo N° 518, publicado en el Diario Oficial el 21 de agosto de 1998 y decreto supremo N° 1248, publicado en el Diario Oficial el 3 de abril de 2006.
12. REGLAMENTO SOBRE REINSERCIÓN DE CONDENADOS MEDIANTE LA CAPACITACIÓN LABORAL Y EL TRABAJO EN LOS ESTABLECIMIENTOS PENALES. Publicado en el Diario Oficial el 22 de abril de 2006.
13. REGLAS MÍNIMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS RECLUSOS, adoptadas el 30 de agosto de 1955 por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, y aprobadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas el 31 de julio de 1957.
14. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Y suscrito por Chile en esa misma fecha, (Dcto. 778, 1989, Ministerio de Relaciones Exteriores)

15. PRINCIPIOS BASICOS PARA EL TRATAMIENTO DE LOS RECLUSOS.
Adoptados y proclamados por la Asamblea General en su resolución 45/111, de 14 de diciembre de 1990.

Sitios Web Utilizados

1. CORPORACIÓN HUMANAS.
<<http://www.humanas.cl>>
2. DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA.
<<http://www.defensoriapenal.cl>>
3. DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS, DIPRES.
<<http://www.dipres.cl>>
4. GENDARMERÍA DE CHILE.
<<http://www.gendarmeria.cl>>
5. MINISTERIO DE JUSTICIA.
<<http://www.minjusticia.cl>>
6. MINISTERIO PÚBLICO.
<<http://www.ministeriopublico.cl>>
7. SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER, SERNAM.
<<http://www.sernam.cl>>
8. FUNDACIÓN PAZ CIUDADANA.
<<http://www.pazciudadana.cl/>>

VI. ANEXOS



Sevra
Anexo 1

1

GOBIERNO DE CHILE
GENDARMERIA DE CHILE
DEPARTAMENTO JURIDICO
AJM/MCB/FLA/CEH/JJA/REG/ARR/arr

APRUEBA MANUAL PARA LA
VINCULACIÓN DE EMPRESAS
PRIVADAS AL PROGRAMA LABORAL
PENITENCIARIO, ANEXOS QUE SEÑALA
Y DEJA SIN EFECTO CIRCULAR QUE
INDICA./

<p>MINISTERIO DE HACIENDA OFICINA DE PARTES</p> <p>RECIBIDO</p>
--

Nº 1718 /EX

SANTIAGO, 25 ABR 2008

<p>CONTRALORIA GENERAL TOMA DE RAZON</p> <p>RECEPCION</p>	
DEPART. JURIDICO	
DEP. T.R Y REGISTRO	
DEPART. CONTABIL.	
SUB. DEP. C. CENTRAL	
SUB. DEP. E. CUENTAS	
SUB. DEP. C.P. Y BIENES NAC.	
DEPART. AUDITORIA	
DEPART. V.O.P., U.Y.T.	
SUB. DEP. MUNICIP.	
<p>REFRENDACION</p>	
REF. POR \$	
IMPUTAC.	
ANOT. POR \$	
IMPUTAC.	
DEDUC. DTO.	

Hoy se ha resuelto lo siguiente:

VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 3º letras a) y e) del D.L. Nº 2.859, de 1979, "Ley Orgánica de Gendarmería de Chile"; las facultades que me confiere el Artículo 6º N°s 1,2 y 7 del mismo cuerpo legal; las disposiciones y normas del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios D.S. (J) Nº 518, de 1998; las normas de la Resolución Nº 520, de 1996, de la Contraloría General de la República, y

CONSIDERANDO:

1.- Que el Ministerio de Justicia aprobó en Julio del 2004 la "Política Laboral Penitenciaria", que define y reafirma la participación de empresas privadas en la oferta de trabajo y capacitación para reclusos, con el objeto de que éstos adquieran destrezas, competencias y hábitos laborales y sociales consistentes con las normas y condiciones laborales del medio libre.

2.- Que la participación de empresas privadas en la actividad laboral de penados, como colaboradoras de la administración penitenciaria, ha evolucionado desde sus inicios hacia nuevos criterios, opciones, condiciones y formas de vinculación y funcionamiento, generándose con ello nuevas necesidades normativas que orienten y regulen su accionar, ajustándose a la realidad actual y a las disposiciones legales y reglamentarias en los diversos ámbitos.

3.- Que en ese contexto, el "Manual de Incorporación de Empresarios", aprobado mediante la Circular N° 193 del Director Nacional de Gendarmería, de Julio de 1998, que reguló la incorporación y relación con empresas privadas al interior de los establecimientos penales, requiere ser actualizado en sus definiciones, orientaciones, normas y procedimientos, de modo de ajustarlos a la realidad y condiciones actuales, y

4.- Que Gendarmería de Chile ha acumulado una vasta experiencia en la actividad de rehabilitación y reinserción social de los reclusos a través del trabajo y la capacitación laboral, con un importante bagaje de conocimientos técnicos que la habilitan para definir políticas, orientaciones, normas y procedimientos que permitan optimizar y potenciar las distintas modalidades de trabajo para los reclusos, entre otras, la actividad laboral a través de empresas privadas, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

I. **APRUÉBASE** el "**MANUAL DE VINCULACIÓN DE EMPRESAS PRIVADAS AL PROGRAMA LABORAL PENITENCIARIO**" y sus anexos, que regularán la incorporación del sector privado a la actividad laboral en todos los establecimientos penitenciarios cerrados no concesionados, semiabiertos y abiertos del país a partir de esta fecha, y cuyo texto es el siguiente:

"MANUAL DE VINCULACIÓN DE EMPRESAS PRIVADAS AL PROGRAMA LABORAL PENITENCIARIO"

El trabajo penitenciario es un elemento fundamental del tratamiento o intervención, que permite descubrir nuevas posibilidades de inserción social y generar nuevas capacidades, hábitos y destrezas, técnicas, sociales y económicas, que sirvan de base para integrarse laboral y socialmente en el medio libre, contribuyendo a disminuir los índices de reincidencia delictual y favoreciendo el proceso de reinserción social.

I. MODALIDADES DE PARTICIPACIÓN DEL PRIVADO EN EL TRABAJO PENITENCIARIO

Al interior de las unidades cerradas, semiabiertas y abiertas el trabajo se organiza de acuerdo a las siguientes modalidades, en las cuales pueden trabajar empresarios privados, a saber:

- **Trato Directo con penados:** Consiste en trabajos específicos que un empresario o particular encarga a uno o más penados o a una microempresa conformada por estos penados, para la fabricación o elaboración completa o parcial de algún producto o prestación de algún servicio.

A Gendarmería le corresponde supervisar el trato entre la empresa o particular y los penados, así como el cumplimiento de las obligaciones contraídas por ambas partes.

- **Contratación de servicios con los Centros de Educación y Trabajo (CET) de Gendarmería (prestación de servicios):** Consiste en una relación comercial entre un empresario o particular y Gendarmería, a través de un CET, unidad productiva que asume la fabricación o elaboración completa o parcial de bienes o servicios para un tercero, acordando el valor de dicha prestación, los volúmenes de producción a cumplir y los plazos y formas de entrega y pago. El Centro se responsabiliza por la fabricación del producto con sus propias instalaciones, maquinarias y mano de obra de los penados, de acuerdo a las exigencias técnicas de la empresa.

En algunos casos la empresa podrá proporcionar al CET la maquinaria, herramientas y/o materia prima necesarias para la ejecución del producto.

- **Contratación por empresas instaladas al interior de unidades penales:** Consiste en la contratación directa de los penados como trabajadores del empresario-empleador en conformidad al Código del Trabajo, existiendo así una relación laboral entre la empresa y el penado, por encontrarse presentes los cuatro requisitos básicos que determinan la existencia de esta relación, a saber:
 - existencia de un empleador y un trabajador
 - prestación de servicios personales del trabajador al empleador
 - pago de una remuneración por parte del empleador
 - vínculo de subordinación o dependencia del trabajador al empleador

Gendarmería no tiene ingerencia en la operación productiva, ni administrativa de la empresa, sólo supervisa el cumplimiento de los términos del contrato de trabajo de los penados, recibe los descuentos para el ahorro obligatorio y copia de la documentación de pago de remuneraciones y cotizaciones, y registra la información correspondiente.

II. DESARROLLO DE LOS MODELOS DE PARTICIPACIÓN

1.- Disposiciones Comunes a las Modalidades de Participación

1.1. Conocimiento del Programa por los Empresarios:

Gendarmería debe difundir y promover, en todos sus niveles, la incorporación de empresarios privados al trabajo que se realiza en establecimientos penitenciarios, para ello Gendarmería de Chile realiza la difusión del Programa Laboral, entregando toda la información que los interesados requieran, en particular las modalidades y condiciones en que pueden incorporarse y los requerimientos o exigencias que deben cumplir.

1.2. Criterios para Seleccionar Empresas

Para el logro de los objetivos del Programa, a través de la participación de empresas privadas, éstas deberán poseer características y condiciones coherentes con el sentido rehabilitador y de reinserción social y ofrecer un aceptable nivel de confiabilidad y seguridad sobre su desempeño productivo, administrativo, comercial y laboral.

1.3. Proceso de Incorporación de Empresas

Las Direcciones Regionales entregarán la información pertinente y las instrucciones necesarias para desarrollar el proceso de incorporación. En especial, se informará de las modalidades en que pueden incorporarse, las exigencias que deben cumplir y una vez que determine la modalidad en que va a operar, se le indicarán las condiciones y formalidades específicas de cada modalidad, así como las normas y procedimientos de seguridad penitenciaria.

2. Disposiciones Específicas a cada Modalidad de Participación

2.1. Trato Directo con penados:

- 2.1.1. Gendarmería deberá informar al empresario o particular interesado en esta modalidad, acerca de los microempresarios, trabajadores independientes o artesanos que estarían en condiciones de efectuar el trabajo requerido.
- 2.1.2. En caso de requerirlo el empresario o particular, programar y realizar una visita a los talleres laborales del establecimiento, para que éste conozca el lugar o dependencia en que trabajarían los penados, y la maquinaria y herramientas con que cuentan para cumplir con el trabajo requerido.
- 2.1.3. Realizar, con presencia del Jefe Técnico y el Encargado Laboral de la unidad, una reunión entre los penados y el empresario, para que este último de a conocer el trabajo o servicio a desarrollar, las especificaciones técnicas del mismo, así como, la capacitación y asesoría técnica a entregar cuando corresponda. En esta misma oportunidad deberán acordar las cantidades a producir, los plazos, los valores a cancelar, el sistema de pago, los criterios de reajuste y todos los detalles operativos necesarios.
- 2.1.4. En el caso de tratarse de una producción permanente y regular, ésta se formalizará a través de un **Contrato de Trabajo a Trato** entre el empresario y el (los) interno(s), y si se trata de una producción única, se realizará contra una **Orden de Trabajo (Anexo 1, que forma parte integrante de esta Resolución para todos los efectos legales, agregándose su texto al final de ellas)**.
- 2.1.5. En ambos casos el documento será visado por el Encargado Laboral y se conservará en un registro de la unidad penal para fines informativos y de aplicación de los descuentos que corresponda a los penados.
- 2.1.6. Gendarmería de Chile velará por que el o los penados, lleven a efecto la producción encargada por el empresario o particular, realizando el Encargado Laboral de la unidad penal una evaluación regular del desarrollo de la actividad ejecutada por los penados y del cumplimiento por ambas partes de los términos acordados.
- 2.1.7. Los penados realizarán el trabajo en dependencias de Gendarmería, utilizando su maquinaria y herramientas propias, las fiscales o del empresario.
- 2.1.8. Al momento de recibir el producto encargado, el empresario o particular firmará un **Recibo**, expresando su conformidad con el trabajo y dejando constancia del pago realizado por éste.

- 2.1.9. En caso de dificultades, que sean de responsabilidad de cualquiera de las partes, el Encargado Laboral procurará realizar las gestiones tendientes a resolverlas, informando sobre esta situación al Jefe de la Unidad, quien podrá intervenir directamente entre las partes si las dificultades persisten.

2.2. Contratación de servicios a los Centros de Educación y Trabajo (CET):

- 2.2.1. Para evaluar la propuesta comercial del empresario o particular, se deberá realizar una reunión donde participen, el empresario, la Jefatura del CET y el personal técnico y administrativo suficiente para resolver respecto de los aspectos productivos, financieros y de apoyo técnico asociados a la prestación requerida. En caso de ser requerido por el empresario o particular, o si se estima necesario, se deberá realizar una visita o recorrido del empresario por el CET.
- 2.2.2. Tratándose de una producción permanente y regular y ajustándose a lo establecido en los artículos 15 y 17 del D.S. N° 36/2005, se firmará un **Contrato de Prestación de Servicios** (Anexo 2, que forma parte integrante de esta Resolución para todos los efectos legales, agregándose su texto al final de ellas) entre el empresario y el Jefe del CET y si se tratare de una producción única, bastará una **Orden de Trabajo o Compra** emitida por el CET, la cual deberá conservarse en un registro de la unidad penal.
- 2.2.3. Para dar cumplimiento a la prestación de Servicios el empresario podrá poner a disposición del CET maquinaria, herramientas u otros implementos de su propiedad, de los cuales se levantará un Acta de Entrega donde conste el inventario detallado de estos bienes y el estado en que actualmente se encuentran, fijando las condiciones del uso por el CET de dichos elementos, y la responsabilidad de su mantención y reparaciones. Esta Acta será firmada por ambas partes y se anexará como parte integrante al Contrato, para todos los efectos legales.
- 2.2.4. El CET deberá llevar a efecto la producción encargada por el empresario o particular a satisfacción de éste, para lo cual el Encargado del Centro y/o el Encargado de Producción deberán supervisar y evaluar regularmente el desarrollo de la actividad ejecutada por los penados y velar por el fiel cumplimiento de los términos acordados con el empresario.
- 2.2.5. La entrega de bienes o servicios al empresario o particular se efectuará a través de la emisión de una Guía de Despacho, la cual deberá ser firmada conforme por el interesado. Si no hay conformidad con el producto, en este documento podrá dejarse constancia de tal circunstancia. Si la situación de reclamo no es resuelta en la unidad, el empresario podrá presentar su petición al Director Regional.
- 2.2.6. En caso de dificultades entre las partes, el Encargado o Jefe del CET procurará realizar las gestiones tendientes a resolverlas, informando sobre esta situación a su respectiva Jefatura, quien podrá intervenir directamente entre las partes si las dificultades persisten. Gendarmería se reserva el derecho de terminar la relación con el empresario o particular si se considera que éste no asegura el buen cumplimiento de las responsabilidades acordadas, notificando por escrito esta decisión al interesado, en la forma y plazos estipulados en el Contrato.
- 2.2.7. El C.E.T. cancelará a cada uno(a) de los penados (as) que trabajen en la prestación de servicios para la empresa, un incentivo mensual de acuerdo los criterios, normativas y procedimientos vigentes para los CET en esta materia.

2.3. Instalación de empresas al interior de unidades penales:

2.3.1 Postulación

- 2.3.1.1 El proceso de instalación de empresas al interior de las unidades penales comienza con una etapa de **Postulación**, motivado por un proceso de **invitación pública** efectuado por Gendarmería o por **propia iniciativa** de la empresa, solicitando su incorporación al sistema.
- 2.3.1.2 Las empresas que decidan participar de esta invitación de Gendarmería, así como aquellas que directamente se acerquen a la Institución, deberán completar un **Formulario de Antecedentes y Proyecto** (Anexo 3, que forma parte integrante de esta Resolución para todos los efectos legales, agregándose su texto al final de ellas), y presentarlo en la Dirección Regional respectiva.
- 2.3.1.3 Recibido el **Formulario de Antecedentes y Proyecto**, la Unidad Técnica de la Dirección Regional verificará que se cumpla con los requerimientos formales exigidos. De no ser así, se solicitará al empresario que los complete o aclare.
- 2.3.1.4 Se constituirá una Comisión Regional presidida por el Director Regional respectivo e integrada por el Jefe Técnico, Jefe Administrativo, Abogado o Encargado del Área Jurídica, todos del nivel regional y el Jefe de la unidad penal donde se pretende instalar la empresa.
- 2.3.1.5 La Unidad Técnica Regional será la encargada de coordinar el proceso de incorporación de los empresarios al Programa Laboral, hasta la firma del Convenio.
- 2.3.1.6 El empresario podrá visitar la o las unidades penales posibles, con el objeto de observar las dependencias o espacios en que se podría instalar y las instalaciones básicas existentes. Asimismo, se le informará acerca de las normas y procedimientos de régimen interno y seguridad penitenciaria de la unidad penal. El Director Regional deberá ser informado de inmediato del proceso realizado y los resultados obtenidos.

2.3.2 Evaluación

- 2.3.2.1 Esta Comisión evaluará los antecedentes de la empresa y del proyecto mediante una **Pauta de Evaluación** diseñada al efecto (Anexo 4, que forma parte integrante de esta Resolución para todos los efectos legales, agregándose su texto al final de ellas), y podrá solicitar informes complementarios en los aspectos que así lo ameriten (Registro Civil, Inspección del Trabajo, Policía de Investigaciones, Boletín Comercial, bancos, otras empresas, organizaciones empresariales, etc.). La Comisión deberá pronunciarse en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su constitución, transcurrido este, el Director Regional comunicará su decisión, por escrito, al empresario en un plazo máximo de 3 días hábiles.
- 2.3.2.2 La aceptación o rechazo de una empresa deberá fundamentarse en los criterios que están recogidos en la **Pauta de Evaluación**, contenida en anexo 4 de esta Resolución, que son los siguientes:
- i. Oferta de suscripción de contratos de trabajo con los penados de acuerdo a la legislación laboral vigente.

- ii. Solvencia económica-comercial, debidamente acreditada, además de seriedad y honorabilidad personal del empresario y sus asociados.
- iii. Tenencia de unidades productivas funcionando en el medio externo, que mantengan regularidad y continuidad en sus procesos, en forma paralela a su funcionamiento al interior de la Unidad Penal.
- iv. Permanencia en el Programa, deseable un plazo mínimo, de un año desde su instalación.

2.3.3 Formalización

- 2.3.3.1 Las empresas que resulten aprobadas, deberán formalizar su incorporación mediante la firma de un **Convenio de Capacitación y Empleo** con Gendarmería de Chile, en un plazo máximo de 3 días hábiles a partir de la aprobación de la empresa, en base al formato (Anexo 5, que forma parte integrante de esta Resolución para todos los efectos legales, agregándose su texto al final de ellas), pudiendo introducirse en él las particularidades o complementos que se acuerden entre las partes. Paralelamente, el Director Regional comunicará por escrito la aprobación del proyecto al Jefe de la Unidad Penal, para que se inicie el proceso de preselección de los trabajadores.
- 2.3.3.2 El Convenio deberá contener el plazo de duración mínima de instalación de la empresa, el cual será prorrogable de común acuerdo entre las partes, sujeto a una evaluación e informe de la Unidad Penal sobre el desempeño de la empresa.
- 2.3.3.3 Dicho convenio será firmado entre el Director Regional correspondiente y el Empresario, en virtud de la delegación de facultades efectuada por el Director Nacional de Gendarmería a los Directores Regionales mediante la Resolución Ex. N°2.947 del, del 2 de Noviembre de 2001.
- 2.3.3.4 Posteriormente se emitirá una Resolución del Director Regional aprobando el Convenio, el cual será protocolizado notarialmente, con copia para el empresario, la Unidad Penal, la Dirección Regional y los Departamentos de Readaptación o de Tratamiento en el Medio Libre, según corresponda.

2.3.4. Instalación e inicio de actividades

- 2.3.4.1 La empresa podrá iniciar su instalación física a partir de la firma del Convenio, procediendo la Unidad Penal a la entrega de las dependencias o espacios que han sido asignados, levantando un **Acta de Entrega e Inventario**, que deberá ser firmada por el Jefe de la Unidad, el Jefe Administrativo y el empresario, con copia para la Dirección Regional.
- 2.3.4.2 La empresa tendrá el plazo de un mes para su instalación e inicio del proceso productivo, al cabo del cual, si no estuviera instalada, se dará por terminado el Convenio unilateralmente. Excepcionalmente dicho plazo podrá prorrogarse por un mes, sólo por causas justificadas.
- 2.3.4.3 El empresario deberá entregar al Jefe de Unidad la nómina de las personas de su empresa que accederán al espacio que le fue entregado en el establecimiento.

- 2.3.4.4 El Jefe de la Unidad Penal convocará al Consejo Técnico para reunirse con el empresario en un plazo no superior a 10 días hábiles, contados desde la firma del Convenio, con el objeto de coordinar los aspectos operativos y administrativos necesarios para poner en marcha el proceso productivo. El Encargado Laboral de la Unidad estará a cargo de la supervisión de la ejecución del proyecto de Capacitación y Empleo.

2.3.5 Selección de los penados

- 2.3.5.1 La preselección de los penados en el caso de los sistemas cerrado y semiabierto, será realizada por la Unidad Técnica del establecimiento penal, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la reunión del Consejo Técnico antes mencionada, mediante el siguiente procedimiento:
- i. Elaborar un listado de penados aceptables, sobre la base de los antecedentes psicosociales, criminológicos y penitenciarios y el perfil requerido por el empresario.
 - ii. Informar a los penados incluidos en la nómina acerca de la oferta de trabajo existente y de las condiciones ofrecidas por la empresa
 - iii. Elaborar nómina de preseleccionados, que deberá superar a lo menos en un tercio al número de vacantes ofrecidas por la empresa.
 - iv. Poner a disposición del empresario el listado de penados preseleccionados.
 - v. Se deberá resguardar en el proceso el consentimiento del penado para participar del Proyecto de Capacitación y Empleo.
- 2.3.5.2 La preselección de los penados en el caso del sistema abierto, será realizada por el Programa Laboral del Centro de Reinserción Social que corresponda, mediante el mismo procedimiento señalado.
- 2.3.5.3 El empresario hará la selección final de los penados a contratar, eligiéndolos sólo de entre los que fueron preseleccionados, pudiendo realizar para estos efectos una entrevista individual o grupal.

2.3.6 Otros aspectos asociados a la instalación de la empresa en el Establecimiento Penitenciario

- 2.3.6.1 Una vez que la empresa finalice su instalación, se fijará con ella una fecha oficial de inicio del proceso productivo, a partir de la cual se dará comienzo a los registros administrativo-contables correspondientes. Si el empresario requiriera de mano de obra previa de los penados para su instalación, podrá optar por fijar esa fecha como inicio de la actividad laboral-productiva, con las consiguientes responsabilidades contractuales, o bien estipular un contrato a plazo con los penados que requiera, mientras dure la instalación. Esta situación deberá ser indicada por el empresario en su Proyecto.
- 2.3.6.2 Una vez puesto en marcha el proyecto, la responsabilidad de exigir el cumplimiento de las normativas y disposiciones legales vigentes y de lo establecido en el Convenio, corresponderá, en primer lugar al Jefe de Unidad y en segundo lugar al Director Regional, sin perjuicio del rol que compete a los organismos fiscalizadores estatales.

2.3.6.3 El Jefe de la Unidad Penal deberá remitir un informe mensual de la situación de cada empresa a la Dirección Regional respectiva (Anexo 6, que forma parte integrante de esta Resolución para todos los efectos legales, agregándose su texto al final de ellas), con copia al Departamento de Readaptación o de Tratamiento en el Medio Libre, según corresponda.

2.3.6.4 La Unidad Técnica Regional remitirá una evaluación consolidada anual del desempeño de la empresa (Anexo 7, que forma parte integrante de esta Resolución para todos los efectos legales, agregándose su texto al final de ellas) a los Departamentos de Readaptación o de Tratamiento en el Medio Libre, según corresponda, con cierre al 31 de diciembre de cada año.

2.3.6.5 Segmentación

Los penados que realicen una actividad laboral formal, deberán estar completamente separados del resto de la población penal, en un sector laboral, en la medida que las condiciones de la unidad penal lo permitan.

2.3.6.6 Régimen Interno

Los Jefes de Unidad deberán adecuar el Régimen Interno, cuando sea necesario, para que las empresas y los trabajadores puedan desarrollar adecuadamente su actividad productiva.

Los aspectos relativos a horarios de alimentación, visitas, encierro y desencierro, de los trabajadores, deberán adecuarse a las actividades productivas que desarrollan las respectivas empresas.

Se tendrán en consideración las siguientes situaciones:

- i. Se recomienda que las visitas en los sectores o áreas laborales, se efectúen los días sábados y domingos, por un mayor tiempo que el correspondiente a las visitas convencionales que se realizan en días de semana.
- ii. Para los trabajadores que, además, participen en actividades formativas, educativas, culturales, deportivas, recreativas y asistenciales después de la jornada laboral, se podrá posponer el horario de encierro hasta la hora que sea necesario.
- iii. A solicitud de la empresa, y con el informe del Encargado Laboral de la Unidad, podrán existir turnos de trabajo nocturno o en fines de semana.
- iv. Los empresarios podrán instalar en sus talleres o galpones, teléfono fijo, fax, equipos computacionales y acceso a internet, a su costo y previa autorización por escrito del Jefe de Unidad, quien deberá instruir las medidas de seguridad que correspondan y el empresario acatarlas estrictamente.

2.3.7 Obligaciones del empresario

2.3.7.1 Capacitación Técnica:

El empresario deberá estipular y desarrollar en su Proyecto la capacitación que entregará a sus trabajadores. Esta capacitación deberá definirse y programarse en conjunto con la Unidad Técnica del establecimiento, y formalizarse en un plan que detalle objetivos, materias o técnicas a entregar, nivel de calificación, metodología, duración, método de evaluación y aprobación y forma de certificación. Esta capacitación deberá responder a los criterios y requerimientos del proceso de reinserción social, y compatibilizarse con las otras acciones formativas y educativas que realice la unidad penal.

La capacitación se entregará durante el período inicial de funcionamiento de la empresa en la unidad penal, y tendrá una duración máxima de uno a dos meses, según corresponda al tipo de capacitación definida por el empresario.

Por el período de capacitación la empresa deberá pagar al penado un subsidio mínimo de 3 U.F. mensuales, y contratar en su beneficio un seguro de accidentes laborales. Alternativamente podrá extenderle un pre-contrato legal para capacitación (SENCE), recibiendo el subsidio correspondiente y rigiéndose por la respectiva normativa vigente.

La capacitación a entregar podrá definirse en dos tipos, según los requerimientos de la empresa y la experiencia con que cuenten los trabajadores:

- **Apresto Laboral**, consistente en un entrenamiento básico para el manejo de las tareas necesarias para desempeñar el respectivo puesto de trabajo en la empresa, en especial en el caso de trabajadores con experiencia previa en el mismo rubro. Su duración máxima debe ser de 1 mes.
- **Capacitación Especializada**, consistente en el entrenamiento en un oficio determinado, con el fin que el trabajador alcance un completo dominio de éste a nivel teórico y práctico. Debe ser certificada y de una duración máxima de 2 meses.

Podrán acordarse, entre el empresario y el Consejo Técnico, otros procesos de capacitación durante el funcionamiento productivo de la empresa, adecuando los horarios de trabajo y percibiendo los trabajadores la remuneración estipulada en su contrato.

Para la ejecución y financiamiento de la capacitación, el empresario podrá optar a subsidios o créditos directos de organismos del Estado (CORFO, SENCE, SERCOTEC, FOSIS, otros), o a través de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) u Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC).

2.3.7.2 Contratos de Trabajo

Al término del período inicial de capacitación, el empresario deberá hacer llegar al Jefe de Unidad un informe de la evaluación de cada uno de los penados en relación a su desempeño y logros obtenidos.

De los penados que aprobaron la capacitación, al menos el 80% deberá ser contratado por el empresario, quien deberá remitir al Jefe de Unidad una fotocopia de cada uno de los contratos.

El empresario sólo podrá poner término al contrato de un trabajador en virtud de las causales establecidas en el Código del Trabajo.

En el caso de presentarse vacancia en los cupos laborales de la empresa, Gendarmería pondrá a disposición de la empresa a nuevos penados, los cuales, una vez aprobados por el empresario entrarán en el periodo de capacitación inicial, si corresponde, y de contratación en la forma ya descrita.

Gendarmería actuará como mediador ante los conflictos de tipo laboral, con la finalidad de resguardar el cumplimiento del convenio y de los derechos laborales de los penados, sin perjuicio de la responsabilidad que les compete a los órganos fiscalizadores en materia laboral.

2.3.7.3 Pago de Servicios Básicos

El empresario estará obligado a pagar a Gendarmería el consumo de los servicios básicos que haga uso producto de su actividad productiva, tales como agua, energía eléctrica, gas, teléfono, extracción de basura y otros. Se deberá estipular en el convenio dicha obligación y los plazos para su cumplimiento.

2.3.7.3 Remuneraciones

Las remuneraciones de los trabajadores de empresas privadas instaladas estarán sujetas tanto a la Legislación Laboral vigente como a la normativa propia del Sistema Penitenciario, por tanto, el empresario estará obligado al pago oportuno de las remuneraciones, cotizaciones legales y otros bonos que se acuerden expresamente entre las partes.

El contrato debe señalar expresamente el monto, forma y día de pago. Asimismo, deberá señalar claramente la autorización para trabajar horas extraordinarias. En la liquidación de sueldo constarán los descuentos legales establecidos en el Código del Trabajo, Código Penal y en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

En el caso de los sistemas cerrado y semi abierto, el empresario deberá hacer entrega a Gendarmería del dinero correspondiente por concepto de ahorro de los penados y entregar copia de la planilla de descuento de ahorro al Área Administrativa del Sector Laboral o Unidad Penal, según corresponda, en un plazo no superior a los 3 días hábiles posterior al pago de los internos, con el fin de que Gendarmería realice el debido depósito, entregando al empresario copia de los comprobantes que den cuenta de este trámite. Este plazo también es aplicable a la entrega de parte de la Empresa a Gendarmería del dinero correspondiente a la suma de libre disposición.

Durante los primeros quince días de cada mes, el empresario deberá entregar al Jefe o Encargado Administrativo del Sector Laboral o de la Unidad Penal, copia de las liquidaciones del mes anterior de las remuneraciones de todos sus trabajadores, y fotocopias de las planillas de pago de las cotizaciones previsionales, de salud y de seguros complementarios, si los hay. La Unidad Penal deberá llevar un control y registro de todos los pagos del empresario a cada penado, manteniendo un archivo actualizado de la documentación correspondiente.

En la planilla de remuneraciones de los trabajadores deberá figurar la cantidad de dinero que se haya entregado directamente al penado, la que deberá ceñirse al monto máximo autorizado por Resolución por la región respectiva. La suma de libre disposición que exceda este máximo deberá ser entregada al funcionario o instancia designada por el Jefe de la unidad penal, para ser distribuida conforme a las indicaciones previas del penado. Esta operación deberá ser consignada en los registros contables del establecimiento, entregando a la Empresa un comprobante de dicho procedimiento.

En caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y convencionales, Gendarmería procederá a hacer la denuncia ante el órgano fiscalizador respectivo.

2.3.7.4 Normas de Seguridad Laboral y Otras

El empresario deberá dar fiel cumplimiento a todas las disposiciones legales y reglamentarias sobre condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo, salud ocupacional y seguridad laboral, las cuales deberán ser informadas verbalmente y por escrito a los penados, realizando periódicamente acciones de capacitación por parte del empresario, indicando expresamente los riesgos asociados a las actividades que los penados realicen, con supervisión permanente de Gendarmería de Chile.

El empresario deberá informar a Gendarmería el nombre de la entidad de seguridad laboral a la cual se encuentra adscrita, y la totalidad de antecedentes requeridos ante cualquier situación que amerite su uso.

2.3.8 Terminación del Convenio de Capacitación y Empleo

Se podrá poner término al Convenio por alguna de las siguientes causales:

- i. Por vencimiento del plazo establecido para el Convenio.
- ii. Por mutuo acuerdo de las partes.
- iii. Por decisión unilateral de cualquiera de las partes, dando aviso por escrito con al menos 30 días de anticipación a la fecha que se le quiera poner término al Convenio, fundamentada en necesidades de la empresa o de la institución, o por incumplimiento de alguna de las partes.

Para poner término al Convenio se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- i. Las partes deberán dejar constancia en un acta, indicando la causa del término del Convenio. Asimismo, se deberá dejar constancia del cumplimiento de todas las obligaciones contractuales.

De igual forma, se deberá dejar constancia en el acta de los pagos que correspondan a Gendarmería, tales como consumo de agua, energía eléctrica, gas, teléfono, extracción de basura y otros. Se deberá adjuntar al acta los documentos que respalden dicha información.
- ii. Deberán levantar un inventario firmado por ambas partes, en que se deje constancia de todas las maquinarias y otras especies de propiedad de la empresa que se encontraban en su taller de la Unidad Penal, señalando cuales son retiradas y cuales permanecerán en el establecimiento penitenciario.
- iii. En caso de existir deudas por parte del empresario hacia Gendarmería, el servicio tendrá la facultad de retener las maquinarias u otros bienes de propiedad del empresario como respaldo y garantía de los pagos adeudados, de lo cual se dejará constancia en el inventario señalado precedentemente. Paralelamente, Gendarmería de no existir acuerdo con el empresario respecto del pago de su deuda deberá iniciar las acciones legales correspondientes.
- iv. El empresario deberá presentar copia a Gendarmería de la comunicación a la Inspección del Trabajo del cese de faenas y finiquito a los trabajadores.

- v. Cada vez que exista incumplimiento de obligaciones laborales, legales y previsionales, el Jefe de Unidad deberá oficiar a la Inspección del Trabajo respectiva, con el fin de interponer las denuncias y reclamos correspondientes.

Para el caso de la Corporación de Asistencia Judicial, Gendarmería deberá establecer los mecanismos de coordinación necesarios que apoyen la defensa del trabajador.

II.- APRUÉBANSE, asimismo, los Anexos N^{os}.

1 al 7 de las mencionadas en esta Resolución, que se indican a continuación, cuyo texto se adjunta al Manual para la Vinculación de Empresas Privadas al Programa Laboral Penitenciario y se entienden formar parte integrante de el para todos los efectos legales.

- Anexo 1: Formato de Orden de Trabajo para Trabajos a Trato Directo con Penados
- Anexo 2: Formato de Contrato de Prestación de Servicios de un CET a una Empresa Privada o Particular
- Anexo 3: Antecedentes que deben Presentar las Empresas que Postulan a Instalarse en una Unidad Penal, y Formato de Proyecto a Instalar
- Anexo 4: Pauta de Evaluación de Empresas Postulantes a Instalarse en una Unidad Penal
- Anexo 5: Formato de Convenio para Empresas Instaladas en Unidades Penales
- Anexo 6: Ficha de Informe Mensual de Empresas Instaladas
- Anexo 7: Ficha de Evaluación Anual de Empresas Instaladas

III.- DÉJASE SIN EFECTO, la Circular N° 193 del Director Nacional de Gendarmería, de Julio de 1998, que contenía y aprobaba el "Manual de Incorporación de Empresarios", y toda instrucción contraria a lo establecido en el presente acto administrativo.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

 
ALEJANDRO JIMENEZ MARDONES
Abogado
DIRECTOR NACIONAL

Lo que se transcribe para su conocimiento.

Saluda a Ud.,




MIRIAM OLATE BERRIOS
Subdirectora Técnica

DISTRIBUCION:

- Ayudantía Dirección Nacional
- Sres. Subdirectores
- Sres. Directores Regionales
- Depto. Readaptación
- Depto. Tratamiento en el Medio Libre
- Depto. Jurídico ✓
- Sres. Jefes Unidades Penales y Unidades Especiales
- DIOR
- Subdirección Técnica
- Oficina de Partes



Anexo 2

APRUEBA "MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DE EDUCACION Y TRABAJO"

Nº 2804 /EX.

SANTIAGO, 20 AGO, 2006

MINISTERIO DE HACIENDA OFICINA DE PARTES
RECIBIDO

0636

CONTRALORIA GENERAL TOMA DE RAZON	
RECEPCION	
DEPART. JURIDICO	
DEP. T.R Y REGISTRO	
DEPART. CONTABIL	
SUB. DEP. C. CENTRAL	
SUB. DEP. E. CUENTAS	
SUB. DEP. C.P. Y BIENES NAC.	
DEPART. AUDITORIA	
DEPART. V.O.P., U.Y.T.	
SUB. DEP. MUNICIPAL	
REFRENDACION	
REF. POR \$	
IMPUTAC	
ANOT. POR \$	
LIIMPUTAC	
DEDUC. DTO.	

Hoy se ha resuelto lo siguiente:

VISTOS: Lo dispuesto en los artículos 3º, letras a) y e) y 6º N° 1, 2 y 7 del D.L. N° 2.859 de 1979 del M. de Justicia, que fija la "Ley Orgánica de Gendarmería de Chile"; lo preceptuado en el D.S. (J) N° 36, del 13 de enero 2005, que aprueba Reglamento sobre Reinserción de Condenados mediante la Capacitación Laboral y el Trabajo en los Establecimientos Penales; las normas de la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República, y

CONSIDERANDO:

1. Que el D.S. (J) N° 36, que Reglamenta la Habilitación de Condenados Mediante la Capacitación Laboral y el Trabajo, contiene las disposiciones generales sobre la materia que regula. Sin embargo, el referido texto reglamentario, requiere de complementaciones, particularmente acerca de una serie numerosa de aspectos técnicos y operativos del quehacer de los Centros de Educación y Trabajo;
2. Que la permanente evolución de estos Centros ha provocado la extensión de su quehacer, generando necesidades normativas que unifiquen sus procedimientos y uniformen los criterios que orientan su accionar, ajustándose a las prescripciones legales y reglamentarias en los diversos ámbitos, y
3. Que Gendarmería de Chile tiene una vasta experiencia en el manejo de la actividad rehabilitadora a través de la formación, capacitación, educación y práctica laboral, habiendo acumulado un considerable bagaje de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, que la habilitan y le obligan a coordinar, sistematizar y unificar el marco de instrucciones en que se inscribe el accionar de los Centros de Educación y Trabajo;

He acordado dictar la siguiente

RESOLUCIÓN

Apruébase el siguiente **MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN Y TRABAJO:**

TÍTULO 1°
Normas Generales para los Centros de Educación y Trabajo de los Sistemas Penitenciarios Cerrado, Semiabierto y Abierto

Artículo 1°: Sin perjuicio de la regulación establecida en el D.S. de Justicia N° 36 de 2005, el diseño del presente Manual de Funcionamiento está dirigido a uniformar el accionar de los Centros de Educación y Trabajo, de modo que su organización y quehacer cuenten con los mecanismos y recursos normativos que le permitan responder a las políticas institucionales y al marco jurídico reglamentario que les resulta aplicable.

Artículo 2°: Los Centros de Educación y Trabajo persiguen como objetivo principal la rehabilitación y reinserción social de los condenados que de ellos dependan, de manera que las actividades de formación, educación, capacitación, laborales-productivas, culturales y recreativas deben ser entendidas como instrumentos que, situados en similar nivel de importancia, se orientan a la consecución de dicho propósito.

Artículo 3°: Para los efectos de este Manual se entiende por Centro de Educación y Trabajo a aquellos establecimientos que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1° y 2° del Decreto N° 36, contemplan un especial tipo de tratamiento de reinserción social basado principalmente en la capacitación y el trabajo, sea que se inscriba dentro de los subsistemas cerrado, semiabierto o abierto.

El **subsistema cerrado** implica que en el establecimiento imperan los principios de seguridad, orden y disciplina propios de un penal, cuidando especialmente la observancia puntual del horario, de los encierros y desencierros, de los allanamientos, requisas, recuentos numéricos y del desplazamiento de los condenados de una dependencia a otra.

El **subsistema semiabierto** se caracteriza por el cumplimiento de la condena en un medio organizado en torno a actividades de capacitación y trabajo con fines de formación, donde las medidas de **seguridad** adoptan un carácter de autodisciplina de los condenados, quienes pueden moverse sin vigilancia en el interior del establecimiento y están sujetos a normas de convivencia que se asemejan a las del medio libre, con ausencia de controles rígidos tales como formaciones, intervención de correspondencia y visitas y de otra circunstancia o condición que contradiga el principio de confianza que **debe** imperar en el establecimiento.

El **subsistema abierto** se caracteriza porque el cumplimiento de la pena se realiza en el medio libre, es decir, en el medio social natural del condenado para no producir su desarraigo de la sociedad, evitar la desocialización que produce el contacto criminógeno de la prisión y procurar su reinserción social y normativa. En este medio el condenado no está sometido a un sistema carcelario y, por ende, no es controlado mediante prácticas propias de un subsistema cerrado o semiabierto, no pierde contacto con la sociedad y su familia, lo que le permite continuar con el ejercicio de roles socialmente aceptados en su entorno de pertenencia. El condenado debe propender a satisfacer por sí mismo sus necesidades de educación y trabajo.

Los CET cerrados funcionarán como dependencias del establecimiento cerrado en donde están insertos, los CET semiabiertos lo harán como establecimientos especiales independientes, y los CET abiertos como dependencias de los Centros de Reinserción Social que correspondan.

Artículo 4°: Todos los condenados tendrán derecho a la libertad de pensamiento, idioma, conciencia y religión, y en el caso de las personas pertenecientes a una minoría étnica, a recibir una información o instrucción en un lenguaje que entienda. Por último, ningún condenado será objeto de discriminación por su género, por su orientación sexual o presentar alguna discapacidad física o mental, de acuerdo a las exigencias del trabajo a desarrollar.

Artículo 5°: Las disposiciones del presente Manual de Funcionamiento regirán en todo lo no previsto por el D.S. (J) N° 36 de 2005, y en tanto no se opongan a sus prescripciones.

Párrafo 1°
Del Consejo Técnico:

Artículo 6°: El Consejo Técnico es el organismo colegiado encargado de asesorar al Alcalde o Jefe del CET en las diversas materias referidas al tratamiento de los condenados y a la administración

del Centro. Se regula de acuerdo a la Res. Ex. N° 1233 del 24.05.99 y al artículo 38 del Reglamento de la Ley N° 18.216 del 18.01.84

Artículo 7°: La integración, los deberes y las atribuciones de los Consejos Técnicos de los Centros, se regirán por las disposiciones que determine la superioridad del Servicio, en lo que fuere aplicable.

Artículo 8°: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, corresponderá, además, a los respectivos Consejos Técnicos lo siguiente:

- a) Proponer las líneas de desarrollo productivo en una planificación de tres años, considerando los planes y programas de tratamiento, crecimiento y asistencia de su población penal, identificación de los rubros productivos, mejoramiento y expansión de la actividad productiva, de los volúmenes de producción, planes de infraestructura, utilización y proyección de los excedentes anuales, incluyendo todo otro asunto o materia necesario para el adecuado cumplimiento de la misión institucional.
- b) Diseñar la planificación anual de las actividades del establecimiento, la que deberá estar en consonancia con la planificación estratégica a que se refiere la letra a) precedente, de modo que el quehacer inmediato del Centro se oriente al logro de los objetivos de esta última.
- c) Proponer y evaluar con la periodicidad necesaria, el desarrollo y cumplimiento de los planes y programas de reinserción social que haya diseñado y de las actividades que los mismos contengan.
- d) Evaluar, al término de cada actividad programada, la forma en que se desarrolló y el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos que se hayan propuesto, incorporando en sus actividades futuras el resultado de esas evaluaciones.
- e) Generar vínculos con organizaciones públicas y privadas, para efectos de un mejor desarrollo de las actividades del establecimiento, especialmente en materia de formación, educación, capacitación, trabajo y producción, cultura, deporte y recreación.
- f) Efectuar la evaluación a que se refiere el artículo 12° de este Manual de Funcionamiento.
- g) Evaluar el desempeño laboral de los condenados y definir el nivel de remuneración en el que quedarán encasillados hasta una nueva evaluación.
- h) Aplicar las disposiciones establecidas en el artículo 29 del Decreto N° 36, de 2005, respecto a la marginación de condenados del Centro por las causales allí señaladas.

Artículo 9°: Al ingreso de un condenado al Centro, se le deberá informar de sus deberes y derechos, de las normas de convivencia que rigen en el Centro y de las sanciones a sus transgresiones. Seguidamente se efectuará un recorrido por el Centro y se le interiorizará de las rutinas diarias, de las actividades que se desarrollan y se le hará entrega de su ropa de trabajo, si ello fuere posible. Se deberá realizar una observación directa del condenado proporcionando a éste la orientación y supervisión necesarias para su correcta conducción en la vida del Centro.

Artículo 10°: Al ingreso de un condenado a un Centro cerrado y semi abierto seguirá un período de adaptación y apresto, cuya duración será de dos meses y tendrá como objetivos los siguientes:

- a) Propiciar la adaptación de la persona al régimen del Centro.
- b) Evaluar sus destrezas y habilidades tanto en lo laboral como en lo social, a fin de determinar los objetivos individuales que deberán ser trabajados durante su permanencia en el Centro y las estrategias y actividades específicas más propicias para ello.

En el caso de los Centros abiertos, se otorgará al condenado una capacitación en formación laboral, de acuerdo al diagnóstico realizado, contemplándose una cierta cantidad de horas en función del tipo de curso y de los recursos disponibles.

Artículo 11°: Para los fines señalados en el artículo precedente, el condenado deberá incorporarse, por breves períodos, a las diversas actividades del CET, asignándosele grados crecientes de complejidad en los trabajos a realizar.

Artículo 12°: Al término del período de adaptación y apresto, el condenado será objeto de una evaluación por parte del Consejo Técnico de la Unidad, que tendrá como base los informes que proporcionen los encargados de las áreas por las que éste haya pasado y los demás informes que sean pertinentes. Los resultados de la evaluación serán consignados por escrito, determinándose los objetivos de trabajo que se establezcan para el condenado asignándolo a las actividades que se consideren adecuadas para su logro.

La evaluación se repetirá cada tres meses a fin de constatar los avances y/o retrocesos que experimente el condenado, de modo de ajustar el programa de trabajo. En el caso de los CET abiertos se realizará una evaluación del condenado al término del proceso establecido. La información que este proceso reporte deberá ser recopilada en una carpeta individual que contenga, además los antecedentes relativos a su proceso de selección.

Párrafo 2°
Del Area Administrativa:

Artículo 13°: En los Centros de Educación y Trabajo corresponderán al Area Administrativa las funciones y a su encargado las atribuciones que se contemplan en los Párrafos Tercero y Cuarto del Título Primero y en el Título 1° del Capítulo II de la Resolución Ex. N° 2.854, del 05 de Noviembre de 1993, de esta Dirección Nacional, en lo que resulten aplicables.

Artículo 14°: Para el adecuado funcionamiento administrativo de los CET se procurará que estos cuenten con el personal profesional y técnico necesario para ello, considerando a un Contador para cada Centro, y en lo posible personal auxiliar.

Artículo 15°: Será también responsabilidad de esta área encargarse de las siguientes funciones cuando le sean atingentes:

- a) Ejercer la administración de las finanzas del Centro.
- b) Llevar la contabilidad del establecimiento tanto en el ámbito presupuestario (SIGFE), como respecto a las actividades productivas (Contabilidad Comercial) de los Centros.
- c) Elaborar el Balance General del Centro.
- d) Informar mensualmente la Ejecución Presupuestaria al nivel Regional en los plazos previstos.
- e) Cumplir adecuadamente con las obligaciones y plazos que exigen los organismos rectorales tales como: S.I.I., Instituciones de previsión y salud, municipalidades, etc.
- f) Encargarse del registro y control de las ventas de bienes y servicios producidos por el Centro.
- g) Encargarse de las adquisiciones que deban efectuarse en el Centro, incluyendo las que precise el Area Productiva.
- h) Llevar el registro e inventario de las especies muebles del Centro tales como maquinarias, herramientas, útiles, implementos, insumos, materias primas, entre otros.
- i) Registrar, controlar y distribuir las prestaciones económicas que corresponden a los condenados y mantener sus libretas de ahorro al día, en lo que resulten aplicables.

Artículo 16°: En materia de manejo financiero los Centros de Educación y Trabajo, como cualquier otro establecimiento penitenciario, están sujetos al cumplimiento de toda la normativa que rige para la Administración Financiera del Estado.

Artículo 17°: A fin de adecuar su accionar a las exigencias que plantean las diversas disposiciones de índole presupuestario y de actividad comercial que les son aplicables, los CET deberán llevar un sistema de contabilidad gubernamental (SIGFE) y otro de contabilidad comercial, el cuál podrá ser llevado mediante sistemas aprobados por el Servicio de Impuestos Internos.

Artículo 18°: En el ámbito de la contabilidad gubernamental, los Centros deberán abrir una Cuenta Comente Subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal (Administrativa o Extrapresupuestaria), para administrar sus recursos.

Para estos efectos, el Director Regional respectivo gestionará ante la Contraloría General de la República la autorización de apertura de la cuenta comente y de las firmas de los titulares y subrogantes. Concedida la autorización se procederá al trámite de apertura y reconocimiento de firmas ante el Banco Estado de Chile.

Este sistema de manejo contable involucra el apego a las normativas vigentes, en especial basándose en la naturaleza del ingreso y el objetivo del gasto, e implica que todos los ingresos y egresos deben efectuarse a través de la cuenta comente bancaria.

Para el manejo de gastos menores se podrá implementar un Fondo Fijo de Caja Chica, rigiéndose por la normativa vigente.

Los giradores y cogiradores, titulares y suplentes, estarán obligados a rendir fianza de fidelidad funcionaria, a través de la contratación de una póliza de seguros. Del manejo de los fondos deberá rendirse cuenta mensualmente, adjuntando la documentación de respaldo de los movimientos reflejados en el sistema contable que se maneje.

Artículo 19°: A fin de dar cumplimiento a las disposiciones de orden tributario aplicables a los CET, que dicen relación con los impuestos a la renta y al valor agregado, deberá llevarse el sistema de Contabilidad Americana y un Libro de Compras y Ventas. Asimismo, según dispone el artículo 27° del D.S. de Justicia N° 36, deberán llevarse los libros auxiliares de Control de las Materias Primas, Control de Productos Fabricados y Control de Bienes de Activo Fijo. Esta documentación podrá llevarse mediante un sistema informático aprobado por el Servicio de Impuestos Internos.

Artículo 20°: Para los efectos de sus operaciones mercantiles los CET deberán contar con facturas, boletas, guías de despacho y boletas de prestación de servicios, debidamente timbradas por el Servicio de Impuestos Internos. Esta documentación podrá emitirse mediante un sistema informático aprobado por dicho organismo.

Para efectos de formalización de pedidos y de registro y control interno de los compromisos asumidos, deberá contarse con formularios de Ordenes de Compra o Trabajo; Comprobantes de Egresos, Ingresos y Traspasos; Guías de Solicitud de Pedidos a Bodega de materias primas, materiales de oficina y de aseo, u otros materiales de consumo frecuente, entre otros documentos que no precisan de timbraje ante el Servicio de Impuestos Internos.

Artículo 21°: En materia tributaria, los Centros de Educación y Trabajo deben efectuar el trámite de iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos. Consecuentemente con esto, es necesario proceder al trámite de timbraje, en el Servicio citado, de los libros de contabilidad principales y auxiliares y la documentación mercantil señalada en el inciso primero del artículo precedente. Esta documentación podrá tramitarse mediante un sistema informático aprobado por el Servicio de Impuestos Internos.

Artículo 22°: Mensualmente los Centros de Educación y Trabajo deben declarar y pagar el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.) y los Pagos Provisionales Mensuales Obligatorios y las retenciones de segunda categoría que hubieren realizado en el período mensual de que se trate. A este respecto y según lo dispone la Ley de la Renta, los CET, están obligados a retener y enterar en arcas fiscales el Impuesto de segunda categoría que resulte de la prestación de servicios efectuados por terceros a favor de estos Centros, por la vía de los honorarios.

Artículo 23°: La Unidad Administrativa y de Auditoría Regional, en coordinación con la Unidad Técnica Regional, supervisará y fiscalizará trimestralmente el funcionamiento administrativo-contable y financiero de los CET, verificando que se cumplan correcta y oportunamente todas las normativas, procedimientos y obligaciones correspondientes, en especial las relativas a organismos o personas externas, tales como Impuestos Internos, instituciones de salud y de seguros, proveedores, compradores y otros.

Asimismo, llevará un control permanente del estado financiero de los CET a través del análisis de los balances y otros documentos administrativo-contables, de manera de detectar y corregir oportunamente las insuficiencias financieras de alguna de sus áreas productivas.

Todo Centro estará sujeto a una auditoría financiera –contable, efectuada por la Unidad de Auditoría Regional, o la Unidad de Auditoría Interna Nacional, al menos una vez al año.

Artículo 24°: La fabricación de productos y las prestaciones de servicio de los CET para clientes externos, sean éstos empresas, instituciones, organizaciones o personas naturales, deberán estar formalizadas en convenios o contratos firmados por ambas partes cuando se trate de trabajos permanentes, regulares o reiterados. Si se tratare de trabajos o pedidos por una sola vez o esporádicos, se podrá operar sólo con órdenes de compra.

Párrafo 3° Del Área Técnica:

Artículo 25°: Corresponderá al Área Técnica la planificación operativa, la ejecución, desarrollo, control, difusión y la evaluación de las actividades de formación, trabajo, capacitación y producción, que se definen en los planes y programas diseñados por el Consejo Técnico del establecimiento. La naturaleza de las funciones de esta área será esencialmente operativa y su desarrollo supone el apoyo permanente de las áreas restantes del establecimiento.

Artículo 26°: Esta área tendrá un encargado, teniendo el personal que sea necesario para apoyar la gestión de las distintas subáreas existentes en el CET, como asimismo realizar estudios o asesorías en materia comercial, agropecuaria, de las ciencias sociales o administrativas en general, que permitan optimizar la eficiencia y eficacia productiva del Centro como también la intervención de los condenados en las áreas de educación, capacitación laboral y formación psicosocial. Los encargados de las subáreas de producción, trabajo y capacitación, dependerán en lo operativo del encargado del área, al igual que el cuerpo de instructores y monitores.

Artículo 27°: Las actividades que se desarrollan en los Centros de Educación y Trabajo son formativas, educativas, de capacitación, laborales—productivas, culturales y recreativas. Como objetivo general, la ejecución de estas actividades perseguirá que los condenados que participen de ellas fortalezcan su autoestima y sus vínculos familiares, al tiempo que adquieran y desarrollen habilidades sociales, laborales y capacidad de autogestión. Todos los CET deberán contar anualmente con un Pfan de Trabajo para organizar, ejecutar y evaluar estas actividades.

El CET deberá participar en todo proyecto y programa atingente a las áreas antes mencionadas, que contribuya a complementar las actividades al interior de éste.

Párrafo 4°

De las Actividades Formativas, Culturales y Recreativas:

Artículo 28°: Toda actividad que se desarrolle en los CET, tendrá un rol formativo, en tanto cada una de ellas persigue que el condenado adquiera habilidades y aptitudes sociolaborales, fortalezca aquellas que requieran un mayor grado de desarrollo y supere aquellos factores que hayan incidido en su desviación conductual, de modo que en el futuro cuente con los instrumentos que le permitan decidir, por propia voluntad, su participación en la convivencia social respetando las normas que la regulan.

En concordancia con lo anterior, deberá cautelarse que no sólo las actividades de orientación y formación directas, como charlas, seminarios, foros, exposiciones y otras similares, sino también el quehacer de los CET, en general (trabajo, capacitación, recreación, visitas, hábitos de higiene y alimentación, descanso, ocupación del tiempo libre), cumplan con este propósito formativo.

Artículo 29°: Las actividades recreativas y culturales deberán desarrollarse preferentemente en fines de semana y, en todo caso, en horarios situados fuera de la jornada laboral.

Artículo 30°: En los casos de los Centros cerrados y semiabiertos las visitas se organizarán de forma tal que no entorpezcan el normal desarrollo de las actividades del Centro, preferentemente en fines de semana y, en todo caso, en horarios que queden fuera de la jornada laboral.

Párrafo 5°

De las Actividades Educativas y de Capacitación:

Artículo 31°: Las actividades educativas estarán destinadas a proporcionar al condenado posibilidades de iniciar, continuar y/o terminar la educación en todos sus niveles y, al mismo tiempo, acceder a los conocimientos que sin formar parte de los planes de estudios de la educación formal, resulten necesarios en atención a sus características personales, sociales o del medio en que se inserten.

Artículo 32°: La educación formal que se imparta debe considerar que se dirige a adultos trabajadores por lo que su desarrollo se concretará en términos compatibles con la calidad de esos educandos, es decir, respetando los horarios de las jornadas laborales, esto es, preferentemente en horario vespertino y fines de semana.

Artículo 33°: Las actividades de capacitación laboral constituyen uno de los instrumentos más importantes para conseguir el objetivo general de reinserción social y laboral de los condenados. En atención a lo anterior, su planificación y desarrollo debe considerar la posibilidad efectiva de que los oficios que se enseñen se ejerzan dentro del Centro, así como que el condenado continúe ejerciéndolos una vez que haya egresado del mismo. Para esto último será fundamental la compatibilización de los oficios con el medio laboral regional.

Artículo 34°: En las actividades de capacitación laboral no impartidas por el CET, será fundamental la calificación del organismo que las desarrolle. Al efecto, la selección deberá considerar que la entidad capacitadora goce de reconocido prestigio en el ámbito de que se trate, de modo de asegurar que la certificación que se proporcione al condenado avale, efectivamente, su calificación en el oficio adquirido.

En el caso de las actividades de capacitación impartidas por monitores o instructores del propio CET, cada curso o actividad deberá contar con un plan y programa preestablecido, y se procurará su certificación y acreditación formal, preferentemente a través del Programa Chile Califica del Ministerio de Educación y SENCE, u otros programas afines.

Respecto a la capacitación laboral que se adquiera sólo mediante la práctica en el CET de un oficio o tareas específicas, deberá acreditarse mediante el sistema de certificación de competencias laborales del Programa Chile Califica.

Párrafo 6° De las Actividades Productivas:

Artículo 35°: Las actividades productivas que se desarrollen en los CET, se materializarán en función de los objetivos de reinserción definidos por el Servicio. Los rubros productivos, los planes y volúmenes de producción, el destino, comercialización y distribución de los productos se deberán programar y llevar a la práctica de tal modo que se priorice el rol formativo de la actividad laboral y se asegure un adecuado nivel de incentivos a la población del Centro.

Artículo 36°: La obtención de excedentes económicos será un objetivo que permanecerá siempre subordinado a los fines formativos de las actividades. Sin embargo, también deberá perseguirse la eficiencia productiva y económica, habida consideración de que ésta también forma parte de los contenidos de la formación. En este entendido, las actividades productivas, sin descuidar su rol formativo, propenderán a la generación de recursos que permitan su mantención e incremento y la posibilidad de recibir un número creciente de condenados.

Sólo en el evento de encontrarse satisfechas las necesidades fundamentales de mantención y crecimiento del CET contempladas en los planes y programas diseñados por el Consejo Técnico, los excedentes producidos por el Centro podrán ser considerados por la autoridad penitenciaria regional o nacional para el financiamiento de actividades formativas, productivas, laborales, de capacitación o de rehabilitación de otros CET.

Párrafo 7° De las Actividades Laborales:

Artículo 37°: Las actividades laborales deben ser entendidas como instrumento conducente a la reinserción social del condenado. Por ello, este tipo de actividad deberá organizarse en función de un sistema creciente de complejidad, de modo que se facilite el desarrollo y adquisición de las destrezas y habilidades necesarias para el trabajo, tanto en lo que dice relación con el dominio de las técnicas específicas de que se trate como con las habilidades sociales que el trabajo en general requiere. A esto último se encuentra referido el proceso de formación de hábitos de trabajo, el cumplimiento de la jornada laboral, la capacidad de acatar instrucciones, de relacionarse con figuras de autoridad, desarrollar autocritica, juicio de realidad y mecanismos socialmente aceptados para la resolución de conflictos, asumir responsabilidades, tomar decisiones y desempeñar roles que la situación requiera.

Artículo 38°: Sin perjuicio de los condicionamientos que impone la inserción de las actividades laborales en un proceso formativo, conducente a la reinserción social de las personas que cumplen una pena privativa de libertad, la actividad laboral deberá organizarse de forma que su desarrollo se asimile, en todo lo posible, a las circunstancias y modalidades que se presentan en el medio libre.

Artículo 39°: Las actividades laborales que se desarrollen en los Centros de Educación y Trabajo deberán responder a la implementación de los planes y programas de tratamiento diseñados por el Consejo Técnico del establecimiento.

En su origen y desarrollo estas actividades pueden obedecer a proyectos impulsados y ejecutados directamente por la Administración Penitenciaria, a proyectos convenidos con terceros o a propuestas de actividad laboral desplegadas en forma independiente por los condenados.

Los convenios que se celebren con terceros para la implementación y prestación de servicios, se ajustarán a los Artículos 15° y 17° del D. S. N° 38, de 2005. En el caso de la instalación de una empresa privada en un Centro, se ajustará a las disposiciones de la Resolución N° 2947 de fecha 2 de Noviembre del 2001, que hace referencia a la Delegación de Facultades a los Directores Regionales, y/o al Manual de Vinculación con Empresarios Privados, y se deberá dejar expresa constancia de que dichas actividades forman parte de un tratamiento de reinserción social y laboral de los condenados que participan en ellas.

Artículo 40°: Los Centros de Educación y Trabajo deberán garantizar a toda su población de condenados la posibilidad de realizar un trabajo productivo, dentro de las alternativas, características y condiciones de cada CET.

Artículo 41°: El condenado que participe de una actividad laboral propia del CET, tendrá el carácter de trabajador independiente para todos los efectos legales. Su acceso a los regímenes de seguridad social, como sistema de pensiones, de salud y de cobertura a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se realizará conforme a esta calidad y en los términos que admitan las disposiciones legales que sean aplicables. Sin embargo, Gendarmería es responsable de velar por la atención de la salud, enfermedades profesionales y accidentes del trabajo recurriendo para ello a los servicios de salud correspondientes.

El Centro de Educación y Trabajo deberá proporcionar a los condenados la información necesaria para un adecuado conocimiento de los beneficios que reporta su incorporación a los sistemas de seguridad social y promoverá la implementación de los mecanismos que posibiliten su incorporación efectiva. Complementariamente, la Administración Penitenciaria podrá contratar seguros contra accidentes laborales en beneficio de los/as condenados/as.

Artículo 42°: Las actividades laborales que, en el marco de un convenio celebrado al efecto, sean encargadas o ejecutadas por terceros ajenos a la Administración Penitenciaria, darán lugar a relaciones jurídicas entre ésta, el tercero y los condenados, que se regirán por las disposiciones del derecho común que resulten aplicables.

Las prestaciones de servicios o el encargo de ejecución de una obra material generarán entre el CET y el tercero un vínculo jurídico regido por las disposiciones del derecho civil. En tanto las relaciones directas entre el tercero y el condenado darán lugar a una relación ordinaria de trabajo regida por la legislación laboral común.

Artículo 43°: Se entenderá que existe una relación ordinaria de trabajo regida por la legislación laboral común, cuando en el vínculo entre el tercero y el condenado se verifiquen los siguientes elementos:

- a) Existencia de un empleador;
- b) Existencia de un trabajador;
- c) Prestación de servicios personales por parte del trabajador;
- d) Obligación del empleador de pagar una remuneración por esos servicios; y
- e) Vínculo de subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador. La verificación de estos elementos en una relación entre el tercero y los condenados, por efecto de la vigencia de la ley laboral, dará lugar a la suscripción de contratos individuales de trabajo, a la obligación de cotizar en los organismos que conforman el sistema de pensiones, de salud y ante los administradores del sistema de protección de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de los demás efectos legales.

Artículo 44°: La Administración Penitenciaria asegurará que las relaciones directas que se generen entre los condenados y los terceros que ejecuten actividades laborales al interior de los Centros de Educación y Trabajo se verifiquen en los términos de una relación ordinaria de trabajo.

Artículo 45°: En el cumplimiento del deber de asistencia que la Administración Penitenciaria tiene para con las personas sometidas a su custodia, corresponderá a ésta desempeñar un rol cautelar de los derechos e intereses que los condenados posean en las relaciones que los ligen con los terceros que ejecuten actividades laborales y productivas al interior de los Centros de Educación y Trabajo. De este modo, la Administración Penitenciaria deberá supervisar, controlar y fiscalizar, directamente o a través de las instancias que sean pertinentes, el cumplimiento de todas las obligaciones que el tercero contraiga con y respecto de los condenados, sean que éstas digan relación con el proceso productivo, con la seguridad industrial, con las jornadas de trabajo, con las consecuencias derivadas del contrato de trabajo, con la seguridad social o con cualquier otro aspecto o materia que se relacione directa o indirectamente con la actividad o proyecto que se lleve a cabo.

Artículo 46^o: Las actividades laborales desarrolladas por los condenados en forma independiente o como microempresario, deberán enmarcarse en los planes y programas diseñados por el Consejo Técnico del Centro y obedecer a proyectos específicos de apoyo a la autogestión. Sin perjuicio de la especial consideración que en estos casos debe tenerse por las habilidades y preparación preexistentes en el condenado, la Administración Penitenciaria procurará implementar proyectos de capacitación complementarios destinados a proporcionarle conocimientos específicos relativos a la técnica de que se trate y a los aspectos organizativos necesarios para el desarrollo de trabajos independientes o como microempresario. La Administración Penitenciaria deberá controlar y supervisar el trabajo de estos condenados y cumplir con la normativa laboral penitenciaria vigente, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto N° 36, de 2005.

Artículo 47^o: La jornada normal de trabajo de los internos en los Centros cerrados y semiabiertos, será de 45 horas semanales, la que podrá ser distribuida en 5 o 6 días a la semana, según lo determine el Jefe o Encargado del Centro quién, para estos efectos, considerará las necesidades específicas de las actividades productivas que se desarrollen, las condiciones climáticas, las restantes actividades del Centro y todo aquello que sea necesario o las circunstancias indiquen. En el caso de los Centros abiertos la jornada de actividades en la que participará el condenado dependerá del programa establecido para su proceso de reinserción. La asistencia de los condenados a las actividades laborales y la duración de la jornada será controlada mediante registro escrito.

Artículo 48^o: Cuando deban desarrollarse actividades que no admitan postergación, tales como compromisos adquiridos con clientes, períodos de cosechas y otros, la jornada diaria de trabajo podrá extenderse más allá de los límites de la jornada normal. Si ello ocurre en las actividades ejecutadas por terceros ajenos a la Administración Penitenciaria, el tiempo trabajado en exceso deberá compensarse de acuerdo con lo que dispone la normativa aplicable; si, en cambio, se trata de actividades ejecutadas directamente por la Administración Penitenciaria el tiempo trabajado en exceso deberá compensarse monetariamente o en un período de descanso equivalente.

Las faenas sólo podrán suspenderse por razones de fuerza mayor. Si se suspendieran las faenas por causas no imputables al condenado, los días no trabajados serán considerados como trabajo efectivo para los efectos de las compensaciones monetarias, del otorgamiento de beneficios o para la evaluación relacionada con otros temas de interés penitenciario, según corresponda.

Artículo 49^o: Los condenados que se encuentren participando en una actividad laboral, tendrán derecho a un período de descanso anual asimilable a lo señalado en la legislación laboral. En el caso de actividades regidas por la legislación laboral común, este derecho se identifica con el feriado legal. Las circunstancias, condiciones y modalidades de ejercicio de este derecho a descanso estarán determinadas por la calidad de personas sujetas al cumplimiento de una pena privativa de libertad que poseen los condenados de los CET, y por ende, ajustarse a las normas que rigen el quehacer penitenciario.

Artículo 50^o: La actividad laboral desarrollada por los condenados dará siempre lugar a una contraprestación en dinero que deberá ser pagada por el ejecutor de la actividad correspondiente, con excepción de los trabajos que los condenados realicen de forma independiente, caso en el cual los ingresos que perciban deberán provenir de su propio esfuerzo y capacidad de gestión.

Las contraprestaciones en dinero estarán orientadas a estimular al condenado a desempeñarse laboralmente en condiciones similares a las del medio libre y a afianzar el sentido de responsabilidad en relación con las necesidades y sustento de su grupo familiar. Permitiendo también la formación de un fondo de ahorro para el egreso que le facilite el solventar sus necesidades básicas cuando salga al medio libre, con salida diaria, libertad condicional o cumplimiento de condena para favorecer su proceso de reinserción social.

Estas contraprestaciones que constituyen el producto del trabajo del condenado estarán sujetas a la administración y deducciones que se establecen en las disposiciones pertinentes del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

Artículo 51^o: Cuando el obligado a pagar las contraprestaciones en dinero sea el Centro de Educación y Trabajo, se procurará que el monto del salario responda a niveles similares a los que los internos percibirían en el medio libre por un trabajo equivalente. Si el obligado al pago es un

tercero ajeno a la Administración vinculado al interno por una relación ordinaria de trabajo, la remuneración mensual se establecerá según el contrato que se formalice y de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Artículo 52°: El monto de las contraprestaciones monetarias que se paguen a los condenados podrá ser determinado conforme a mecanismos diferenciados según el tipo de trabajo. De este modo, dichas contraprestaciones podrán estar constituidas por:

- a) Montos fijos por días trabajados;
- b) Monto pactado por obra o a trato;
- c) Porcentajes de operaciones o comisiones;
- d) Participación en excedentes.

El monto entregado en calidad de participación en excedentes no podrá superar el 50% del monto total anual percibido por cada condenado.

Artículo 53°: En cada CET cerrado y semiabierto los condenados recibirán un incentivo mensual mínimo fijo e igual para todos, establecido por el Consejo Técnico en forma proporcional a los ingresos propios del Centro mediante la aplicación de los criterios y procedimientos que determine e instruya la Subdirección Técnica. Por sobre este incentivo mínimo, podrán percibir un incentivo mensual variable que determine el Consejo Técnico, a través de bonos adicionales proporcionales al nivel o categoría laboral en que se encuentre cada interno, sea Aprendiz, Ayudante de Maestro o Maestro. La suma del incentivo mínimo fijo más el variable dará como resultado el ingreso mensual total de cada interno.

Todos los internos ingresarán al CET en una de las tres categorías indicadas, a decisión del Consejo Técnico según su calificación laboral previa. Los que ingresen en la categoría de Aprendiz deberán ser evaluados por el Consejo Técnico a los seis meses desde la fecha de su ingreso, para determinar su paso a la categoría de Ayudante de Maestro. En esta evaluación se considerará a lo menos su conducta laboral, su productividad (relación tiempo-productos), su nivel de calificación laboral, la cantidad y calidad de su trabajo y su grado de adquisición de técnicas y procedimientos de trabajo. Para el paso de la categoría de Ayudante de Maestro a la de Maestro se deberá efectuar una evaluación similar del condenado, en el plazo y momento que determine el Consejo Técnico, pero en ningún caso podrá ser antes de seis meses de permanencia en la categoría de Ayudante de Maestro.

En el caso de los condenados que realicen trabajos temporales o trabajos por obra (trato), se deberá pactar con ellos un determinado monto en dinero como valor a cancelar, proporcional al trabajo realizado, el cual se considerará como parte del incentivo mensual variable, es decir se debe agregar al incentivo mínimo. El respectivo acuerdo se deberá registrar en un documento firmado por ambas partes.

Asimismo, en el caso de los internos que reciban un Jornal del presupuesto institucional, el monto correspondiente podrá considerarse como bono adicional al incentivo mínimo fijo, es decir como parte del incentivo variable, sumando entre ambos el ingreso mensual total del interno. Sin embargo, según cada caso y a decisión del Consejo Técnico, al Jornal se podrá sumar otros bonos adicionales para conformar el total del incentivo variable.

En el caso de los CET abiertos los incentivos se regirán por el artículo 110° de este Manual de Funcionamiento.

Artículo 54°: El derecho a percibir una contraprestación en el caso de condenados con contrato legal de trabajo con un tercero se mantendrá vigente o se suspenderá de acuerdo a la legislación laboral común. En el caso de los condenados que trabajen para el CET se mantendrá o suspenderá la contraprestación de acuerdo a lo que resuelva el Consejo Técnico.

Párrafo 8° Del Régimen Disciplinario:

Artículo 55°: Regirán, respecto de los condenados de los Centros de Educación y Trabajo, todas las disposiciones sobre régimen disciplinario contenidas en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios y los procedimientos internos que adopte cada Centro.

Todo condenado tendrá derecho efectivo de formular una queja fundamentada en cuanto al trato recibido u otra situación que lo afecte, y a que se resuelva oportuna y confidencialmente por el Jefe de Unidad. Si no encuentra respuesta satisfactoria podrá apelar al Director Regional.

Artículo 56º: Habida consideración de que los Centros de Educación y Trabajo estructuran su funcionamiento en tomo a un modo especial de cumplimiento de penas, basado fundamentalmente en la capacitación, el trabajo y la educación, se procurará evitar la imposición de sanciones que impidan o restrinjan las posibilidades del condenado de asistir a las actividades del establecimiento.

Artículo 57º: En razón de lo establecido en el artículo precedente, el condenado de los CET cerrados y semiabiertos que dé lugar a la aplicación de la medida disciplinaria de encierro en celda solitaria, será excluido del CET y devuelto a su lugar de origen, o enviado al establecimiento que en ese momento determine el Director Regional, en donde cumplirá la medida.

El condenado afectado por lo prescrito en el inciso anterior sólo podrá volver al Centro de Educación y Trabajo en virtud de una nueva postulación en tanto supere con éxito el proceso de selección pertinente, trámite en que necesariamente será analizada la circunstancia que motivó su exclusión del proceso anterior.

Artículo 58º: Si por aplicación de lo prescrito en el artículo anterior, o por haber incurrido el condenado en falta que merezca una sanción que le impida cumplir con sus obligaciones laborales, se verificara el cumplimiento de los presupuestos que la ley laboral establece para la procedencia del término de la relación laboral, y el tercero ajeno a la Administración Penitenciaria que se encuentre vinculado con el interno en una relación ordinaria de trabajo quedará habilitado para poner fin al contrato individual de conformidad con la causal que concurriere.

Artículo 59º: La comisión de cualquier falta grave al régimen disciplinario dará lugar a la exclusión del condenado del Centro de Educación y Trabajo, debiendo ser devuelto de inmediato al lugar de origen o trasladado al establecimiento que se determine en ese momento, a menos que el Alcaide y el Consejo Técnico del establecimiento, teniendo en cuenta las circunstancias que rodearon la falta, la magnitud y naturaleza de la misma, la mayor o menor extensión del daño producido y los antecedentes personales del condenado, consideren procedente su permanencia en el establecimiento condicionada a la observación estricta de su comportamiento por el tiempo que estime conveniente.

Si la falta al régimen disciplinario fuere menos grave o leve, sin perjuicio de la imposición de la sanción que proceda, la permanencia del condenado en el establecimiento o su alejamiento de él dependerá de la evaluación que efectúen el Alcaide y el Consejo Técnico del Centro, teniendo en cuenta los factores señalados en el inciso precedente y la mayor o menor vulneración que la falta constituya para el principio de confianza en torno al cual se organiza el quehacer del Centro.

TÍTULO 2º

Nomas Específicas para los Centros de Educación y Trabajo del Subsistema Cerrado

Párrafo 1º

De la Estructura Orgánica y Jefatura del Centro de Educación y Trabajo:

Artículo 60º: Los Centros de Educación y Trabajo que se encuentren al interior de un establecimiento penitenciario estarán a cargo del Jefe de la Unidad Penal, quién tendrá la responsabilidad de la buena marcha administrativa, técnica y operacional de dicho Centro, contando para ello con las facultades que se señalan en el artículo 4º de la Resolución Ex. N° 2.854, del 05 de noviembre de 1993, de esta Dirección Nacional, que aprobó la Organización Administrativa de los Establecimientos Penitenciarios, las que se ejercerán, en lo que fuere pertinente, atendiendo la naturaleza y características del establecimiento, a las actividades que en él se desarrollan, al tipo de régimen aplicable y demás particularidades existentes.

El Jefe del CET podrá disponer del nombramiento de un Encargado del Centro, en quién podrá delegar funciones para la buena marcha del mismo.

**Párrafo 2°
Del Régimen Interno:**

Artículo 61°: Al Régimen Interno le corresponderán las funciones y a su encargado las atribuciones que se contemplan en el Párrafo Segundo de la Res. Ex. N° 2.854, del 05 de Noviembre de 1993, de esta Dirección Nacional, referente al área operacional, en lo que resulten aplicables, con excepción de lo previsto en la letra f) del artículo 15° de la citada resolución que será de competencia del área administrativa.

Artículo 62°: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10° de este Manual de Funcionamiento, corresponderá al Encargado de Régimen Interno las siguientes funciones:

- a) Proporcionar a los condenados a su ingreso al Centro la información suficiente sobre sus deberes y derechos, normas de convivencia y régimen interno, tipo de actividades que se desarrollan en el Centro, y sobre todo asunto o materia necesario para una adecuada integración de los condenados en las labores que desarrollarán.
- b) Observar y registrar permanentemente la conducta de los condenados
- c) Cautelar el cumplimiento de las normas de régimen interno, teniendo especial consideración por el rol formativo de las actividades del Centro, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 6°, 7° y 8° del presente Manual de Funcionamiento.

Artículo 63°: El Régimen Interno de un Centro de Educación y Trabajo que se encuentre al interior de una Unidad Penal se regulará por el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, pero considerando los objetivos y actividades propias de estos Centros se deberá procurar la implementación de algunas disposiciones especiales, tales como:

- Segmentar a los trabajadores del resto de la población penal, completa o parcialmente.
- Programar horarios diversificados y flexibles para el desarrollo de la jornada laboral en torno a una rutina diaria organizada en función del trabajo, la formación, la capacitación y la educación. Posibilitar eventuales jornadas laborales en horas extraordinarias, vespertinas, nocturnas o en fines de semana
- Posibilitar que las visitas se efectúen fuera del horario de trabajo o, prioritariamente, los fines de semana. Asimismo, que puedan recibir visitas íntimas en dependencias adecuadas.

**Párrafo 3°
De los Procedimientos de Selección:**

Artículo 64°: Podrán ingresar a los CET Cerrados o Áreas Laborales de las unidades penales, como fase más avanzada de su proceso de reinserción social, sólo los individuos condenados que presenten antecedentes y potencialidades personales adecuados y suficientes para un régimen centrado y organizado en torno a la capacitación y el trabajo. Para ser destinado a estos Centros, los condenados deberán presentar una solicitud de postulación y someterse al proceso de selección que se detalla más adelante. Con la periodicidad que determine la Dirección Regional o la Jefatura de cada establecimiento penal, o conforme se produzcan vacantes, se deberá efectuar la selección de nuevos postulantes al CET.

Artículo 65°: A efectos de facilitar la selección, los Jefes de Unidad deberán disponer las medidas necesarias para que periódicamente se informe a la población penal acerca de las características, condiciones y ventajas de los CET, de los requisitos, procedimientos y normativas para ingresar y mantenerse en ellos.

Artículo 66°: El proceso de selección de los postulantes estará a cargo del equipo técnico de cada establecimiento y/o del propio CET, según lo disponga el Jefe del establecimiento, y será asesorado, supervisado y validado por el respectivo Consejo Técnico, que aprobará a los postulantes seleccionados.

Artículo 67°: La selección de los internos para el CET se efectuará de acuerdo a los siguientes preceptos :

1.- Criterios:

- a) Que sean condenados
- b) Sean alfabetos o que cuenten al menos con 4° Básico rendido.

- c) Tengan interés real por participar en el Programa Laboral en función de su proyección vital.
- d) Que los últimos 3 bimestres tengan Buena o Muy Buena conducta.
- e) Preferentemente hayan cumplido la mitad de su Tiempo Mínimo para Libertad Condicional.
- f) Presenten características y antecedentes psicológicos, sociales, penitenciarios y criminológicos adecuados al sistema laboral, acreditado a través de un informe psicosocial
- g) De preferencia cuenten con red de apoyo en el medio libre.
- h) Tengan salud física y psicológica compatible con las funciones a desarrollar.
- i) Tengan informe presentencial favorable, en caso de contar con él y que esté disponible.
- j) Respecto de los condenados por delitos relacionados con Tráfico Ilícito de Drogas y Estupefacientes, Sexuales y Terroristas, se evaluará con especial acuciosidad y profundidad su diagnóstico y el análisis del delito (factores predisponentes, características y gravedad).

2.- Contraindicaciones:

- a) Presentar algún tipo de patologías orgánicas, enfermedades mentales o dificultades significativas en el manejo de la agresión, que según una evaluación psicológica se determine son incompatibles con el sistema y régimen de los CET.
- b) Tener antecedentes comprobados de fuga, agresión al personal, liderazgo negativo y participación activa en motines.
- c) Haber participado anteriormente en un CET y sido expulsado por falta al Régimen Interno. Se reconsideraran casos especiales de reingreso, a propuesta del Consejo Técnico en el plazo que éste determine y dependiendo del grado de participación, responsabilidad y tipo de falta.
- d) Tener antecedentes de Quebrantamiento de Condena con comisión de nuevo delito. Se reconsideraran casos especiales de reingreso, a propuesta del Consejo Técnico en el plazo que éste determine y dependiendo del grado de participación, responsabilidad y tipo de falta.

Artículo 68°: El proceso de selección se realizará mediante el siguiente procedimiento:

- a) Recepción de solicitudes de condenado.
- b) Efectuar el diagnóstico psicosocial y laboral a los condenados postulantes
- c) Analizar caso a caso los condenados preseleccionados teniendo a la vista su diagnóstico psicosocial y laboral y evaluando el grado de cumplimiento de los criterios de selección, según los puestos de trabajo a llenar
- d) Confección de una Lista de postulantes en orden de prioridad, en base a los criterios de selección, los cuales permanecerán en ella hasta que puedan acceder a cupos laborales que se generen en el CET. A medida que se produzcan vacantes la Lista deberá renovarse con nuevos condenados, que entrarán en las últimas prioridades. El número de condenados a mantener en la Lista será determinado por el Consejo Técnico respectivo, de acuerdo a los puestos de trabajo que vayan quedando vacantes
- e) Realizar una reunión especial del Consejo Técnico para evaluar los casos propuestos en la Lista, decidiendo cuáles serán los definitivamente aprobados, ajustándose al número de cupos o puestos de trabajo a completar
- f) Notificar a los condenados aprobados, disponer y materializar su ingreso al CET.

Párrafo 4°

De las Actividades de Formación, Capacitación, Educación y otras:

Artículo 69°: Los condenados podrán ser autorizados por el Encargado Laboral para concurrir a las actividades de formación, capacitación y educación que sean necesarias para el proceso de reinserción del interno. La participación en estas actividades deberá armonizarse con la jornada laboral del interno.

TÍTULO 3°

Normas específicas para los Centros de Educación y Trabajo del Subsistema Semiabierto

Párrafo 1°

De la Estructura Orgánica y Jefatura del Centro de Educación y Trabajo:

Artículo 70°: Los Centros de Educación y Trabajo del subsistema semiabierto estarán a cargo de un Jefe de Establecimiento que tendrá como organismo asesor al Consejo Técnico del Centro. Su quehacer se organizará en base a las áreas siguientes: Régimen Interno; Administrativa; Técnica y Productiva. Se deberá propender a que los CET semi abiertos tengan un encargado por cada una de estas áreas, pudiéndose distribuir la responsabilidad de cada una de éstas de acuerdo al

personal existente, dependiendo del tamaño del Centro, de los flujos de producción o de la envergadura de los proyectos y actividades que en éste se desarrollen.

Párrafo 2°
Del Régimen Interno:

Artículo 71°: El régimen interno consistirá en la organización de la vida al interior del Centro, la que estará guiada por objetivos de formación en un marco de confianza y de autodisciplina.

De acuerdo con lo anterior, el régimen interno se estructurará en función de las actividades que se desarrollen en el Centro; la vigilancia adoptará un carácter marcado por la autodisciplina de los condenados, quienes podrán moverse sin vigilancia al interior del establecimiento y estarán sujetos a normas de convivencia que se acercarán a lo que en esta materia ocurre en el medio libre, con ausencia de controles rígidos tales como, formaciones, allanamientos, requisas, intervención de visitas y correspondencia, u otras circunstancias que contradigan la confianza que, como principio, debe imperar en el Centro.

Por razones de seguridad o extraordinarias, el Jefe del Centro podrá eventualmente hacer uso de medidas propias de los establecimientos cerrados como requisas, allanamientos, cuentas, formaciones u otros mecanismos de control que permitan cautelar el cabal cumplimiento de las normas de régimen interno y posibiliten el adecuado manejo del Centro.

Párrafo 3°
De las Actividades de Formación, Capacitación y Educación:

Artículo 72°: Las actividades de formación, capacitación y educación se desarrollarán, preferentemente al interior del CET, pero cuando ello no sea posible los condenados podrán ser autorizados, previo informe del Consejo Técnico, para concurrir a establecimientos externos a realizar este tipo de actividades, en los términos contemplados en el artículo 13° del D.S. de Justicia N° 36, de 2005.

Párrafo 4°
De los Procedimientos de Selección:

Artículo 73°: La población penal de los Centros de Educación y Trabajo del subsistema semiabierto estará compuesta sólo por sujetos que posean la calidad procesal de condenados. Para ser destinados a cumplir la pena que se les haya impuesto en un Centro de Educación y Trabajo Semiabierto, los condenados deberán presentar una solicitud de postulación y participar del proceso de selección que se detalla más adelante.

Artículo 74°: Con la periodicidad que determine la planificación regional o conforme se produzcan vacantes en razón de los egresos de los condenados de los Centros de Educación y Trabajo, deberá efectuarse un proceso de selección de postulantes. Para estos efectos, los Directores Regionales dispondrán que se difundan en la población de la región en que se ubique el Centro, o de las regiones adyacentes o cercanas, las características de la modalidad de cumplimiento de penas en los CET, las particularidades específicas del establecimiento de que se trate y las actividades que puedan realizarse en él.

Artículo 75°: En cada Unidad Penal el área Técnica recogerá las postulaciones por escrito de los condenados, y recopilará los antecedentes para presentarlos en el Consejo Técnico. Este proceso se efectuará de acuerdo con los criterios de evaluación que se establecen en el artículo 77° de este cuerpo normativo.

Los postulantes que hayan participado en un CET Cerrado serán considerados de modo preferente. Del mismo modo, será evaluada preferentemente la postulación de condenados de la región en que se ubique el CET que disponga de las vacantes.

Artículo 76°. El proceso de pre-selección estará a cargo del Consejo Técnico de la Unidad Penal que presenta al postulante. Este Consejo Técnico emitirá a la Dirección Regional la nómina de internos pre-seleccionados con los informes favorables correspondientes. Estos informes deberán ser derivados a la unidad de destino para su evaluación por el Consejo Técnico, luego de lo cual serán devueltos a la Dirección Regional con el informe u opinión correspondiente.

El proceso de selección final será de responsabilidad de la Dirección Regional. En dicho proceso participarán el Director Regional y el Jefe Técnico Regional, o quienes éstos designen en su reemplazo. Finalmente, el Director Regional emitirá la resolución aprobatoria del traslado al CET de los internos seleccionados, debiendo enviar copia de ella al Departamento de Readaptación, adjuntando copia de las Actas de los Consejos Técnicos que participaron en el proceso, y los siguientes documentos de cada interno seleccionado:

- Ficha Unica de Condenado
- Ficha de Postulación a CET Semiabierto
- Informes Social y Psicológico
- Informe de escolaridad
- Informe de Conducta
- Solicitud de postulación del interno al CET
- Acreditación de Rebajas de Condena

Artículo 77°: los criterios conforme a los cuales serán seleccionados los condenados que postulen a los Centros de Educación y Trabajo semiabierto serán los siguientes:

- a) **Conducta:** Que los internos tengan Buena o Muy Buena Conducta en los tres bimestres anteriores a la fecha de su postulación. Se dará preferencia a los internos que hayan sido favorecidos con la Ley N° 19.856, de Rebaja de Condena u otros beneficios similares que se establezcan legalmente.
- b) **Tipo de delito:** En principio, la selección de los condenados no estará condicionada o limitada por el delito a que se encuentre condenado el postulante. Sin embargo, el proceso de evaluación deberá ser particularmente riguroso en el caso de los condenados por infracción a las leyes sobre tráfico ilícito de drogas y estupefacientes, sobre conductas terroristas y sobre delitos sexuales.
- c) **Reincidencia:** La aceptación o rechazo de condenados que presenten reincidencia o habitualidad delictual dependerá del informe con que se cuente acerca de su respuesta al tratamiento de que haya sido objeto en el medio cerrado, en el que deberán estar presentes anotaciones que evidencien señas inequívocas de un proceso de superación de tales circunstancias, en los aspectos de conciencia del delito, daño causado y disposición al cambio.
- d) **Tiempo de condena:** Gozará de preferencia el postulante que haya cumplido al menos dos tercios de su Tiempo Mínimo para Libertad Condicional. En el caso de que cumpliendo este criterio al postulante le resten más de dos años para su Tiempo Mínimo, podrá considerarse su ingreso al CET de acuerdo a su evolución intrapenitenciaria y a los informes que presente. Aún cumpliendo el criterio, en ningún caso podrá destinarse al CET a los internos a quienes resten más de cinco años para el Tiempo Mínimo.
- e) **Antecedentes psicosociales:** Tendrán preferencia los condenados que posean suficiente capacidad de aprendizaje, un adecuado juicio de realidad, que sean capaces de tolerar frustraciones, manejar impulsos y agresividad, que posean algún nivel de experiencia laboral, que cuenten con un grupo familiar de apoyo y que hayan manifestado un adecuado sentido de responsabilidad a su respecto.
- f) **Actitud durante la reclusión:** Gozarán de evaluación preferente los condenados que durante su reclusión hayan manifestado interés por participar en programas de capacitación y de desarrollo de sus potencialidades, por desempeñar una actividad laboral y conducta adecuada.
- g) **Salud:** El postulante deberá tener salud compatible con las condiciones climáticas de la zona en que se encuentre el Centro y con las actividades que se desarrollan en él.

Artículo 78°: Se considerarán como contraindicaciones a la aceptación de un postulante las siguientes:

- a) La presencia de rasgos psicopáticos o de enfermedad psiquiátrica.
- b) La presencia de alcoholismo o drogadicción en grado de dependencia.
- c) Alta impulsividad asociada a una baja tolerancia a la frustración, con dificultad para medir las consecuencias de su conducta y presencia de agresividad inmodulada.
- d) Baja capacidad de juicio crítico con escasa capacidad de autocrítica y una estructura yoica rígida.
- e) Antecedentes de fugas, intentos de fuga y/o participación en motines

Artículo 79°: Si eventualmente la nómina de postulantes aceptados excediere el número de vacantes disponibles, se confeccionará una lista de espera con los postulantes que constituyan el exceso, manteniéndose disponible en la Dirección Regional a fin de que con los condenados que la integran sean cubiertas las vacantes que normalmente se produzcan. Esta lista de espera tendrá

una vigencia máxima de seis meses y se exigirá que cada condenado haya mantenido la conducta que se registró en el proceso de selección, antes de que ocupe la vacante que haya quedado disponible.

**Párrafo 5°
Del Régimen Disciplinario:**

Artículo 80°: El funcionamiento de los Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos en base a un principio de confianza en la capacidad de respuesta positiva de parte del condenado a la ausencia de controles rígidos, exige una evaluación especialmente rigurosa del comportamiento de éste en lo que a régimen disciplinario se refiere. Esta rigurosidad debe traducirse en un control y registro estricto y personalizado de toda circunstancia relevante en materia conductual, a fin de que los antecedentes que de este modo se reúnan, sean convenientemente evaluados al momento de analizar la procedencia de algún beneficio respecto del condenado, el paso de éste a otra etapa de tratamiento o cualquier otra cuestión relacionada con su avance o retroceso en el proceso de reinserción social.

**Párrafo 6°
De los Beneficios:**

Artículo 81°: Los condenados de los Centros de Educación y Trabajo semiabiertos podrán postular a los permisos de salida establecidos en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios. El Consejo Técnico, como organismo asesor del Jefe del Centro, propondrá la salida de los condenados al medio libre bajo palabra de honor.

Además de los permisos de salida establecidos en el Reglamento, esto es la salida esporádica, la salida dominical, la salida de fin de semana y la salida controlada al medio libre, los condenados de los CET semiabiertos podrán postular a tres permisos especiales adicionales establecidos en el artículo 13° del Decreto N° 36 que son: a) Salida Esporádica Especial, b) Salida Trimestral y c) Permiso de Estudio y Capacitación. Este último beneficio deberá ser controlado rigurosamente por Gendarmería de Chile.

Artículo 82°: Los beneficios de salida serán concedidos por el Jefe del Centro, previo informe del Consejo Técnico que deberá pronunciarse acerca de los avances en el proceso de tratamiento del condenado, su conducta en el establecimiento y la regularidad y provecho con que haya asistido a las actividades del Centro. Además de lo anterior deberán observarse, en lo que resulte pertinente, las instrucciones impartidas por la Dirección Nacional del Servicio.

Artículo 83: En el momento en que un condenado cumpla los requisitos exigidos por el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios podrá postular a los beneficios que regula ese cuerpo reglamentario. Estos beneficios se regirán enteramente por las disposiciones contenidas en el citado Reglamento y por las instrucciones impartidas por la Dirección Nacional del Servicio.

En los casos de condenados que obtengan el beneficio de Salida Controlada al Medio Libre, no podrán continuar permaneciendo en un CET semi abierto, disponiéndose su traslado a un Centro Abierto o a una Unidad Penal.

Artículo 84°: Conforme lo dispone el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, los condenados podrán hacer uso progresivo de los beneficios de salida siempre que cumplan con los requisitos establecidos.

La extensión del permiso de salida de fin de semana, dentro del límite máximo señalado en el Reglamento Penitenciario, se ajustará a los requerimientos de la actividad laboral que se encuentre desarrollando el condenado. En caso de que este último se encuentre ligado a un empleador por un contrato individual de trabajo, la concesión del permiso estará condicionada por el cumplimiento de las obligaciones laborales del condenado y la mayor o menor flexibilidad en que a este respecto consienta el empleador.

Artículo 85°: Durante el período de adaptación y apresto a que se refiere el artículo 10° de este Manual de Funcionamiento, y mientras no se aprecien avances razonables en las etapas posteriores del tratamiento, los condenados no podrán gozar de permisos de salida, con excepción del señalado en la letra a) del artículo 13° del Decreto N° 36, siempre que las diligencias que deban realizarse reúnan las características de urgencia o relevancia consultadas en las dispósi-

siones del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, caso en el cual el permiso se ajustará, en sus modalidades de concesión, a estas últimas normas.

Artículo 86^o: Cuando la distancia geográfica que deba recorrer el condenado para visitar a su familia o realizar trámites personales impostergables tomen insuficiente el permiso de salida dominical o de fin de semana, éste podrá no hacer uso de ellos y acumularlos, a condición de que la salida que posteriormente requiera no exceda de seis días corridos. En este caso, sólo podrá gozar de salidas acumuladas una vez en cada trimestre, pudiendo hacer uso de los permisos no acumulados en los mismos términos que el resto de los condenados. Se considerarán los trimestres a partir de la fecha en que se otorga el respectivo beneficio.

Artículo 87^o: El interno que se encuentre en la situación prevista en el artículo precedente y que desarrolle actividades laborales sujeto a un contrato de trabajo que lo ligue con un tercero ajeno a la Administración Penitenciaria, deberá acordar con éste la forma de hacer efectivo el beneficio de modo que no entorpezca el cumplimiento de la jornada laboral a que se encuentre obligado. Para estos efectos, podrá compensar las ausencias que el permiso genere trabajando los fines de semana o solicitando a su empleador un permiso sin goce de remuneraciones, según procediere, sin perjuicio de las demás fórmulas que en cada caso puedan proponerse. En el caso que el empresario requiera efectuar el reemplazo de un interno que hace efectivo un beneficio o feriado legal, deberá solicitarlo al Jefe del CET. Este interno deberá contar con iguales garantías que el reemplazado.

Lo dispuesto en el inciso precedente acerca de la necesidad de compensar las ausencias y los mecanismos conducentes a ello, será también aplicable a los internos que participen de actividades laborales ejecutadas directamente por la Administración Penitenciaria.

Artículo 88^o: Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, el Jefe del CET semiabierto deberá velar siempre porque los permisos de salida que conceda no entorpezcan el normal desarrollo de las actividades laborales que realice el condenado y el cumplimiento de la jornada laboral a que se encuentre obligado. Para esos efectos podrá limitar la duración de dichos permisos. Con todo, en los períodos de cosechas o cuando el desarrollo de las labores no admitan postergación por circunstancias extraordinarias, los permisos podrán suspenderse, sin perjuicio de las compensaciones que acuerde el Consejo Técnico del establecimiento. También se podrá suspender por faltas disciplinarias de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Penitenciario.

Artículo 89^o: Las contraprestaciones en dinero estarán orientadas a estimular al condenado a desempeñarse laboralmente en condiciones similares a las del medio libre, y a afianzar el sentido de responsabilidad en relación con las necesidades y sustento de su grupo familiar. Permite también la formación de un fondo de ahorro para el egreso que le facilite el solventar sus necesidades básicas cuando salga al medio libre, con salida diaria, libertad condicional, o cumplimiento de condena para favorecer su proceso de reinserción social.

Artículo 90^o: Los condenados tendrán derecho a un período de descanso anual en tanto se encuentren participando de una actividad laboral. En el caso de actividades regidas por la legislación laboral común, este derecho se identifica con el feriado legal. Las circunstancias, condiciones y modalidades de ejercicio de este derecho a descanso estarán determinadas por la calidad de personas sujetas al cumplimiento de una pena privativa de libertad que poseen los condenados de los CET, y por ende, ajustarse a las normas que rigen el quehacer penitenciario.

La posibilidad de que los condenados ejerzan este derecho a descanso fuera del Centro se materializará en concordancia con el régimen de beneficios de salida a que pueden acceder, según lo dispuesto en el artículo 83^o de este Manual.

TÍTULO 4°

Normas específicas para los Centros de Educación y Trabajo del Subsistema Abierto

Artículo 91^o: Los Centros de Educación y Trabajo del subsistema abierto serán dependencias funcionales del Centro de Reinserción Social respectivo y estarán a cargo del Jefe de éste establecimiento, quien ejercerá a la vez la función de Jefe de CET, teniendo como organismo asesor al Consejo Técnico de dicho Centro. Dependiendo del tamaño, complejidad y diversidad de las actividades realizadas en el Centro, el Jefe del CRS podrá delegar en un encargado único o por áreas, si lo estima conveniente, las funciones operativas y administrativas, sin perjuicio de la

responsabilidad que le cabe en la administración, la supervisión y evaluación general del funcionamiento del mismo.

Artículo 92º: Los Centros de Educación y Trabajo abiertos estarán organizados en un Area Administrativa y un Area Técnica. Así mismo, existirá un régimen laboral que regulará el desarrollo de las actividades laborales, educativas y de capacitación de los condenados que participen de los proyectos o programas de reinserción social implementados en el Centro.

Párrafo 1º
Del Area Administrativa:

Artículo 93º: Esta área estará a cargo del Jefe Administrativo o Habilitado del CRS, o de un Contador designado especialmente para este efecto.

Párrafo 2º
Del Area Técnica:

Artículo 94º: Esta área estará a cargo de un profesional y personal técnico especializado quienes apoyarán la gestión de las distintas actividades existentes en el CET. Asimismo, esta área será la encargada de realizar estudios o asesorías en materia comercial, agropecuaria, o de las ciencias sociales o administrativas en general que permitan optimizar la intervención de los condenados, la eficiencia y eficacia productiva del Centro.

Las funciones específicas del Area Técnica serán las siguientes:

- a) Elaborar y operacionalizar los planes de producción establecidos para el Centro.
- b) Gestionar y/o ejecutar capacitaciones técnicas en un oficio o profesión a los condenados.
- c) Apoyar la formación educativa en sus diferentes niveles.
- d) Entregar formación psicosocial a los condenados.
- e) Generar convenios de capacitación o de educación con organismos externos al Centro que permitan a los condenados asistir a estos establecimientos.
- f) Diagnosticar y evaluar a los condenados que ingresen al Centro en función de sus características y necesidades laborales y derivarlos a las actividades laborales, educacionales o de capacitación que correspondan.
- g) Contactar y difundir las actividades del Centro ante empresarios en el nivel regional o local.
- h) Evaluar y proponer a la Dirección Regional los posibles empresarios que deseen instalarse en el Centro.
- i) Efectuar un seguimiento a los condenados que egresen del Centro o que asistan a una actividad de capacitación fuera del establecimiento.
- j) Sistematizar, procesar y remitir oportunamente la información técnica requerida por el nivel regional y central de Gendarmería de Chile.
- k) Participar en el Consejo Técnico en lo relativo a la selección y desarrollo de programas de intervención de los condenados que ingresen al Centro.
- l) Mantener información actualizada de los condenados atendidos en el Centro con la documentación técnica y administrativa respectiva.
- m) Elaborar informes técnicos relacionados con la intervención y seguimiento de los condenados.

Artículo 95º. El Jefe Técnico del CRS tendrá la responsabilidad de velar por el adecuado funcionamiento del Area Técnica, para lo cual deberá supervisar regularmente el cumplimiento de las metas de gestión del Centro. Para ello entregará orientación técnica y metodológica tanto para la intervención laboral de los condenados como para la evaluación de los proyectos. Coordinará acciones para la discusión de casos en el Consejo Técnico del CRS así como para la atención de los condenados provenientes del subsistema cerrado y semiabierto. Informará a la jefatura del Centro de los avances y dificultades de los proyectos y supervisará el cumplimiento de las funciones establecidas para el personal del área técnica.

Párrafo 3º
Del Régimen Laboral:

Artículo 96. Se entiende por régimen laboral el conjunto de normas, deberes y derechos que regulan la organización y convivencia de la vida de los condenados al interior del Centro. En el subsistema abierto este régimen se fundamentará en los principios de la confianza y autodisciplina de los condenados, de modo de procurar su adaptación continua y progresiva en un trabajo como un medio facilitador de su reinserción social.

De acuerdo a lo anterior, los condenados que ingresen al Centro tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Asistencia y puntualidad a las actividades programadas
- b) Cumplimiento de horarios y jornadas laborales, educacionales o de capacitación establecidas
- c) Cumplimiento de las tareas y funciones asignadas a los mismos
- d) Respeto a los compañeros de trabajo y,
- e) Resolución no violenta de los conflictos.

La Administración Penitenciaria, por su parte, tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Proporcionar oportunamente trabajo, capacitación o educación de acuerdo a las posibilidades del Centro.
- b) Establecer y delimitar las funciones y actividades laborales necesarias para la producción del Centro
- c) Cancelar oportunamente los incentivos pactados, si ello fuera pertinente
- d) Procurar los medios de trabajo necesarios para el desarrollo de una actividad laboral y
- e) Establecer horarios y jornadas laborales que se asemejen a lo establecido en la legislación laboral.

Artículo 97°. El régimen laboral se estructurará en función de las actividades laborales que se desarrollen en el Centro. En ningún caso se adoptarán medidas de vigilancia o seguridad y en todo momento se respetarán los derechos del condenado en cuanto a su dignidad humana y trato, sin perjuicio de que el Jefe del Centro disponga su marginación o suspensión con motivo de la inadecuación a las normas de funcionamiento del Centro, o haberle sido solicitado al condenado una medida de revocación de una pena alternativa a la reclusión.

**Párrafo 4°
De los Beneficiarios:**

Artículo 98°: Podrán ingresar a los CET Abiertos todas aquellas personas que en cumplimiento de una sentencia judicial se encuentren afectas a una medida alternativa a la reclusión contemplada en la ley 18.216, así como aquellos condenados que se encuentren con el beneficio de la Salida Controlada al Medio Libre, otorgado por la unidad penal o Centro de Educación y Trabajo semiabierto, o con un permiso de estudio y capacitación otorgado por un CET Semiabierto.

Artículo 99°: Con el propósito de mantener una continuidad en el tratamiento del condenado entre los diferentes subsistemas penitenciarios, deberá existir una permanente retroalimentación entre los establecimientos del medio cerrado, semiabierto y el abierto. Para lo anterior, el Jefe del CET abierto solicitará al Consejo Técnico de la unidad penal cerrada o semiabierto de origen un informe laboral del condenado con beneficio, así como de las actividades laborales realizadas en el establecimiento.

El ingreso de estas personas al CET será refrendado por el Consejo Técnico del CRS quién informará a la unidad penal la aceptación o rechazo, fundamentando en su respuesta los antecedentes tenidos en cuenta para tal decisión. De producirse un quebrantamiento del beneficio el Jefe de la unidad penal respectiva informará oportunamente al CRS de esta situación. Asimismo, en el caso de que el condenado haya sido marginado o suspendido del CET abierto, se deberá informar al establecimiento penal correspondiente.

Artículo 100°: Al finalizar el proceso de intervención del condenado con un beneficio en el CET abierto, se informará al establecimiento penal respectivo acerca de las principales actividades realizadas en el Centro así como logros obtenidos por el condenado en su proceso de reinserción social. Debe hacerse presente que en el evento que el condenado obtenga el beneficio de la Libertad Condicional este podrá continuar participando de las actividades laborales planificadas hasta que su intervención haya finalizado.

**Párrafo 5
Del Procedimiento de Selección:**

Artículo 101°: Todos los condenados que ingresen al CET serán seleccionados y evaluados en el Consejo Técnico del CRS, previo informe y preselección de los postulantes que deberá realizar el Área Técnica del CET en coordinación con las restantes áreas de funcionamiento del Centro de Reinserción Social.

El procedimiento de selección será el siguiente:

- a) El Área Técnica del CET se coordinará con las restantes áreas, es decir, la Libertad Vigilada del Adulto, Remisión Condicional de la Pena, Reclusión Nocturna y Centros de Educación y Trabajo del medio cerrado o semiabierto, para conocer y detectar las necesidades de intervención de los condenados.
- b) El ingreso del condenado quedará consignado en el libro de acta del Consejo Técnico, en el que se dejará constancia de los casos tratados, y que contendrá una síntesis de las características de la persona y las razones que fundamentan la participación en el Centro. La decisión del Consejo Técnico deberá fundamentarse en los criterios de necesidad y eficacia de una intervención laboral, como un elemento coadyudante del proceso de reinserción social y normativo del condenado.
- c) Para el ingreso de los condenados se deberá considerar los criterios de selección y las contraindicaciones señaladas en los artículos 102° y 103° siguientes.
- d) El Área Técnica del CET realizará una exposición de estos antecedentes en el Consejo Técnico del CRS, que será la instancia encargada de sancionar el ingreso o rechazo de los condenados al CET. En el evento de que exista duda se podrá solicitar la realización de reevaluaciones a los profesionales del CRS o del medio cerrado o semiabierto, de acuerdo a la especialidad y disponibilidad de los mismos.

Artículo 102°: Los criterios de selección para ingresar al CET abierto serán los siguientes:

- a) **Tiempo de condena:** Podrán ingresar al Centro todas aquellas personas que se encuentran cumpliendo una medida alternativa o con el beneficio de Salida Controlada al Medio Libre, a excepción de los condenados que al momento de la discusión del caso en el Consejo Técnico les restare dos meses para el cumplimiento de la misma.
- b) **Tipo de delito:** El ingreso al CET abierto no estará condicionado o limitado por el delito a que se encuentre condenado el sujeto.
- c) **Actitud durante la condena:** Serán evaluados positivamente los condenados que hayan manifestado interés por participar en un programa laboral del CRS o que hayan demostrado una conducta positiva en el desempeño de una capacitación o trabajo. Se tomará en cuenta la actitud del condenado respecto de las normas y condiciones de cumplimiento de las medidas alternativas a la reclusión. En este sentido quedarán excluidos de participar en el CET, todas aquellas personas que se les hubiere solicitado una revocación al tribunal o que hayan sido evaluadas negativamente en más de una oportunidad en el Informe Evolutivo al Tribunal.
- d) **Antecedentes laborales y educacionales:** Gozarán de una evaluación preferencial aquellas personas que presenten una situación de desempleo o subempleo, baja calificación laboral, deserción escolar y analfabetismo.
- e) **Situación de salud:** Los condenados deberán tener una salud compatible con las actividades laborales que se desarrollen en el CET.
- f) **Reincidencia:** En principio podrán ingresar al Centro todos los condenados reincidentes en la comisión de un delito. Sin embargo, se pondrá especial atención al comportamiento demostrado durante el cumplimiento de la condena, tanto en lo que dice relación con la superación de las causas que motivaron el nuevo delito, como del interés y capacidad de adaptarse a las normas y condiciones establecidas para el cumplimiento de una medida alternativa.

Artículo 103°: El Consejo Técnico deberá considerar las siguientes contraindicaciones para sancionar el ingreso del condenado al Centro:

- a) Presencia de alcoholismo o drogadicción en grado de dependencia severa o moderada. Estas personas deberán requerir previamente un tratamiento especializado en programas de deshabitación en el consumo de alcohol o drogas y una vez finalizados exitosamente podrán ser considerados para una evaluación.
- b) Antecedentes de comportamiento negativo durante la condena de alguna medida alternativa a la reclusión o pena privativa de libertad.
- c) Presencia de rasgos psicopáticos o de enfermedad psiquiátrica
- d) Antecedentes de reincidencia criminológica que indiquen un elevado compromiso delictual.
- e) Características psicológicas que revelen una dificultad para adaptarse en ambientes laborales o educacionales que se desarrollen en el Centro (alta impulsividad, baja tolerancia a la frustración, presencia de agresividad incontrolada, baja capacidad de juicio crítico entre otras).

Párrafo 6°
Etapas de Intervención:

Artículo 104^o: Todos los condenados que hayan sido seleccionados para ingresar al CET pasarán por las siguientes etapas dentro del proceso de intervención:

1.- Ingreso:

Esta etapa tendrá por objetivo conocer las características laborales de entrada del condenado en el Centro y formular un programa de intervención. El encargado o profesionales del Área Técnica realizarán un diagnóstico que quedará registrado en una base de datos y que será refrendado en el Consejo Técnico del CRS a fin de sancionar el ingreso al Centro. Asimismo, se abrirá una carpeta individual en la que se incorporará progresivamente la siguiente documentación:

- a) Programa de intervención que especifique los objetivos, acciones, plazos y resultados esperados.
- b) Certificado de capacitación laboral, nivelación de estudios o de alfabetización, realizados por el Centro o por un organismo externo a Gendarmería de Chile.
- c) Contrato de trabajo, en el caso que el empleo obtenido se haya realizado a través de un tercero, o iniciación de actividades, si ello fuera factible.
- d) Libreta de ahorro a nombre del condenado, si corresponde.

Ningún condenado ingresará al CET sin habersele efectuado el respectivo diagnóstico. La etapa de ingreso tendrá por finalidad detectar los intereses, déficits y habilidades sociolaborales que condicionan el proceso de reinserción de los condenados a fin de incorporarlos en alguna actividad desarrollada en el Centro.

2.- Apresto o Formación Laboral:

En los casos en que el diagnóstico determine la necesidad de esta etapa, ella tendrá por finalidad fomentar la adquisición de habilidades y competencias laborales en aquellos condenados que carezcan de los hábitos necesarios para desarrollar una actividad laboral, mediante la incorporación a un programa de entrenamiento teórico y/o práctico como una condición previa para desarrollar un trabajo o estudio en el Centro.

La formación teórica consistirá en la entrega de conocimientos psicosociales y legales necesarios para la inserción, adaptación y mantención de un trabajo o capacitación, mientras que la formación práctica estará destinada a la realización de una actividad laboral en forma gradual y compleja que favorezca el aprendizaje de hábitos laborales.

3.- Intervención:

Esta etapa tendrá por finalidad modificar positivamente la situación laboral o educacional de los condenados mediante la participación en las distintas áreas de funcionamiento del Centro, a saber trabajo productivo, capacitación o educación.

Dependiendo de la diversidad de actividades existentes en el CET y la evaluación de las necesidades y requerimientos laborales que hayan sido detectadas en la etapa de ingreso, los beneficiarios del Centro podrán ser intervenidos en una o más de estas áreas y adicionalmente participar en las actividades recreativas y culturales que se desarrollen en el Centro.

El resultado de la intervención podrá ser el siguiente:

- a) Personas formadas laboralmente.
- b) Personas solo capacitadas laboralmente (capacitación técnica, gestión laboral o desarrollo de competencias laborales).
- c) Personas capacitadas y colocadas en un trabajo (dependiente o independiente).
- d) Personas solo colocadas en un trabajo (dependiente o independiente).
- e) Personas alfabetizadas o niveladas educacionalmente.

4.- Egreso:

Esta etapa corresponderá al término de las actividades laborales o educativas realizadas por el sujeto y tendrá por finalidad evaluar los logros obtenidos en el proceso de intervención.

5.- Seguimiento:

Esta etapa tendrá por finalidad apoyar el proceso de reinserción laboral de los condenados después de su egreso del Centro y conocer el impacto que han tenido las actividades de capacitación y trabajo productivo en la inserción en un empleo remunerado. Contemplará la realización de entrevistas en el lugar de trabajo y/o realización de gestiones con las redes locales de capacitación y empleo, con el objeto de apoyar y contribuir con el condenado en su proceso final de reinserción social.

Párrafo 7° De la Capacitación Laboral:

Artículo 105°: Los condenados podrán recibir capacitación en un oficio complementariamente a la realización de una actividad laboral en el Centro, a fin de aumentar las posibilidades de su reinserción social una vez que egresen del establecimiento. La capacitación laboral de los condenados deberá realizarse preferentemente en el CET sin perjuicio de que el Jefe del Centro establezca convenios con organismos de capacitación laboral externos a Gendarmería de Chile.

La capacitación será de carácter técnico, en gestión laboral y/o desarrollo de competencias laborales, y contemplará una cantidad variable de horas teóricas, prácticas y formativas. Asimismo, se establecerá un programa de capacitación con objetivos, contenidos y metodologías de evaluación que permitan determinar los logros en el proceso de aprendizaje.

Si la capacitación laboral es ejecutada directamente por el Centro se deberá disponer de los monitores calificados en el rubro de la capacitación que se trate, así como de implementos e infraestructura para desarrollar los cursos.

Artículo 106°: En el caso de que la capacitación sea impartida por un organismo externo esta podrá realizarse en dependencias del Centro o de la institución capacitadora respectiva. El organismo externo deberá contar con monitores o relatores calificados en el rubro que se trate, así como de la infraestructura adecuada, materiales de estudio, maquinarias, herramientas e insumos necesarios para la capacitación, siendo la selección de los beneficiarios responsabilidad del Centro, mientras que la entidad capacitadora estará obligada a certificar y evaluar a los alumnos con una nota final.

El Jefe del CET o la persona que este delegue, deberá supervisar y evaluar al organismo capacitador para verificar que los objetivos y contenidos de la capacitación se cumplan adecuadamente. Para ello se establecerán visitas a las dependencias de los organismos capacitadores donde se revisará la asistencia de los alumnos y de los relatores.

El Jefe del Centro informará a la entidad capacitadora sobre las principales dificultades detectadas en la supervisión, las que deberán ser subsanadas por el organismo capacitador antes de la siguiente supervisión. En caso que esto último no aconteciera el CET podrá poner término anticipadamente al convenio de capacitación, lo cual quedará establecido en el momento de su firma.

El organismo capacitador informará oportunamente al Jefe del CET respecto de aquellas personas que hayan desertado de la capacitación o demostrado una conducta inadecuada para efectos de que el Consejo Técnico del CRS determine o no su marginación. En ambos casos la cancelación de los honorarios estipulados en el convenio de capacitación no afectarán al organismo externo.

Párrafo 8° De las Actividades Laborales Productivas:

Artículo 107°: Los CET abiertos podrán desarrollar actividades laborales productivas con la finalidad de proporcionar un trabajo remunerado a los condenados, dependiendo de las características y demandas del mercado productivo y de la región donde se ubica el Centro, así como de los planes estipulados por el Consejo Técnico del CRS. Estas actividades podrán ser ejecutadas directamente por el Centro o en asociación con un tercero ajeno a la administración penitenciaria, ya sea que dichas actividades se realicen en dependencias del Centro o fuera del establecimiento.

La permanencia de los condenados en una actividad laboral dependerá de la naturaleza y duración del trabajo que se realice así como de los objetivos contemplados en su programa de intervención.

Sin embargo la administración deberá propender a que permanezcan un mínimo de tres meses en el establecimiento, de manera de facilitar el logro de los objetivos de la reinserción social.

En el evento que se realicen trabajos de carácter temporal, o por obra, la permanencia estará sujeta al tiempo en que sea necesario su trabajo. En todo caso el plazo máximo para permanecer en el Centro no podrá exceder a los 12 meses a partir de la fecha en que se ingrese al establecimiento.

Artículo 108°: Los condenados que participen en el Centro podrán realizar trabajos de carácter temporal o regular y estarán afectos al cumplimiento de una jornada laboral parcial o completa. Se entenderá por jornada laboral completa la realización de un trabajo con un total de 45 horas semanales distribuidas en cinco o seis días a la semana, sin perjuicio que se requiera la realización de horas extraordinarias necesarias para la producción de un determinado bien o servicio. La jornada parcial corresponderá a la realización de un trabajo por una cantidad menor a las 45 horas establecidas anteriormente, que serán distribuidas de acuerdo a los horarios que establezca el Jefe del CET.

Los condenados tendrán la obligación de asistir regularmente y dar cumplimiento a un horario de entrada y salida durante el período que dure el trabajo, ya sea que estos laboren a jornada parcial o completa en el establecimiento. El instructor o monitor encargado, deberá controlar el cumplimiento de estas obligaciones, y en caso de producirse inasistencias o atrasos reiterados de los condenados a la actividad laboral se procederá a efectuar los descuentos correspondientes.

Artículo 109°: Dependiendo del nivel de calificación y experiencia laboral, los condenados que se inserten en una actividad laboral en el Centro podrán trabajar en calidad de aprendiz, ayudante o maestro y transitar de una categoría inferior a otra superior dependiendo del desempeño y calificación alcanzada, lo cual será evaluado por el Área Técnica del Centro.

Artículo 110°: Los condenados recibirán una remuneración consistente en un incentivo que se cancelará en forma diferenciada según los niveles antes señalados, de acuerdo a las posibilidades financieras del Centro. Se deberá procurar que los incentivos que reciban los ayudantes y maestros sean similares a los salarios promedio existentes en el mercado, además se deberá propender a que el monto mínimo a cancelar a los aprendices, sea equivalente a lo menos al 40% del valor del salario mínimo bruto establecido en la legislación laboral.

Las personas que trabajen a jornada completa recibirán un monto fijo mensual por los días efectivamente trabajados, que será cancelado en forma semanal o quincenal, sin desmedro de que se les cancele un monto adicional por la cantidad de horas extraordinarias trabajadas. Respecto de aquellas personas que trabajen en forma parcial se les deberá cancelar una remuneración proporcional a la cantidad de horas trabajadas. En el caso de que los condenados realicen trabajos temporales o por obra efectuada, el Jefe del CET procederá a pactar un determinado monto en dinero con el condenado que será cancelado al término de la actividad laboral, sin perjuicio de que se cancele un monto parcial en calidad de adelanto.

En el evento de que el CET genere excedentes suficientes se podrá cancelar un incentivo adicional por mérito a la producción que será distribuido a los condenados que trabajen en el Centro. El monto individual del incentivo quedará a criterio del Jefe del establecimiento, previo informe financiero del área administrativa que respalde el otorgamiento de este beneficio, sin perjuicio de consultar al Consejo Técnico del CRS sobre esta medida.

Artículo 111°: El Centro de Educación y Trabajo promoverá el desarrollo de una actividad laboral independiente de carácter microempresarial o por cuenta propia de aquellos condenados que ingresen al establecimiento y se interesen en esta modalidad. En este caso, el apoyo consistirá en la instalación en las dependencias del Centro de aquellas personas que previamente autorizadas por el Consejo Técnico deseen iniciar un trabajo, o se encuentren ejecutándolo. Ellas serán beneficiadas mediante acciones de capacitación, asesoría laboral o mediante la facilitación de herramientas, maquinarias, infraestructura e insumos existente en el Centro, durante el plazo que determine el Consejo Técnico.

Artículo 112°: Como una manera de financiar los costos de producción o comercialización en que incurra el Centro respecto de aquellos condenados que se instalen en él, el Jefe del CET podrá establecer un convenio en que se fijará un porcentaje de los ingresos provenientes de las ventas u honorarios recibidos por el condenado que serán entregados al CET. Este porcentaje será determinado por el Jefe del Centro y no podrá exceder del 10% de las ventas u honorarios, debiendo dichos recursos ingresar a la contabilidad

Artículo 113°: Con el fin de contribuir al proceso de reinserción de los condenados en su propio entorno social y laboral, se les podrá entregar en calidad de comodato herramientas y maquinarias del Centro que serán utilizadas por ellos en el desarrollo de una actividad laboral fuera del establecimiento. Para lo anterior, se establecerá un convenio en el que el beneficiario fijará un domicilio y un plazo en que se mantendrán las especies entregadas por el CET.

El condenado tendrá como principal responsabilidad la mantención y cuidado de éstas. Asimismo, procederá a abrir una libreta de ahorro individual con la finalidad de mantener un fondo de ahorro mensual equivalente a lo menos al valor de las especies entregadas en comodato y que serán utilizados para el desarrollo de la actividad laboral.

Recaerá en el Area Técnica del Centro la responsabilidad de supervisar que las especies proporcionadas se mantengan a resguardo y sean utilizadas para los fines de la reinserción laboral del condenado, además de entregar asesoría o capacitación laboral si ello fuese factible de realizar con los recursos del CET.

**Párrafo 9°
De las Actividades Educativas:**

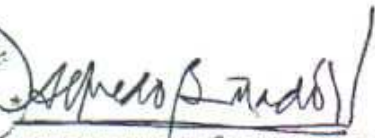
Artículo 114°: El CET abierto fomentará la educación de los condenados que no hayan asistido al sistema de educación formal en todos sus niveles. Para este fin, el Jefe del Centro podrá establecer convenios específicos con instituciones de enseñanza pública o privada de carácter regional o local reconocidas por el Ministerio de Educación, o derivar a los interesados a programas de alfabetización y educación formal para adultos a fin de completar el ciclo escolar.

El Centro, a través del Area Técnica, realizará un seguimiento a los participantes para conocer los logros y dificultades en su proceso de aprendizaje, y establecer las coordinaciones necesarias con los organismos para facilitar que los alumnos asistan regularmente al establecimiento educativo. La educación de los condenados deberá guardar relación con su proceso de reinserción social y laboral en el medio libre, y respetar los horarios de las jornadas laborales.

Artículo final: Derógase la Resolución Exenta N° 1.583, del 18 de Junio de 1998, de esta Dirección Nacional, "Manual de Funcionamiento de los Centros de Educación y Trabajo".
Derógase Resolución Exenta N° 2.151 del 17 de Noviembre de 1988, de esta Dirección Nacional, "Manual de Organización y Funcionamiento del Centro de Educación y Trabajo de Vilcún".

ANÓTESE Y COMUNIQUESE




ALFREDO EMILIO BAÑADOS LAGOS
Abogado
Director Nacional

Anexo 3: Fichas Desarrollo actividad laboral

FICHA LABORAL N°1 CONSOLIDADO REGIONAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL MENSUAL EN ESTABLECIMIENTOS CERRADOS Y SEMI-ABIERTOS

Mes: DICIEMBRE Año: 2008

REGION	UNIDAD	Empresas Privadas		Centros de Educación y Trabajo		Trabajos Institucionales		Trabajos Independientes		TOTAL													
		Instaladas	A trato con Internos	Producción Popia CET	Patronato Nac. Reos	Jornales	Mozos sin Jornal	Aresanos Estables	Microempresas de Internos		Otros Oficios												
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M												
RM	CCP Colina I			97	0	31	0	45	0	38	0	128	0	1139	0	28	0	0	0	1506	0		
	CCP Colina II							0	0	20	0	0	0	416	0	0	0	0	0	436	0		
	CCP Buin			10	0			3	0	11	0	90	0	64	0	0	0	0	0	178	0		
	CDP Santiago Sur			22	0	0	0	0	0	102	0	29	0	960	0	0	0	0	246	1359	0		
	CDP San Miguel			84	0			0	0	29	0	212	0	216	0	0	0	0	32	573	0		
	CDP Puente Alto							0	0	15	0	63	0	191	0	0	0	0	22	291	0		
	CDP Santiago 1			0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	CDP Talagante							0	0	18	0	37	0	56	0	0	0	0	0	111	0		
	CPF Santiago					0	279	0	85	0	0	28	0	188	0	28	0	0	0	11	619	0	
	CET Metropolitano						37	0	0												37	0	
TOTALES		0	0	0	0	213	279	68	85	48	0	233	28	559	188	3042	28	28	0	300	11	4491	619
		TOTAL 5110																					

MONICA BRAVO JALLI
Asistente Social
Jefa Area Técnica Regional

LUIS BARRERA QUINTEROS
Inspector
Director Regional Metropolitano

**FICHA LABORAL N°3
ACTIVIDAD LABORAL DE LOS CENTROS DE EDUCACION Y TRABAJO CERRADOS Y SEMIABIERTOS**

Mes: DICIEMBRE

Año: 2008

REGION	UNIDAD	Descripcion del Trabajo	Modalidad Laboral	Nombre de la Empresa	N° de Internos Trabajadores		Proclimput		Ingreso Promedio Mensual por Interoja (s)	TOTAL Prestacion Servicio		Total P Propia		
					H	M	H	M		H	M	H	M	
RM	CCP Colina I	FABRICACION DE TEMAS EN COBRE	PRESTACION DE SERVICIOS	BRITEC	12	0	0	0	\$ 90.000	12	0	0	0	
		FABRICACION DE ARTESANIA EN COBRE	TALLERES CET	REPULADO CET	4	0	0	0	\$ 60.000	4	0	0	0	
		ARMADO DE VENTANAS DE ALUMINIO	PRESTACION DE SERVICIOS	WINITEC	85	0	0	0	\$ 120.000	85	0	0	0	
		FABRICACION DE MUEBLES	TALLERES CET	MUEBLES CET	8	0	0	0	\$ 50.000	8	0	0	0	
		FABRICACION DE PRODUCTOS EN ESTRUCTURAS METALICAS	TALLERES CET	CERRALERIA CET	13	0	0	0	\$ 130.000	13	0	0	0	
		LAVANDERIA DE ROPA	TALLERES CET	LAVANDERIA CET	2	0	0	0	\$ 85.000	2	0	0	0	
		ESTAMPADO SERIGRAFIA	TALLERES CET	SERIGRAFIA CET	1	0	0	0	\$ 30.000	1	0	0	0	
		SERVICIOS VARIOS	TALLERES CET	SERVICIOS CET	3	0	0	0	\$ 20.000	3	0	0	0	
					TOTAL	128	0	0	0		128	0	0	0
		CCP Colina II	NO REGISTRA ESTE TIPO DE ACTIVIDADES											
				TOTAL	0	0	0	0		0	0	0	0	
	CCP Buin	MUEBLERIA	PRESTACION SERVICIO		10	0	0	0		10	0	0	0	
				TOTAL	10	0	0	0		10	0	0	0	
	CDP Santiago Sur	MUEBLERIA	PRESTACION SERVICIOS	CET, Fernando Cueto, Carolina Vilches, CDP Santiago Sur, Carlos Araya	18	0	0	0		18	0	0	0	
		CONFECIONES	PRESTACION SERVICIOS	Carlos Araya	4	0	0	0		4	0	0	0	
				TOTAL	22	0	0	0		22	0	0	0	
	CDP San Miguel	ARMADO DE VENTANAS DE ALUMINIO	PRESTACION SERVICIOS	WINITEC	72	0	0	0	\$ 17.590	72	0	0	0	
		CONFECION DE PRENDAS	PRESTACION SERVICIOS	Roberto Kahen	12	0	0	0	\$ 6.250	12	0	0	0	
				TOTAL	22	0	0	0		22	0	0	0	

FICHA LABORAL N°4
ACTIVIDAD LABORAL INSTITUCIONAL E INDEPENDIENTE

Mes: DICIEMBRE Año: 2008

REGION	UNIDAD	Descripción del Trabajo	TRABAJO INSTITUCIONALES												TRABAJO INDEPENDIENTES												\$ Ingreso Promedio del mes por Interno
			Patronatos de Reos		Jornales				Mozos sin Jornal				Artesanos Estables		Microempresarios		Otros Oficios										
			Cond.	Proc/Imput	Cond.	Proc/Imput	Cond.	Proc/Imput	Cond.	Proc/Imput	Cond.	Proc/Imput	Cond.	Proc/Imput	Cond.	Proc/Imput	Cond.	Proc/Imput	Cond.	Proc/Imput							
RM	CCP Colina I	Panadería Panar	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	\$ 70.000				
		Jornales	45																					\$ 17.000			
		Mozos s/Jornal																									
		Microempresa																									
		Artesanos																									
		TOTAL	45	0	0	0	0	38	0	0	0	128	0	0	0	0	1139	0	0	0	28	0	0	0	0		
	CCP Colina II	Jornales																									
		Mozos s/Jornal																									
		Microempresa																									
		Artesanos																									
		TOTAL	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	416	0	0	0	0	0	0	0			
	CCP Buin	Panar																									
		Jornales																									
		Mozos s/Jornal																									
		Microempresa																									
		Artesanos																									
		TOTAL	3	0	0	0	0	11	0	0	0	87	0	3	0	0	48	0	16	0	0	0	0	0			
	CCP Santiago S	Jornales																									
		Mozos s/Jornal																									
		Otros Oficios																									
		Artesanos																									
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
	CCP San Miguel	Jornales																									
		TOTAL	0	0	0	0	0	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102	0	0	0	29	0	0	0	960	0	0	0	0	0	0	0	0			
		TOTAL	0	0	0	0	0	102</																			

