



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

EL TRABAJO DE LOS RECLUSOS EN EL COMPLEJO PENITENCIARIO CONCESIONADO DE RANCAGUA

Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

**DANIELA BEATRIZ CASTILLO NORAMBUENA
MARÍA FRANCISCA LARA ALFONSO**

Profesor Guía: Sr. Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile
2007

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I	14
LA CONCESIÓN DE RECINTOS PENITENCIARIOS	
1. Historia de la Participación de Privados en el Manejo de Recintos Penitenciarios en el Mundo	14
1.1. Derecho de Carcelaje	14
1.2. Cárceles de Corrección (Workhouses)	15
1.3. La Deportación	15
1.4. El Lease System	16
2. Modelos Actuales de Participación de Capitales Privados en el Manejo de Centros Penitenciarios	17
2.1. Sistema Leasing	17
2.2. Sistema de la Privatización	17
2.3. Sistema Mixto	18
3. La Concesión de Recintos Penitenciarios en Chile	18
3.1. Dificultades para la Reinserción	18
3.2. Modelo Implementado	20
3.3. Programa de Concesiones en Infraestructura Penitenciaria	23
3.4. Ventajas y Desventajas de la Concesión de Recintos Penitenciarios	25
CAPITULO II	32
EL TRABAJO DE LOS RECLUSOS EN CARCELES NO	

CONCESIONADAS

1.	El Trabajo Penitenciario en Chile	32
2.	Características Generales del Sistema de Trabajo de Reclusos en Cárceles sin Concesión	34
3.	La Relación Laboral Penitenciaria en Cárceles sin Concesión	39
	3.1. Concepto	39
	3.2. Existencia de Contrato	40
	3.3. Empleador	40
	3.4. Trabajador	42
	3.5. Convenio de Capacitación y Empleo	43
4.	El Programa Laboral Intramuros	47
	4.1. Generalidades	47
	4.2. Modalidades de Trabajo	48
	4.2.1. Trabajo con empresas privadas instaladas al interior de los recintos carcelarios	49
	4.2.2. Trato directo con internos	50
	4.2.3. Contratación de servicios a través de los Centros de Educación y Trabajo (CET)	51
	4.2.4. Trabajo autogestionado, como internos microempresarios	53
	4.2.5. Trabajo como artesanos	54
	4.2.6. Trabajo como mozos y jornales en servicios al establecimiento penal	56
	4.2.7. Otros oficios de trabajadores independientes	57
	4.3. Sistema de Selección de Internos	58
	4.4. Falencias	59

CAPÍTULO III

NORMATIVA APLICABLE AL TRABAJO DE LOS RECLUSOS EN CÁRCELES CONCESIONADAS

1.	La Falta de Regulación Orgánica	61
----	---------------------------------	----

2.	Normativa Nacional Común	62
3.	Normativa Nacional de Concesiones	70
	3.1. Normativa Indirecta	70
	3.2. Normativa Directa	74
	3.2.1. Decretos supremos de adjudicación y contratos de concesión	75
	3.2.2. Bases de Licitación	79
	3.2.3. Reglamento de Servicio de la Obra (RSO)	89
	3.2.4. Otros Documentos	90
4.	Normativa Internacional	92
	 CAPÍTULO IV	 93
	PROGRAMA LABORAL PARA RECLUSOS OPERANTE EN EL COMPLEJO PENITENCIARIO CONCESIONADO DE RANCAGUA	
1.	Características del Complejo	93
2.	Administración del Complejo	94
	2.1. Generalidades	94
	2.2. Gendarmería de Chile	95
	2.3. Operador (Sociedad Concesionaria)	98
	2.4. Inspección Fiscal	99
	2.5. Instancia Coordinadora	103
3.	Servicio de Reinserción Social	104
	3.1. Generalidades	104
	3.2. Políticas del Servicio	106
	3.3. Estructura del Servicio	107
	3.4. Funcionamiento Operativo y Coordinación con Gendarmería	108
	3.5. Acceso al Servicio de Reinserción Social	110
	 3.6. Características y Estructura de la Intervención	 111
	3.7. Desarrollo y Ejecución del Plan de Intervención	112

3.8. Sistemas de Apoyo	114
3.9 Responsabilidad en la Ejecución de los Subprogramas	115
4. Subprograma de Capacitación Laboral	117
4.1. Objetivo General	117
4.2. Objetivos Específicos	118
4.3. Programas	119
5. Subprograma Laboral	125
5.1. Aspectos Generales	125
5.2. Objetivos	126
5.3. Estructura Orgánica	127
5.4. Modo Operativo para Ingreso	128
5.4.1. Generalidades	128
5.4.2. Postulación	130
5.4.3. Procedimiento de diagnóstico de competencias laborales	130
5.4.4. Diagnóstico específico de las necesidades regionales de mano de obra	132
5.4.5. Aprobación del Consejo Técnico	133
5.4.6. Funcionamiento de Lista de Espera	133
5.5. Modalidades de Trabajo	134
5.5.1. Trabajo Independiente	135
5.5.2. Microempresa	137
5.5.3. Trabajo dependiente	142
5.6. Zonas para el Desarrollo de la Actividad Laboral	152
5.7. Horario de Realización de Actividades laborales	153
5.8. Contrato de Trabajo	154
5.9. Remuneraciones	154
5.9.1. Regulación y Responsabilidades	154
5.9.2. Regulación de dineros al interior del recinto	156
5.9.3. Funcionamiento	158
5.9.4. Sistema de pago y descuentos	159
5.9.5. Fondo de ahorro (Libretas)	163
5.9.6. Dineros de libre disponibilidad	163

5.10. Política de Seguridad Industrial e Higiene Laboral	164
5.11. Derechos y Deberes	165
5.12. Sistema de Reclamos y Sugerencias	165
5.13. Difusión de las Actividades	166
5.14. Promoción de las Actividades Laborales en la Población Penal	168
5.15. Capacitación	169
5.16. Desplazamiento de los Internos a las Actividades Laborales	170
5.17. Egreso del Interno del Penal	170
5.18. Plan de Evaluación del Subprograma Laboral	172
5.19. Sistema de Información	172
5.20. Coordinación con los demás subprogramas	173
5.21. Apoyo del Servicio de Salud	175
5.22. Apoyo de los Servicios Generales	176
5.23. Gerencia de Explotación y Nivel Central	177
5.24. Indicadores de Gestión	177
5.25. Responsabilidad en la Ejecución del Subprograma Laboral	179
CAPÍTULO V	181
DESCRIPCIÓN PRÁCTICA	
1. Nuestra Experiencia	181
1.1. Dificultades para acceder a información	181
1.2. Descripción general del recinto	183
1.3. Descripción de aspectos laborales	186
2. Opiniones de los internos	188
3. Opinión de Gendarmería	203
CONCLUSIÓN	234
BIBLIOGRAFÍA	245

INTRODUCCIÓN

Hoy contamos en Chile con dos sistemas para la operación de recintos penitenciarios, el que existió como único hasta fines del año 2005, es decir, aquél que reconoce exclusividad al Estado en estas materias y el que comenzó a operar desde fines del año 2005, esto es, en el que a través de la concesión de cárceles a empresas privadas se permite la actuación de éstas en su manejo. Ambos sistemas funcionan paralelamente ya que, salvo algunas, las cárceles administradas exclusivamente por Gendarmería de Chile no han dejado de funcionar. Es por esto que no hablaremos de “antiguo sistema” y “nuevo sistema”, sino que utilizaremos términos como “sistema con concesión” y “sistema sin concesión”, “cárceles concesionadas” y “cárceles no concesionadas” u otros similares.

Sin el ánimo de entrar en la discusión sobre cuáles son los fines y naturaleza de la pena, es decir, si debe ella contemplar o no fines de resocialización¹, teniendo en cuenta los programas laborales diseñados para la población reclusa

¹ Véase, CURY URZÚA, ENRIQUE, 1999, segunda edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Tomo I, páginas 30 y siguientes.

en Chile, las opiniones de expertos, la experiencia internacional y lo señalado en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios y en la Ley Orgánica Constitucional de Gendarmería de Chile², podemos decir que sin duda el trabajo penitenciario ha sido considerado como una herramienta significativa para la rehabilitación y reinserción de la población penal, principalmente por su efecto en la prevención de la socialización negativa de los internos, es decir, de la contaminación delictual al interior de las cárceles y por poseer ventajas tales como permitir adquirir hábitos sociales y laborales, evitar el deterioro físico y psicológico del recluso, convertir en útiles las horas de encierro, ayudar en la dignificación de la persona, ofrecer la posibilidad de ingreso económico, tanto para el recluso como para su familia y, permitir la adquisición de conocimientos y técnicas para el desarrollo laboral futuro.

Por otra parte, si consideramos que las penas privativas de libertad constituyen la reacción más severa con que cuenta el ordenamiento jurídico en nuestro país³, pues implican irrupciones muy enérgicas en la esfera de los derechos del afectado y generan graves trastornos en la vida de las personas sometidas a segregación y encierro por períodos prolongados, tales como

² El referido reglamento, en su artículo 1°, establece que la actividad penitenciaria tiene como fin primordial la atención, custodia y asistencia a los detenidos, sujetos a prisión preventiva y condenados, así como la acción educativa necesaria para la reinserción social de los sentenciados y destina un párrafo completo a materias de capacitación y trabajo (párrafo 9°). Por su parte, la Ley Orgánica Constitucional señalada establece en su artículo 1° que dicha entidad tiene por finalidad atender, vigilar y rehabilitar a las personas que, por resolución de autoridades competentes, fueren detenidas o privadas de libertad y en su artículo 3° señala que corresponde a Gendarmería de Chile, entre otras funciones, readaptar a las personas privadas de libertad en orden a eliminar su peligrosidad y lograr su reinserción al grupo social.

³ Obviamente no se toma en cuenta aquí la posibilidad de aplicación de pena de muerte existente en nuestra justicia militar que, sin duda, constituye la máxima irrupción del ordenamiento jurídico en los derechos de las personas.

dificultades para conciliar el sueño, depresión, estigmatización, desadaptación social y desidentificación personal. Y si a esto agregamos que, a pesar del frondoso catálogo de penas existente en nuestro código penal y en las leyes especiales, para la mayor parte de los delitos previstos en nuestra legislación se contempla como pena principal una privativa de libertad y la existencia de la prisión preventiva, podemos apreciar que no es un tema menor la necesidad de examinar las formas a través de las cuales las personas reclusas en centros penitenciarios continúan su vida y más aún, cuáles serán sus perspectivas de desarrollo una vez que se reintegren al medio libre.

Llama la atención que la reinserción social en las cárceles sin concesión se encuentra a cargo de Gendarmería de Chile y en los recintos concesionados a cargo del concesionario, sobre todo si se toma en cuenta que uno de los principales propósitos de la política de privatización de las cárceles en Chile es brindar servicios básicos y una reinserción social eficiente, eficaz y oportuna. ¿Cumplirá realmente con este propósito el concesionario? ¿Será mejor la gestión de los privados que la de Gendarmería?. No existe hoy un indicador que permita medir la efectividad de los programas de rehabilitación a cargo de Gendarmería de Chile y, por el corto tiempo de operación de las cárceles concesionadas, probablemente este trabajo no alcanzará a medir dicha situación. En todo caso, dejamos planteadas estas dudas por considerarlas importantes para el perfeccionamiento del sistema a largo plazo y teniendo en cuenta que dichos programas deberán constituir el aspecto más importante de la función penitenciaria, por cuanto tendrá por objetivo la reinserción del interno en el ámbito

social. De todas maneras, debemos precisar desde ya que el concesionario deberá diseñar, ejecutar y monitorear programas de reinserción social orientados a dar cumplimiento a las políticas de Gendarmería de Chile, es decir, no queda a su entero arbitrio la determinación y ejecución de dichos programas.

Esperamos que el análisis teórico y práctico de la actividad laboral de las personas privadas de libertad avance conjuntamente con la modernización del sistema penitenciario y del país en general y que se logre mejoría y esclarecimiento de las políticas elaboradas al respecto. A esto es a lo que este estudio intenta contribuir en el fondo

En el presente trabajo expondremos las características que presenta la actividad laboral de los reclusos en uno de los recintos penitenciarios concesionados de nuestro país, tomando como punto central la investigación por nosotros realizada en el Complejo Penitenciario de Rancagua. Para lograr esta finalidad, destinamos el tercer capítulo de investigación al marco legal del trabajo penitenciario en los recintos concesionados y el cuarto y quinto al análisis teórico y práctico del trabajo de los reclusos en el Complejo Penitenciario de Rancagua, incluyendo aquí las entrevistas por nosotros realizadas a internos trabajadores del complejo y a personal de Gendarmería de Chile.

Si bien, como se ha indicado, el objeto de análisis de este estudio es la actividad laboral de los reclusos en los recintos penales concesionados a privados que operan en nuestro país y, específicamente en el Complejo Penitenciario de

Rancagua, para proporcionar una visión más completa, hemos considerado útil destinar el primer capítulo de nuestro trabajo al proceso de concesiones de cárceles, incluyendo aquí el caso de Chile, y el segundo al programa laboral existente en cárceles no concesionadas.

Para finalizar, el último capítulo contiene la conclusión de nuestra investigación.

Como fuentes de trabajo se utilizaron preferentemente los diversos medios escritos, las entrevistas efectuadas por nosotros a internos del Complejo Penitenciario de Rancagua y a personal de Gendarmería de Chile que labora en dicho recinto y la propia observación que pudimos realizar en nuestras visitas al mencionado Complejo.

CAPÍTULO I

LA CONCESIÓN DE RECINTOS PENITENCIARIOS⁴

1. HISTORIA DE LA PARTICIPACIÓN DE PRIVADOS EN EL MANEJO DE RECINTOS PENITENCIARIOS EN EL MUNDO

1.1. DERECHO DE CARCELAJE

Método implementado en Inglaterra en el siglo XIII, en virtud del cual los sheriffs arrendaban los servicios de carceleros y trasladaban los costes al erario público, con la pretensión de sustraerse de tal responsabilidad, otorgando, a su turno, el derecho de administrar las cárceles a ciudadanos con intereses privados, cediéndoles a cambio una porción de tierra u honorarios. Además, los conceptos de pago en aquellas prisiones permitieron en muchas ocasiones que el carcelero les exigiera a los internos determinadas cuantías por el solo ingreso en el establecimiento, por sujetarles los grilletes, por quitárselos, por asirse, por

⁴ Para mayor información, véase “Informe Anual de Derechos Humanos en Chile”, año 2006, elaborado por la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales, páginas 15 y siguientes (http://www.udp.cl/comunicados/0706/06/informe_textopdf.pdf).

desasirse, por encerrarlos en determinadas habitaciones de la cárcel, por un lugar para el descanso o por entregarles copias de sus papeles legales.

1.2. CÁRCELES DE CORRECCIÓN (WORKHOUSES)

Surgidas en los Países Bajos y en Inglaterra. Servían para cumplir medidas cautelares que aseguraran la disponibilidad del reo a los fines del juicio. Estaba a cargo de la dirección y administración del “Keeper” o carcelero administrador, el cual recibía un pago del erario público y tenía por función el corregir moralmente y poner a trabajar a los internos. El carácter privado se manifestaba, además, en que éste tipo de cárceles podía ser utilizada como medida de exclusión, es decir, como instrumento selectivo de personas que eran confinadas allí por sus familiares. La idea era que, previa autorización judicial, un padre o tutor podía enviar a esos recintos a su hijo o persona a su cargo para que fuera corregido en dicho lugar.

1.3. LA DEPORTACIÓN

Debe relacionarse con los navíos y pontones, que eran transportes destinados a la deportación de condenados y verdaderas prisiones flotantes, de ordinario de propiedad de contratistas privados que, surcando aguas marítimas y fluviales, recibían el encargo de la labor de custodia y de traslación de reclusos hacia otros emplazamientos. De esta forma, muchos de aquellos encontrados culpables de delitos capitales, eran sólo nominalmente sentenciados a muerte,

siendo en los hechos puestos en manos de contratistas privados que emprendían su traslado a través del Océano hacia las colonias, donde vendían a los reclusos como esclavos. En efecto, entre 1654 y 1679, aproximadamente 10.000 personas fueron enviadas desde Inglaterra a las colonias en Estados Unidos, quedando esta práctica reflejada en el derecho que tenía todo condenado de escapar a su ejecución.

1.4. EL LEASE SYSTEM

Implementado en Estados Unidos en el siglo XIX. Consistía en que un contratista privado convenía con el Estado hacerse cargo del trabajo exterior de los presos, pudiendo, en algunos casos, llegar a operar la prisión en todos sus aspectos, constituyendo la más clara manifestación de la inserción privada en el mundo penitenciario, especialmente tras la Guerra Civil. Fue el sistema más utilizado por los Estados, en especial en el sur. Específicamente, el sujeto privado –que podía ser persona individual o corporación– convenía con el Estado o alguna autoridad pública mediante contrato, el desempeño de labores tales como alojar, alimentar, vestir y vigilar a los reclusos a cambio de usar el trabajo de ellos. Así, los contratistas podían emplear a los presos en la forma que ellos eligieran, o incluso subcontratarlos a otros empresarios.

2. MODELOS ACTUALES DE PARTICIPACIÓN DE CAPITALES PRIVADOS EN EL MANEJO DE CENTROS PENITENCIARIOS

2.1. SISTEMA LEASING

En este sistema, las empresas adjudicatarias diseñan, construyen y equipan a su riesgo, con capitales propios o aportados por terceros, abonando luego el Estado un canon cuando haya tomado posesión de las instalaciones. El inmueble es de propiedad del privado hasta el pago de la última cuota por parte del Fisco, momento en que recién se adquiere el dominio por éste.

Argentina y Brasil son países que han implementado este sistema.

2.2. SISTEMA DE LA PRIVATIZACIÓN

Aquí se delega en forma absoluta la administración del sistema penitenciario al privado, estableciendo el Estado un control externo que regula los estándares mínimos de manejo.

Estados Unidos e Inglaterra son países que han implementado este sistema.

2.3. SISTEMA MIXTO

En este sistema el Estado delega al sector privado parte de las tareas que actualmente ejecuta, manteniendo las facultades de vigilar y castigar.

Francia y Chile son países que han implementado este sistema.

3. LA CONCESIÓN DE RECINTOS PENITENCIARIOS EN CHILE

3.1. DIFICULTADES PARA LA REINserCIÓN

El incremento continuo de la población penal reclusa en los establecimientos penitenciarios chilenos, unido a la deficiente dotación de personal operativo de Gendarmería de Chile, a fallas en la institucionalidad y a las pésimas condiciones de infraestructura de las cárceles existentes, ha dado como resultado que las condiciones de vida de las personas reclusas en Chile sea francamente indigna y ha dificultado las labores de rehabilitación, resocialización y reinserción de los reclusos.

Demás está decir que en una prisión con sesenta o setenta por ciento de hacinamiento, con personal insuficiente para controlar eficientemente, con niveles mínimos de seguridad y respeto, con una población penal irritada por la lentitud de los procesos y por las condiciones muchas veces inhumanas en que viven, la rehabilitación pasa a segundo o tercer plano, ya que antes está la seguridad, entendida en su acepción más elemental, esto es, que los presos no se fuguen; después, la alimentación, la salud, la higiene, la recreación, para mantener más o menos tranquilos a los reclusos y poder administrar la crisis permanente que constituye la gestión de una prisión en esas condiciones y; sólo si queda tiempo,

recursos y energías, los funcionarios y el sistema en general podrán empezar a pensar en la rehabilitación propiamente tal.

Entonces, nuestras prisiones sobre pobladas, sin suficientes recursos humanos, materiales y de infraestructura, no rehabilitan, más aún, por la dinámica de las prisiones sobre pobladas y carentes, se constituyen en la práctica en un espacio que refuerza la criminalidad, en un proceso de contagio criminógeno universalmente reconocido como inherente a toda cárcel o sistema penitenciario mal operado.

Ante esta realidad, la conclusión es evidente: las cárceles deben tener sólo el número de reclusos que la administración penitenciaria pueda adecuadamente atender en sus tres funciones, es decir, custodiarlos, proporcionarles las condiciones necesarias para vivir la reclusión con una mínima dignidad y contribuir a su rehabilitación.

3.2. MODELO IMPLEMENTADO

Una de las políticas diseñadas por parte del Estado para descongestionar los recintos penitenciarios ha sido la construcción de nuevas cárceles. Esto no es nuevo, pero lo que hoy llama la atención es que se haya decidido incluir a empresas privadas en la construcción y explotación de los penales. Nos encontramos frente a un programa pionero, ya que Chile será el quinto país en el

mundo y primero en Latino América en implementar el sistema de concesiones para recintos penitenciarios.

De los modelos de participación de capitales privados en el financiamiento de centros penitenciarios, Chile ha elegido el de la concesión (sistema mixto) por las siguientes razones:

- El sistema Leasing no permite relacionar directamente la construcción con la operación del recinto, ya que al tratarse de contratos distintos impide captar los potenciales beneficios de tener un diseño pensado por quién está destinado a operar el establecimiento.
- El sistema de la privatización implica dejar en manos de los privados todas las dimensiones de la ejecución de la pena, cuestión imposible de permitir toda vez que existen labores, como las de vigilar, que sólo le competen al Estado.
- En nuestro país la legislación admite y se ha considerado exitosa la concesión de obras públicas a privados.
- Este sistema permite a los privados no sólo participar en la construcción de cárceles sino también en su gestión.
- Experiencias internacionales demostrarían que los privados pueden aportar financiamiento de largo plazo, construir con mayor rapidez, contribuir al avance tecnológico en la materia, introducir métodos de gestión más eficientes y operar el establecimiento a menores costos.

- El contrato de concesión no implica formalmente una deuda del Estado, lo que mejora la presentación de los estados financieros fiscales.

Al generar el proceso de concesiones de recintos penales, debido a que nuestra legislación establece como facultad indelegable del Estado la de restringir los derechos de las personas y el uso de la fuerza, se hizo necesario mantener operativa la función de un organismo público competente y entregar algunas funciones a los privados. Es así como los Ministerios de Justicia y Obras Públicas convinieron un modelo de operación que mantiene en Gendarmería de Chile la administración y vigilancia de los establecimientos penales y entrega en concesión a privados el diseño, el financiamiento, la construcción, el mantenimiento y la prestación de los denominados “servicios penitenciarios” como son por ejemplo los de alimentación, lavandería, salud, aseo, consumos básicos y reinserción social.

El mencionado modelo de concesión presenta una variación al sistema común de concesiones, ya que para toda estructura pública los pagos provienen directamente de los usuarios y su uso es voluntario, es lo que sucede por ejemplo con el pago de peajes en las carreteras concesionadas. En el caso carcelario, en cambio, como obviamente la estadía de los reclusos en ellas no es voluntario y por cierto que no son ellos quienes pagan por el “uso” de la obra, es el Estado el que paga y lo hace en un plazo de diez años para la infraestructura y de veinte años para los servicios. Pasados esos períodos, el Estado recupera el dominio y la libertad de trabajar bajo el modelo que considere conveniente en ese momento. Por lo tanto, corresponde al Ministerio de Obras Públicas contratar con los

concesionarios, por mandato del Ministerio de Justicia y es este último quien debe efectuar los pagos periódicos que establezca el contrato. Se trata específicamente de un pago semestral de los subsidios comprometidos en el contrato, esto es, un subsidio fijo a la construcción, un subsidio fijo a la operación y un subsidio variable por el número de internos atendidos en el semestre. En resumen, el Ministerio de Justicia pagará subsidios al concesionario a cambio de la construcción, mantención y servicios y el Estado deberá adquirir el dominio de las obras en un plazo establecido (veinte años) y optará por volver a concesionarlos o no o, eventualmente elegir otro modelo de gestión.

Debido a las características que se han indicado se ha señalado que la concesión de cárceles en Chile se asemejaría más que a una concesión a un “contrato de leasing impuro”. Más a leasing que a concesión porque en el primero se abona un monto periódico fijo durante el plazo del contrato, mientras que en la segunda, el concesionario asume el riesgo de que la demanda y los ingresos sean menores que lo esperado. No sería leasing “puro” porque el concesionario, aunque no está a cargo de la seguridad, sí se ocupa del mantenimiento, la alimentación, salud, educación y reinserción laboral de los reclusos⁵.

⁵ Se ha señalado también que los contratos del sistema chileno son de concesión, pero del tipo “Build Operate and Transfer (B.O.T)”, que consiste precisamente en comprometer la participación del privado en la construcción y explotación de la obra pública para que una vez finalizado el plazo de concesión el concesionario entregue dicha obra al Estado y éste lo concesione nuevamente y que la característica particular chilena sería la forma de financiamiento.

3.3. PROGRAMA DE CONCESIONES EN INFRAESTRUCTURA

PENITENCIARIA

El sistema implementado en Chile, denominado “Programa de Concesiones en Infraestructura Penitenciaria”, contempla la construcción de diez nuevos recintos penales, en distintas regiones del país, con una capacidad que oscila entre mil trescientos y dos mil internos cada uno y con una inversión del gobierno cercana a los doscientos ochenta millones de dólares.

En concreto, el programa supone la creación de dieciséis mil plazas y más de trescientos cincuenta mil metros cuadrados de construcción, los que deben levantarse en cuatro etapas, organizadas por “Grupos”. La primera etapa, considera la construcción de los establecimientos de Iquique, La Serena y Rancagua (Grupo 1), adjudicada al consorcio BAS S.A., formado por las empresas Besalco S.A., Astaldi S.p.A. y Sodexo Chile S.A., con un monto de inversión de setenta y cinco millones de dólares y con fecha de entrega a mediados del 2005⁶. La segunda etapa, consiste en la construcción de los establecimientos de Concepción y Antofagasta (Grupo 2), adjudicada también al consorcio señalado anteriormente⁷. En la tercera etapa, se encuentran adjudicadas al consorcio francés VINCI las Unidades penales de Región Metropolitana I⁸, Puerto Montt y Valdivia (Grupo 3). En el último grupo, se incorporan los establecimientos de la VII

⁶ El Complejo Penitenciario de Rancagua se encuentra operativo desde fines de 2005 y los de Iquique y La Serena desde principios de 2006.

⁷ Recintos cuya construcción se inició, pero que a abril de 2007 se encuentra paralizada por problemas entre el concesionario y el Ministerio de Obras Públicas.

⁸ Operativa desde marzo de 2007.

Región y Región Metropolitana II (Grupo 4), cuya adjudicación se encuentra pendiente.

Como hemos mencionado, BAS S.A. y VINCI son los conglomerados de empresas que se encargaran de la explotación de los recintos concesionados. BAS S.A., consorcio a cargo de la mayor parte de penales concesionados actualmente en actividades, ha encomendado la labor de operador en estos recintos a la empresa Siges Chile S.A., especialista mundial en administración de servicios carcelarios, perteneciente al grupo Sodexo. Esta empresa fue creada en Francia el año 1988 para operar un sistema similar al implementado en Chile y al poco tiempo ingresó también a Inglaterra. Actualmente opera en seis establecimientos franceses, en Inglaterra tiene tres adjudicados y dos en etapa de construcción y en Australia se encuentra operando otros tantos.

3.4. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA CONCESIÓN DE RECINTOS PENITENCIARIOS

Como en todo orden de cosas, existen razones a favor y en contra de la decisión tomada, es decir, en cuanto a permitir que capitales privados operen en la construcción y administración de las cárceles.

Como ventajas del sistema de concesión de recintos penitenciarios podemos apuntar, entre otras, las siguientes:

- Permitiría renovar muchos de los establecimientos penitenciarios actualmente en uso, algunos de más de un siglo de antigüedad y otros obsoletos en su diseño y/o condiciones. Ello, en condiciones de financiamiento que según algunos analistas serían ventajosas para el país.
- Dado que los convenios con las empresas adjudicatarias establecen como obligatorias normas y estándares de un alto nivel de exigencia, será esperable que los nuevos penales incrementen la calidad de la operación de todo el sistema en lo relativo a aspectos como alimentación, salud, rehabilitación y otros, centrales a la hora de evaluar un sistema de ejecución de penas.
- Una vez transcurridos los veinte años que dura la concesión, el Estado dispondrá de diez establecimientos bien construidos y mantenidos, que podrá operar en forma directa o licitar, según sea la conveniencia del momento.
- El Estado, pese a no tener los recursos, podrá dar una solución más inmediata y remediar hoy un problema mayor. Además, puede aprovechar también de modernizar las cárceles según el concepto de recinto que se quiere tener en el futuro, en base a mejores instalaciones que permitan tener mejores condiciones de trabajo para los gendarmes y de vida para los reclusos, facilitando así su rehabilitación.
- Colocará a Chile en una situación ejemplar para otros países.
- Se señalan las falencias que presentaría una administración estatal como argumento en favor de la concesión. Esto es, que el Estado carece de los recursos suficientes para lograr una buena administración de los recintos

penales, que la burocracia estatal dilata la concreción de proyectos y que el sector público, por su forma de financiamiento, tendrá siempre menos incentivo para lograr eficiencia.

Como desventajas del sistema de concesión de recintos penitenciarios podemos apuntar, entre otras, las siguientes:

- Investigaciones realizadas⁹ han concluido que, principalmente por la superposición de funciones, el sistema mixto resulta más caro que el sistema público por lo siguiente:
 - El costo diario por interno en el sistema público alcanza los once dólares mientras que dicho costo escala a treinta y cinco dólares en el sistema público y privado.
 - Con el sistema de concesiones se estará gastando más de cuatro sueldos mínimos para mantener a una persona privada de libertad, mientras que en el sistema público el costo por interno solamente duplica el sueldo mínimo.
 - Se pone en duda que el sistema mixto implicaría una rebaja de costos para el Estado por incurrir el privado en menores costos operacionales y se pone en duda, también, que se lograría frenar los aumentos de gastos por parte del Estado en materia penitenciaria. Esto, porque ha sido una tendencia permanente desde la década de los noventa el aumento del

⁹ DAMMERT, LUCÍA; DÍAZ, JAVIERA; “Cárceles privadas: ¿Modelo de Gestión Penitenciaria o Inversión Inmobiliaria?”; FLACSO, 2005.

gasto en esta materia y esta tendencia de aumentar los costos del sistema penitenciario no obstante haber incorporado la participación de privados, es común en la experiencia comparada¹⁰.

- Se han producido problemas con los términos y condiciones de los contratos de concesión. Específicamente se ha tratado de lo siguiente:
 - Durante el año 2005, una vez que fueron firmados los contratos entre BAS S.A. y los organismos del Estado (Ministerios de Justicia y de Obras Públicas), han cambiado los estándares de construcción definidos inicialmente, lo cual ha traído aparejado para el concesionario un aumento significativo en los costos de construcción, que dicho concesionario estima en niveles de un setenta por ciento. El Ministerio de Obras Públicas no comparte estas estimaciones, señalando que el aumento de los costos no supera el siete por ciento. Incluso, la Unidad Coordinadora de Concesiones del Ministerio de Obras Públicas asegura que todo se ha seguido al pie de las reglas convenidas en el contrato de licitación.
 - El problema se suscitó al iniciarse la construcción de los establecimientos, cuando la Comisión Técnica integrada por el Ministerio de Obras Públicas, el Ministerio de Justicia y Gendarmería comenzó en cada una de sus visitas a realizar una serie de reparos y exigencias, que significaron verdaderos cambios en las especificaciones de la construcción, entre

¹⁰ Por ejemplo, en Estados Unidos numerosos estudios revelan que la disminución de costos, es poco significativa. De hecho, El Bureau de la Administración de Justicia mostró que la privatización reduce los costos en 1%. También la reincidencia y las mejores condiciones de vida se ponen en duda a nivel comparado. Así, por ejemplo, en lo relativo a la primera, según un estudio realizado en Florida (1995-2001) las tasas de reincidencia no presentan diferencias significativas en ambos regímenes. Además, la disminución de los costos genera una merma en la calidad de la alimentación, salud e higiene, con lo cual se deterioran las condiciones de vida.

ellas, el incorporar ascensores en el área de Hospitales, aumentar el grosor de los muros a 15 centímetros, poner 10 mil en vez de 40 rociadores antiincendio en los techos e incorporar espirales de alambre púas.

- Estas modificaciones en las especificaciones de la construcción generan una serie de repercusiones relevantes, en particular tres. Primeramente, el conflicto acerca de quién asumirá el costo adicional. La segunda repercusión, es que si quien asume el gasto adicional es BAS S.A., la cuota de catorce millones de dólares que el Estado está obligado a pagar por conceptos de construcción debería aumentar y con ello los costos totales del programa de concesión penitenciaria. Y por último, esta situación genera dudas sobre la seriedad de la política misma y la efectiva consecución de los objetivos diseñados.
- Las razones de estos cambios no son claras. Algunas versiones que circularon en los medios de comunicación giraron en torno a que las licitaciones se realizaron en base a un anteproyecto que no contaba con una información adecuada y que condujo a errores posteriores en los términos y condiciones del mismo.
- Estas discusiones acerca de cuál es el costo adicional y quién lo asumirá, llevaron a BAS S.A. y al Ministerio de Obras Públicas a recurrir a los tribunales de justicia.
- Como consecuencia del problema de cambio en los términos y condiciones de construcción, se produjo el incumplimiento de los plazos de entrega de los recintos y comenzaron a aplicarse multas al concesionario, lo que

nuevamente llevó a recurrir a tribunales de justicia y a la paralización de actividades.

- Se considera fundamental para la implementación del nuevo modelo contar con la modernización de Gendarmería de Chile, pero ésta no ha sido llevada a cabo. En los hechos, esta institución presenta características que ponen en peligro la puesta en marcha de las nuevas cárceles. Se trata de que la institución a cargo de la administración y seguridad de los nuevos recintos, presenta una serie de deficiencias estructurales, tales como mala calidad laboral de sus funcionarios, malos sueldos, escasa preparación para los postulantes a gendarmes y falta de un adecuado equipamiento. Todas dinámicas que contribuyen a generar situaciones tales como corrupción, tortura e inseguridad en los recintos. En este contexto, no sería de extrañar que se reprodujeran en los nuevos recintos las situaciones antes mencionadas¹¹.
- No se estaría realmente contribuyendo a la descongestión de las cárceles porque lo que se hace es reemplazar los penales antiguos u obsoletos, o aquellos que por estar ubicados en el centro de la ciudad ocupan terrenos de gran valor inmobiliario, en lugar de agregar establecimientos al parque penitenciario.
- Se señalan las falencias que tendría la administración de privados como argumento en favor de una administración estatal. Esto es, que el sector

¹¹ En otros países, el fracaso de la puesta en marcha de la privatización se originó porque la autoridad encargada de la seguridad no se encontraba a la altura de los nuevos requerimientos.

privado podría influir y presionar para evitar la disminución de la población penal reclusa, e incluso, incentivar su incremento con miras a obtener mayor rentabilidad y se duda del beneficio para el país a largo plazo de la gestión privada en las concesiones de obras públicas en general. Además, ya se han presentado serias fallas en la construcción de los recintos por la tendencia de las empresas constructoras a abaratar costos en desmedro de la calidad de la obra, como por ejemplo, los hundimientos de terreno que se han producido en el Complejo de Alto Hospicio y las diversas fallas detectadas en los recintos actualmente en construcción.

CAPITULO II

EL TRABAJO DE LOS RECLUSOS EN CÁRCELES NO CONCESIONADAS¹²

1. EL TRABAJO PENITENCIARIO EN CHILE

¹² En este segmento se expondrá una somera descripción del programa laboral a cargo de Gendarmería de Chile implementado en las cárceles no concesionadas, es decir, el sistema utilizado como único hasta la entrada en funcionamiento de las cárceles concesionadas. Para mayor información, véase GALLEGOS GONZÁLEZ, PAULA, “El Trabajo Penitenciario”, 2004, Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago, Chile, páginas 178 y siguientes.

En nuestro país, Gendarmería de Chile, servicio público dependiente del Ministerio de Justicia, es el organismo que por mandato de nuestro legislador se encuentra encargado, además de las otras funciones que determine la ley, de atender, vigilar y rehabilitar a las personas que por resolución de autoridades competentes fueren privadas de libertad¹³.

La labor de rehabilitación y reintegración a la sociedad la lleva a cabo específicamente el Departamento de Readaptación, a través de la proposición de normas para la observación, diagnóstico y clasificación de la población penal; la orientación y propuesta técnica de actividades de educación, trabajo, deportes, recreación, asistencia social, psicológica, sanitaria, moral, religiosa y demás conducentes a la rehabilitación; la evaluación de las técnicas aplicadas y la formulación de modificaciones necesarias.

Si bien en la historia del sistema penitenciario siempre ha existido la actividad laboral para la población penal, ésta, por diversas razones, no ha estado ligada claramente a la rehabilitación y reinserción, sino que más bien con la ocupación del tiempo ocioso de los internos o con finalidades inorgánicas o poco claras.

Sólo a partir de los años noventa las políticas penitenciarias chilenas han considerado seriamente el respeto de los derechos humanos de los internos y ha tendido a mejorar la calidad de vida dentro de las cárceles y a concordar con la

¹³ Artículo 1°, Decreto Ley N° 2.859, 1979, Ley Orgánica Constitucional de Gendarmería de Chile.

normativa internacional. Es por esto que, dentro del programa general de readaptación y reinserción social, la institución (Gendarmería de Chile) generó el año 1993 un programa laboral para la población reclusa, el “Programa laboral Intramuros” que más adelante será descrito. De todas maneras, el inicio formal de la tarea rehabilitadora se materializa a través de la modificación del Reglamento Penitenciario, con el Decreto Supremo N° 518, del 22 de mayo de 1998, ya que se incorpora un párrafo completo sobre materias de capacitación y trabajo, permitiendo que los internos puedan desarrollar actividades laborales bajo la modalidad de trabajadores independientes, ya sea con Gendarmería de Chile o con privados. A esto debe agregarse la Creación de los Centros de Educación y Trabajo (CET) mediante el D.L. N° 1595 unos años antes.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE TRABAJO DE RECLUSOS EN CÁRCELES SIN CONCESIÓN

1. La Administración penitenciaria, representada exclusivamente por Gendarmería de Chile, tiene un rol cautelar y protector y, por lo tanto, debe velar por el respeto de los derechos laborales de los internos, por la coherencia entre los programas de tratamiento y la política penitenciaria y porque los terceros que desarrollan actividades productivas y de capacitación adopten los resguardos necesarios para proteger la seguridad y la salud de los internos.

2. La actividad laboral es voluntaria y de carácter progresivo para cada interno.
3. El trabajo penitenciario es un derecho de los internos, es un instrumento de reinserción social, es normalmente remunerado retributivamente y en ciertos casos da lugar a una relación laboral.
4. El trabajador penitenciario cuenta con los derechos reconocidos por la Constitución Política de la República, la legislación común aplicable a todos los trabajadores y por la normativa propiamente penitenciaria. Podemos señalar como ejemplo: derecho a la libre elección del trabajo, a una justa retribución, a una ocupación efectiva, a la capacitación ocupacional, a la intimidad, vida privada, honra y salud en el lugar de trabajo, a la no discriminación.
5. El trabajador penitenciario cuenta con las obligaciones de todo trabajador, más algunas propias de su condición. Podemos señalar como ejemplo de obligaciones: cumplir las instrucciones del empleador y de la administración penitenciaria, cumplir con las medidas de higiene y seguridad y ejecutar el contrato de buena fe.
6. Por tratarse de un particular tipo de trabajo nos encontramos con ciertas peculiaridades, como por ejemplo: las potestades del empleador se encuentran limitadas; las jornadas y descansos tienen características especiales; Gendarmería no puede celebrar contratos individuales con los

internos porque los empleadores deben ser terceros ajenos a la administración penitenciaria; hay procesos de selección de empleadores; sólo en algunos casos se da origen a una relación laboral propiamente tal y los internos no pueden formar sindicatos, negociar colectivamente ni declararse en huelga.

7. El vínculo de subordinación y dependencia en el contexto penitenciario se materializa en que el empresario fija los objetivos y la naturaleza de las labores a efectuar, imparte instrucciones acerca de cómo debe verificarse la prestación de servicios y supervigila el cumplimiento de la jornada pactada y de las demás condiciones.
8. En el aspecto netamente económico, los internos obtienen ganancias a través de sueldos, de incentivos dados por Gendarmería o de ingresos propios por venta de sus productos y servicios. De lo obtenido se les realiza un descuento legal que se deposita en una cuenta de ahorro y que tiene por finalidad el que puedan contar con un capital al salir en libertad. Además, a aquellos que trabajan dependientemente con contrato legal de trabajo y a los que voluntariamente lo deseen como independientes, se les efectúan las deducciones legales para previsión.
9. La actividad debe realizarse en talleres, galpones industriales o semi-industriales o en pequeños espacios individuales o de pequeños grupos destinados para estos fines en cada recinto penal. Idealmente estos recintos

deben contar con condiciones y requerimientos mínimos del ordenamiento laboral, seguridad industrial e higiene ambiental, ya sea que esto se aporte por el establecimiento penitenciario, por empresas privadas, por los propios internos o en conjunto. Además, también idealmente, los internos trabajadores deben estar segmentados, es decir, habitar y desarrollar su vida penitenciaria separada de los demás internos.

10. Los internos que desean acceder a actividades laborales formales son diagnosticados y seleccionados en base a criterios técnicos con el objeto de que correspondan al perfil de población objetiva prioritaria y de potencialidad de reinserción.
11. El Programa Laboral Intramuros desempeña un papel central.
12. Las modalidades de trabajo más comunes son la de artesanos y la de jornales o mozos.
13. El marco normativo de la actividad laboral penitenciaria es el siguiente:
 - Constitución Política de la república de Chile.
 - Código del Trabajo de la República de Chile.
 - Código Penal de la República de Chile, Art. 32.

- Decreto Ley N° 2859, de 15 de diciembre de 1979, que fija la Ley Orgánica Constitucional de Gendarmería de Chile.
- Decreto Supremo N° 518, de 21 de agosto de 1998, Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.
 - Ley N°19.518, de 14 de octubre de 1997, de Capacitación y Empleo.
- Decreto supremo N° 1595, de 1981, reglamenta la habilitación de reclusos mediante la enseñanza técnico profesional.
- Decreto Ley N° 321, de 12 de marzo de 1925, establece la libertad condicional para los penados.
- Decreto N° 2.442, de 26 de noviembre de 1926, fija el texto del reglamento de la ley de libertad condicional.
- Oficio N° 1583, de 18 de junio de 1998, Manual de Funcionamiento de los Centros de Educación y Trabajo.
- Dictamen N° 4926/271, de 19 de agosto de 1997, de la Dirección del Trabajo.
- Oficio N° 193 de Gendarmería de Chile, de 31 de julio de 1998, regula el proceso de selección de empresas para los efectos de la instalación de talleres de trabajo en recintos penitenciarios del país.
- Normativa Internacional: Convenios número 29/1930 y 105/1957 de la OIT, sobre trabajo forzoso; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86 reunión, año 1998; Convención Americana sobre derechos humanos “Pacto de San José de Costa Rica”,

22 de noviembre de 1969; Reglas Mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de libertad “Reglas de Tokio”, adoptadas por las Asamblea General en su resolución 45/110, de 14 de diciembre de 1990.

3. LA RELACIÓN LABORAL PENITENCIARIA EN CÁRCELES SIN

CONCESIÓN

3.1. CONCEPTO

La relación laboral penitenciaria es aquella que existe entre un empleador, que siempre será ajeno a la administración penitenciaria, y un interno, por la cual ambos se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada, correspondiéndole a la administración penitenciaria de la cual depende el interno trabajador, el control y respeto de los derechos de éste de acuerdo a la normativa correspondiente.

3.2. EXISTENCIA DE CONTRATO

La relación laboral penitenciaria supone, según la mayoría y de acuerdo a lo reflejado por nuestro Código del Trabajo, la existencia de un contrato de trabajo

para su nacimiento y se caracteriza por aplicársele la presunción de existencia de un contrato de trabajo contenida en el artículo 8 del Código del Trabajo y la normativa común aplicable a los trabajadores libres. Por lo tanto, cuenta con las características de retributividad, voluntariedad y dependencia.

3.3. EMPLEADOR

El empleador es siempre un tercero ajeno a la administración penitenciaria y, en general, se trata de empresas privadas o entidades públicas. Gendarmería de Chile no puede celebrar contratos individuales de trabajo con internos.

La determinación de la persona del empleador se hace a partir de un proceso de selección implementado por Gendarmería, de acuerdo a lo establecido en el Oficio N° 193 del año 1998, en el Reglamento Penitenciario, la Ley Orgánica Constitucional de Gendarmería de Chile y en el Manual de Funcionamiento de Centros de Educación y Trabajo (CET). Luego de la determinación de la persona del empleador debe éste suscribir con Gendarmería el denominado “Convenio de Capacitación y Empleo” al que nos referiremos más adelante, o bien, participar a través de las demás modalidades de trabajo con reclusos establecidas.

En cuanto a la nacionalidad del empleador, la Dirección del Trabajo ha establecido que puede éste ser extranjero sin domicilio ni residencia en Chile, por no hacer distingo nuestro legislador en cuanto al tema. En todo caso, como medida de resguardo, ha establecido también que es necesario que el empleador

extranjero constituya mandatario o representante en Chile, con facultades suficientes (Dictamen DT N° 4.182/203, 12.11.01).

Las potestades del empleador emanan de la Constitución Política y del Código del Trabajo y son aplicables a esta relación con ciertas limitaciones por las características especiales de este tipo de trabajo. La potestad de dirección se limita por cuanto el orden del trabajo, las instrucciones y reglamentos dirigidos a los trabajadores deben ajustarse a la realidad penitenciaria y a la normativa de los propios recintos; además, no puede extenderse a la actividad extralaboral del trabajador. En cuanto a la potestad de variación o *ius variandi*, se encuentra claramente limitada, ya que el régimen interno por razones obvias deja un estrecho margen para que el empleador en forma unilateral pueda modificar las condiciones del contrato de trabajo en cuanto al lugar donde se efectúan las labores, la naturaleza de los servicios y la jornada laboral. Por último, en lo que a la potestad disciplinaria se refiere, se encuentra reducida a su mínima expresión, ya que es el establecimiento penitenciario el que tiene a su cargo la disciplina de los internos (Artículo 75 Reglamento Penitenciario).

3.4. TRABAJADOR

El Trabajador Penitenciario es necesariamente un interno privado de libertad, recluido en recintos penitenciarios del país o Centros de Educación y Trabajo. La determinación de la persona del trabajador está sujeta a un proceso de selección por parte de Gendarmería y de los terceros interesados.

En el caso de querer acceder a alguna actividad remunerada o de capacitación en algún recinto penitenciario, se tomará como base la ficha que la administración debe confeccionar para cada interno al ingresar al recinto y en la cual se anotan sus datos personales, procesales, de salud, educación, trabajo, conductuales, psicológicos y sociales. En caso de querer acceder a programas laborales llevados a efecto por los Centros de Educación y Trabajo, debido a la escasez de vacantes y los limitados recursos, existe un proceso de preselección a cargo del Alcaide, asesorado por un Consejo Técnico y debidamente publicitado por las autoridades correspondientes. En esta preselección se toman como indicadores el nivel de compromiso delictual, el tipo de delito cometido, existencia de reincidencia, tiempo de condena, edad, estado civil, antecedentes psicosociales, actitud durante la reclusión y estado de salud. Estos indicadores varían en intensidad y prioridad en cada establecimiento penitenciario.

Por otro lado, el empresario interesado en participar en programas laborales con reclusos, puede requerir la participación de ciertos internos en consideración a otros factores, por ejemplo, solicitar a la Administración Penitenciaria la selección de diez internos que tengan experiencia laboral previa o que hayan desempeñado labores en determinadas áreas de la producción, etcétera.

3.5. CONVENIO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

El objeto de la relación en cuestión es el de toda relación de trabajo, es decir, la prestación de servicios remunerados bajo subordinación y dependencia, destacándose el carácter productivo de las prestaciones, pero con la particularidad de que aquí el principio rector es facilitar la reinserción laboral de los internos. Es por esto que, de acuerdo al artículo 71 del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, el empleador celebra, previamente a la suscripción del contrato individual con el trabajador, un convenio con la administración penitenciaria, denominado “Convenio de Capacitación y Empleo”, en el cual se regulan y formalizan las relaciones que se generen entre los terceros y la Administración, además de las circunstancias específicas de la relación. En este instrumento se regulan aspectos que van desde la instalación del empresario en el recinto penitenciario hasta los deberes y derechos recíprocos. En él, las partes se comprometen a realizar una labor de capacitación y empleo especializado en algún rubro en particular, destinado a lograr la rehabilitación de los internos, debiendo el empresario aportar todos los medios y recursos necesarios para ello, justificándose su permanencia en razón de que el empresario o ejecutante pasa a ser un colaborador de la administración penitenciaria.

Es de cargo del empresario la implementación y ejecución del convenio, lo que se traduce en que debe aportar la totalidad de las maquinarias, herramientas, insumos y materias primas necesarias para el proceso de capacitación y producción según el rubro indicado, su mantención y eventual reparación. Es

también de cargo del ejecutante la adopción de todas las medidas de seguridad industrial que tiendan a garantizar la integridad física y psíquica de los internos trabajadores, debiendo asumir los riesgos por accidentes físicos provocados por deficiencias en las instalaciones, maquinarias y demás artefactos montados o aportados por él. Además, el ejecutante debe efectuar los descuentos previsionales y enterar las cotizaciones en los organismos pertinentes; mantener un botiquín de primeros auxilios en el lugar de trabajo, equipado con los elementos médicos que determine el jefe del establecimiento penitenciario; mantener una cantidad adecuada de extintores de incendio e instruir a los internos sobre su uso y funcionamiento y, mantener el orden el orden y aseo al interior de los lugares de trabajo.

Se encuentra contemplado un período de incorporación gradual de internos a las actividades convenidas. La primera comprende un período de capacitación a cargo del empresario por un período que puede fluctuar de treinta a noventa días, por el cual los internos reciben un incentivo de capacitación mensual, ascendente en la mayoría de los casos a 2.8 UF. En la segunda etapa el empresario debe contratar a un cierto número de internos en conformidad a las disposiciones del Código del Trabajo, debiendo pagarles una remuneración que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, el cual podrá incrementarse mediante bonos, gratificaciones u otros estipendios extraordinarios. En la tercera etapa de implementación el empresario se compromete a lograr el pleno funcionamiento del proyecto.

El ejecutante puede emplear a personal de su confianza para labores de colaboración con los internos trabajadores, debiendo este personal someterse al régimen de control y seguridad del Centro Penitenciario respectivo, no teniendo Gendarmería de Chile ningún vínculo laboral con ellos.

El ejecutante se obliga a emplear el cuidado que los hombres asignan ordinariamente a sus propios negocios, con respecto a las dependencias en que se desarrollen los trabajos y la capacitación de los internos, respondiendo de culpa leve en el evento en el evento de no hacerlo. Además se obliga a desocupar las dependencias y hacer total abandono de ellas al término del convenio.

La jornada de trabajo necesariamente ha de fijarse respetando los horarios de encierro y desencierro, los que en general se fijan de lunes a viernes entre 7:00 y 19:00 horas, pudiendo extenderse en casos calificados.

Sin perjuicio de lo que pueda establecerse en los convenios, cualquiera de las partes puede poner término de inmediato al convenio si la otra parte incurriera en incumplimiento grave de las obligaciones contraídas en virtud del convenio o se apartare de su espíritu. En estos casos, la parte cumplidora debe enviar un aviso por escrito, vía carta certificada, a la parte que se pretende incumplidora, con dos meses de anticipación a la fecha que se fije para la terminación del convenio.

La duración del convenio es en general de dos años contados a partir del momento en que la Resolución Aprobatoria quede totalmente tramitada. Esta resolución es pronunciada por el Director Regional respectivo.

Necesario es señalar que la modalidad de contratación mediante la suscripción de contratos individuales de trabajo entre internos y terceros interesados, previa celebración de los convenios correspondientes, no ha sido objeto de una reglamentación única y por lo tanto es necesario aplicar conjuntamente la normativa aplicable a todos los trabajadores, las disposiciones contenidas en el Reglamento Penitenciario y en el Manual de Funcionamiento de CET. Además, la modalidad mayormente utilizada es la de prestación de servicios, en la cual los internos permanecen ajenos a cualquier contratación y es el CET, figurando como prestador de servicios, quien contrata con los terceros interesados.

4. EL PROGRAMA LABORAL INTRAMUROS

4.1. GENERALIDADES

Como se ha señalado, es el programa implementado por Gendarmería de Chile a inicios del año 1993, que se inserta dentro del programa general de

readaptación y reinserción social y que contribuye a cumplir con las finalidades encomendadas por la ley a esta institución.

Se basa en la utilización de la capacitación y el trabajo como unas de las más importantes herramientas de tratamiento penitenciario, con miras a incrementar la competencia de la población penal para reintegrarse positivamente a la comunidad y busca además evitar el deterioro físico y psicológico de los reclusos, ocupar el tiempo en forma sana y productiva, aumentar su autoestima y lograr que obtengan recursos económicos para ellos y para su familia.

4.2. MODALIDADES DE TRABAJO

Este programa contempla las siguientes modalidades de trabajo al interior de los recintos penales:

1. Trabajo con empresas privadas instaladas al interior de los recintos carcelarios.
2. Trato directo con internos.
3. Contratación de servicios a través de los Centros de Educación y Trabajo (CET).
4. Trabajo autogestionado, como internos microempresarios.
5. Trabajo como artesanos.
6. Trabajo como mozos y jornales en servicios al establecimiento penal.
7. Otros oficios de trabajadores independientes.

4.2.1. Trabajo con empresas privadas instaladas al interior de los recintos carcelarios

En esta modalidad de trabajo, Gendarmería pone a disposición de las empresas interesadas un galpón o dependencia a fin de que ésta se instale físicamente al interior de una unidad penal, con sus maquinarias, equipos y herramientas, debiendo efectuar las habilitaciones e instalaciones necesarias para su funcionamiento, bajo su propio cargo. La disposición de la autoridad carcelaria de este galpón es gratuita, sin embargo, para los efectos del pago de consumos por servicios básicos por parte del interesado, deben habilitarse en cada galpón remarcadotes a fin de que los gastos ocasionados por la marcha de los talleres sean cubiertos íntegramente por la empresa.

Después de un período oficial de hasta tres meses para capacitación de los internos, cancelándoles un subsidio de 28 UF, el empresario debe contratarlos legalmente, es decir, quedan acogidos a todos los beneficios y obligaciones establecidos por la legislación laboral vigente.

El sueldo debe ser igual o superior al ingreso mínimo legal vigente y está sujeto a los descuentos establecidos para la población penal trabajadora en el Decreto EX. N° 1.595 y en el Reglamento Penitenciario.

Este empresario que otorga fuentes de trabajo a la población penal pasa a ser colaborador de la administración penitenciaria y, por lo tanto, debe suscribir un

convenio con Gendarmería en el cual se establecen los derechos y obligaciones asumidos por ambos.

A marzo de 2004, según información de Gendarmería de Chile, trabajaban bajo esta modalidad 122 internos en todo el país.

4.2.2. Trato directo con internos

En esta modalidad, las empresas o los particulares interesados pueden encargar directamente a un interno o aun grupo de internos trabajos específicos, como la fabricación completa de un producto, parte del proceso de fabricación de un producto, terminaciones, reparaciones, limpieza, armado, envasado de productos u otros servicios. Las materias primas necesarias pueden ser proporcionadas por el empresario o en otros casos por los internos.

En este sistema no existe contrato de trabajo, en general las actividades se desenvuelven bajo forma de contratos de prestación de servicios o por obra y el monto a pagar por concepto de las prestaciones se fija de común acuerdo entre empresario e internos, en base a valores unitarios, ya sean piezas o trabajos parciales, y a los volúmenes de producción.

La selección de los internos en las labores se hace en base a los criterios proporcionados por el interesado y la supervisión y fiscalización del cumplimiento del trato por ambas partes, control de pagos y descuentos es de cargo de Gendarmería.

A marzo de 2004, según información de Gendarmería de Chile, trabajaban bajo esta modalidad 94 internos en todo el país.

4.2.3. Contratación de servicios a través de los Centros de Educación y Trabajo (CET)

Estos centros, según su Manual de Funcionamiento, son establecimientos que contemplan un especial tipo de tratamiento de reinserción social basado, principalmente, en la capacitación y el trabajo, sea que se inscriban dentro de los subsistemas abiertos o cerrados. Se trata de unidades o dependencias institucionales de tipo laboral-productivo, conformadas por talleres de producción y capacitación, implementados con máquinas, equipos, herramientas, instalaciones y todo lo necesario para realizar trabajos en una amplia gama de productos, tanto industriales como agropecuarios, según las condiciones y características de cada establecimiento y de la comuna en que se insertan, facultados para establecer relaciones comerciales formales, las cuales son implementadas por Gendarmería a través de las jefaturas de los establecimientos penitenciarios o bien, a través de los jefes o encargados de los centros.

Estos establecimientos funcionan a lo largo de todo el país y comercializan bienes y servicios con particulares, empresas privadas y otros centros públicos, para lo cual poseen una figura comercial que les permite establecer convenios de producción.

Los internos que desarrollen actividades en estos centros, según el Manual de Funcionamiento, pueden hacerlo como trabajadores independientes o como trabajadores dependientes, mediante la suscripción de un contrato individual de trabajo con terceros interesados, previo Convenio celebrado con Gendarmería.

La modalidad por excelencia utilizada en estas unidades es la de contratos de prestación de servicios, suscritos entre el CET respectivo y el empresario interesado, relacionándose el interno con el CET a través del pago por sus servicios que se realiza por medio de un descuento de planilla.

Los CET Cerrados funcionan al interior de los recintos penales como talleres en los cuales trabajan internos previo proceso de selección por el propio establecimiento en base a características psicosociales y penitenciarias. Los CET Semi-abiertos son unidades independientes, que funcionan bajo un régimen basado en la autodisciplina y confianza, ya que los internos pueden moverse sin vigilancia en el interior del establecimiento y están sujetos a normas de convivencia que se acercan al medio libre, con ausencia de controles rígidos como formaciones, requisas, intervención de correspondencia y visitas, por ejemplo.

Asimilados a las características de la modalidad laboral CET existen en diferentes unidades penales talleres y unidades productivas-laborales implementadas y administradas por el Patronato Nacional de Reos (PANAR), destacando entre ellas las panaderías.

A marzo de 2004, según información de Gendarmería de Chile, trabajaban en los CET 904 internos en todo el país y en las unidades del PANAR 78 internos.

4.2.4. Trabajo autogestionado, como internos microempresarios

Es una alternativa para aquellos que se sientan cómodos trabajando independientemente y que no cuenten con recursos económicos. Gendarmería les ofrece alternativas de capacitación técnica para el mejoramiento en la elaboración de productos y apoyo en su autogestión.

Este sistema de trabajo presenta las ventajas de permitir adecuarse a las demandas del mercado mediante una producción flexible y variable en el tiempo; permitir combinar la producción propia con encargo de trabajos por empresas y particulares y, posee una gran potencialidad para asegurar la reinserción laboral y social de los internos, ya que resulta natural, si el proceso al interior de la cárcel ha sido positivo para el interno, que sea trasladada al medio libre una vez obtenida la libertad.

Aunque se han señalado las ventajas, es una modalidad que no ha logrado un desarrollo importante, sin perjuicio de que cuando los internos trabajan como artesanos, en realidad trabajan como verdaderos microempresarios informales y, sólo algunos, luego de un proceso previo de trabajo artesanal, informal e individual, se transforman en microempresarios.

Según información proporcionada por Gendarmería de Chile, a marzo de 2004 trabajaban bajo esta modalidad 109 internos en el país.

4.2.5. Trabajo como artesanos

Permite a los internos realizar un oficio independiente e individual, que desarrolla en ellos habilidades artísticas, sociales, laborales y terapéuticas y les genera ingresos económicos.

Esta modalidad laboral y de ocupación del tiempo es la más tradicional y mayoritaria de la población penal y abarca una amplia gama de rubros y productos, tanto utilitarios como de ornato y arte, y desde los más simples hasta obras de un buen valor artístico y comercial.

En su mayor parte los artesanos trabajan en pequeños espacios o lugares comunes de permanencia cotidiana (patios, galpones, etc.) o en sus celdas, pero también hay unos cuantos a los que se les han habilitado y cedido talleres y galpones especiales para realizar su actividad, normalmente colectivos para muchos internos.

Es un objetivo del Programa Laboral Intramuros mejorar la calidad y proyecciones de esta modalidad, desde el tipo de productos, los diseños, las técnicas de trabajo, el atractivo comercial, etcétera y, en general, mejorar el valor agregado de la producción artesanal y ampliar sus vías de difusión y distribución.

Según información proporcionada por Gendarmería de Chile, a marzo de 2004 trabajaban bajo esta modalidad 6.616 internos en el país.

4.2.6. Trabajo como mozos y jornales en servicios al establecimiento penal

Bajo esta modalidad se encuentran aquellos internos que trabajan al interior de los recintos penitenciarios satisfaciendo necesidades “domésticas” del recinto, tales como servicios de aseo y mantención, preparación de alimentos, servicio de casinos y comedores y reparación de instalaciones básicas. Son seleccionados y controlados por la jefatura del establecimiento.

El Código del Trabajo los excluye del contrato de trabajo al señalar en su artículo 8 inciso segundo que se excluyen del contrato de trabajo los servicios prestados por trabajadores independientes, como artesanos, pequeños industriales o personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio. Las remuneraciones de estos internos se constituyen a través de jornales o incentivos institucionales.

Estos servicios son una alternativa cada vez más formal y regular de trabajo y cuantitativamente importante. Se ha logrado ordenarla y registrarla mejor y también se ha logrado apoyo con capacitación técnica y formación general, especialmente en manipulación de alimentos. Así, esta modalidad puede también

generar habilidades y capacidades para oficios posibles de desempeñar posteriormente en el medio libre.

A marzo de 2004, según información de Gendarmería de Chile, trabajaban bajo esta modalidad 2.812 internos en todo el país.

4.2.7. Otros oficios de trabajadores independientes

Alternativa que permite a los internos realizar actividades laborales por iniciativa propia en forma independiente. Abarca trabajos en diversos rubros o áreas, principalmente en reparaciones de artefactos y productos en general, tales como electrodomésticos, muebles, instrumentos musicales, artículos de cuero, vestuario, máquinas y herramientas. Son en general trabajos de manufactura sencilla, de bajo costo e irregulares en el tiempo, pero se aplican de todos modos las normas, controles y procedimientos de toda la actividad laboral penitenciaria.

A diferencia de los artesanos, no existe en este caso producción propia, sólo prestan servicios de reparaciones y otros a particulares.

Según información de Gendarmería de Chile, a marzo de 2004 trabajaban bajo esta modalidad 2.302 internos en todo el país.

4.3. SISTEMA DE SELECCIÓN DE INTERNOS

Debido a la escasez de recursos y a la necesidad de dar preferencia en el tratamiento a la población reclusa con mayores posibilidades y potencialidades de cambio y reinserción social, se establece todo un sistema de selección de internos, basado en criterios tales como: nivel de compromiso delictual, tipo de delito cometido, reincidencia o habitualidad delictiva, tiempo de condena, edad, estado civil, antecedentes psicosociales, actitud durante la reclusión y salud.

Es así como el programa hoy se encuentra dirigido, preferentemente, a los internos que reúnan las siguientes características:

1. Condenados, hombres o mujeres.
2. Primerizos o de baja reincidencia.
3. De bajo o mediano compromiso delictual.
4. Sin antecedentes anteriores como menor.
5. Sin dependencia de alcohol o drogas.
6. Con escolaridad de al menos 4 años de educación básica.
7. Condenados a menos de 10 años o que les falte menos de tres años para el egreso.

4.4. FALENCIAS

Todo lo indicado en los párrafos anteriores es lo que idealmente debe suceder, pero además está señalar que en la práctica lamentablemente y, debido principalmente a la falta de recursos, a las falencias en infraestructura y a la dispersa y escasa regulación, el trabajo de los reclusos en las cárceles sin concesión no siempre cumple con estas expectativas y es bastante alejado de lo que experimenta un trabajador en el medio libre y de lo esperado por los administradores del sistema. Así, por ejemplo, en algunos recintos los talleres para que trabajen los internos deben improvisarse llegando incluso a tener que ocupar la línea de fuego de los penales; la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores muchas veces debe aminorarse con la finalidad de no desincentivar la contratación; los cupos para capacitación y trabajo son limitados; no existe una adecuada segmentación de la población penal trabajadora y, el contagio criminógeno al interior del penal influye en la baja participación de los internos en actividades laborales y de capacitación. Además, la evolución de las iniciativas es casi desconocida por la carencia de información existente y por la falta de indicadores de gestión.

Apoyamos esta aseveración en lo que todos los que hemos tenido la posibilidad de visitar recintos penales hemos observado, en lo que los medios de comunicación han publicado y mostrado en reiteradas ocasiones y en lo expuesto en una entrevista por nosotros realizada en abril de 2007 a doña Sandra Sánchez, funcionaria de Gendarmería de Chile a cargo de los Servicios Penitenciarios en el

Complejo Penitenciario de Rancagua, quien cuenta con basta experiencia en el sistema carcelario¹⁴.

¹⁴ En el capítulo V, página 60 y siguientes de este trabajo se encuentran transcritos pasajes de dicha entrevista.

CAPÍTULO III

NORMATIVA APLICABLE AL TRABAJO DE LOS RECLUSOS EN CÁRCELES

CONCESIONADAS

1. LA FALTA DE REGULACIÓN ORGÁNICA

Como se ha señalado, el trabajo desarrollado por los internos en los recintos penitenciarios no se encuentra orgánicamente regulado y, por lo tanto, para lograr una descripción del marco normativo de esta actividad, debe realizarse una construcción a partir de las diversas normas dispersas en nuestro ordenamiento jurídico. Esta situación no ha cambiado al entrar en funcionamiento el sistema de cárceles concesionadas y, por el contrario, se han agregado normas y se han realizado algunas modificaciones, ya que al tratarse de concesiones se aplican las normas propias de éstas, además de las ya empleadas con anterioridad que se ajusten al sistema de administración de los recintos penitenciarios concesionados.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos señalar que el marco normativo de la actividad laboral penitenciaria en las cárceles concesionadas está conformado por la normativa nacional común aplicable a este sistema, por la normativa nacional referida a concesiones y por la normativa internacional.

Analizaremos con mayor detenimiento la normativa relacionada con las concesiones y, especialmente, a la que dice relación con el Servicio de Reinserción Social, por ser éste el que contiene al Subprograma Laboral¹⁵.

2. NORMATIVA NACIONAL COMÚN

1. Constitución Política de la República de Chile.
2. Código Penal de la República de Chile.
3. Código del Trabajo de la República de Chile.
4. Decreto Ley N° 2.859, de 15 de diciembre de 1979, Ley Orgánica Constitucional de Gendarmería de Chile.

Este estatuto regula los objetivos de Gendarmería de Chile como servicio público, su estructura orgánica y las funciones de los distintos departamentos que lo integran; señalando en su artículo 1°, como una de las finalidades de este servicio, la de rehabilitar a las personas privadas de libertad y, en su artículo 3°, letra e, que corresponde a Gendarmería readaptar a las personas privadas de

¹⁵ Estas materias se encuentran tratadas en el Capítulo IV de este trabajo.

libertad, en orden a eliminar su peligrosidad y lograr su reintegración al grupo social.

5. Decreto Supremo N° 518, de 21 de agosto de 1998, Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

En este reglamento se regula la actividad de los establecimientos penitenciarios; el régimen penitenciario; los derechos y obligaciones de los internos; el régimen disciplinario; las sanciones y su procedimiento de aplicación; la organización de los establecimientos penitenciarios y, las actividades y acciones para la reinserción social.

El artículo 71, último inciso, señala que: “En los establecimientos penitenciarios en que presten servicios empresas concesionarias, se aplicará la normativa precedente, sin perjuicio de lo señalado en el respectivo contrato de concesión.” Por lo tanto, al no haber mayores especificaciones, creemos que estas normas se aplicarán en lo que fuere posible a los recintos concesionados y, en lo demás, por analogía o como normas integradoras de vacíos que puedan existir en la normativa especial. Es por esto que, por ejemplo, en los siguientes párrafos hay referencias a los Centros de Educación y Trabajo (CET), o a proyectos convenidos con la Administración Penitenciaria, que no operan en el sistema de cárceles concesionadas.¹⁶

¹⁶ Véase Capítulo II de este trabajo que trata sobre la labor de los reclusos en cárceles sin concesión.

El Título Tercero del referido reglamento, en sus artículos 60 y siguientes, trata sobre la capacitación y el trabajo penitenciario y señala, entre otras cosas, que:

- Los internos tendrán derecho a desarrollar trabajos individuales o en grupos, que les reporten algún tipo de beneficio económico para contribuir a solventar los gastos de su familia y crear un fondo individual de ahorro para el egreso.
- El trabajo penitenciario se efectuará, en general, en los talleres y otros recintos expresamente destinados al efecto dentro de los establecimientos penitenciarios.
- Sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa aplicable a los Centros de Educación y Trabajo, las actividades laborales que desarrollen los internos podrán consistir en trabajos por cuenta propia o trabajos subordinados.
- Las actividades laborales que efectúen los internos en el marco de los convenios celebrados entre terceros y la Administración Penitenciaria, se regirán por la legislación laboral común si a su respecto se verifican los siguientes elementos: a) existencia de empleador y trabajador; b) prestación de servicios personales del trabajador al empleador; c) pago de una remuneración por parte del empleador, y d) vínculo de subordinación o dependencia del trabajador al empleador. En caso de no concurrir estos elementos, se regirán por las disposiciones del derecho común que les resulten aplicables. En todo caso, cualquiera sea la normativa aplicable, se

dejará constancia en los convenios respectivos que se celebren que las remuneraciones que se paguen a los internos por las empresas o terceros contratantes no podrán ser inferiores al ingreso mínimo que anualmente fija la autoridad competente para los trabajadores no reclusos, debiendo efectuarse también las cotizaciones previsionales en el o los organismos del régimen previsional que corresponda.

- 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.
- La custodia y distribución de las remuneraciones que perciban los internos corresponde al Jefe del Establecimiento, quien para este efecto deberá cumplir con la voluntad o instrucciones del interno, en la medida que ello sea compatible con el régimen del establecimiento.
- Tratándose de actividades laborales impulsadas por terceros ajenos a la Administración Penitenciaria, las jornadas de trabajo deberán desarrollarse 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.

Por su parte, el Título Quinto, artículos 92 y siguientes del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, se encuentra referido a las actividades y acciones para la reinserción social, estableciendo, entre otras cosas, que:

- La Administración Penitenciaria desarrollará actividades y acciones orientadas a remover, anular o neutralizar los factores que han influido en la conducta delictiva y estarán dirigidas a las personas privadas de libertad o que se encuentren en el medio libre, cuando corresponda, a fin de prepararlas para que, por propia voluntad, participen de la convivencia social respetando las normas que la regulan (artículo 92).
- Las actividades y acciones, tendrán como referente el carácter progresivo del proceso de reinserción social del interno y en su programación deberá atenderse a las necesidades específicas de cada persona a quien se dirigen (artículo 93).
- Se propenderá a que la persona privada de libertad o que se encuentre en el medio libre, participe en la programación de estas actividades. Podrá, sin embargo, rehusarse a esto último sin que ello le reporte consecuencias disciplinarias. Los internos podrán tener conocimiento de los resultados de la observación de cada especialista, cuando la deontología profesional aconseje comunicarlos. Serán igualmente informados de los programas disponibles y de los fines y alternativas de posible aplicación (artículo 94).

Por último, los artículos 118 y siguientes tratan del Consejo Técnico, institución que, como se verá más adelante, tiene un rol importante en el trabajo de los reclusos en las cárceles concesionadas.

6. Ley N° 19.518, de 14 de octubre de 1997, de Capacitación y Empleo.
7. Decreto supremo N° 1.595, de 1981, reglamenta la habilitación de reclusos mediante la enseñanza técnico profesional.
8. Decreto Ley N° 321, de 12 de marzo de 1925, establece la libertad condicional para los penados.

El artículo 2°, en su numeral tercero, señala como uno de los requisitos que debe reunir el recluso para obtener el beneficio de la libertad condicional el “Haber aprendido bien un oficio, si hay talleres donde cumple su condena”.

Por su parte, el artículo 6° de este decreto señala, entre otras obligaciones de los reos en libertad condicional, la de trabajar en los talleres penitenciarios mientras no tengan trabajo en otra parte y la de presentarse una vez a la semana a la prefectura de policía del departamento respectivo, con un certificado del jefe del taller donde trabajen, en el que conste que han asistido con regularidad y han observado buena conducta.

9. Decreto N° 2.442, de 26 de noviembre de 1926, fija el texto del reglamento de la ley de libertad condicional.

El artículo 2° de este reglamento señala que: “Se establece la libertad condicional como una recompensa para el delincuente condenado a una pena privativa de libertad por más de un año, que por su conducta y comportamiento intachables en el establecimiento penal en que cumple su pena, por su interés en instruirse y por su empeño en adquirir un oficio o los medios de ganarse la vida honradamente, haya demostrado que se encuentra corregido y rehabilitado para la vida social.”

La conducta del reo (asistencia, atrasos, infracciones, etc.) en su actividad laboral constará en el Libro de Vida que lleva el Tribunal de Conducta del recinto (Título II del reglamento) y estas anotaciones serán tomadas en cuenta al momento de evaluar la posibilidad de otorgar el beneficio de libertad condicional al recluso (Títulos IV, V, y VI del Reglamento).

Por su parte el artículo 30° del reglamento señala que:” Los Tribunales de Conducta que pertenezcan a establecimientos penales donde haya talleres, podrán exigir a los reos libertos que no tengan trabajo al salir, o a los que estando en libertad condicional se encuentren sin ocupación, que trabajen en los expresados talleres, sometidos a los reglamentos de régimen interno dictados para los reos. Los demás Tribunales podrán pedir que a los reos que van a salir en libertad condicional y no tengan trabajo, se les fije como residencia donde haya

talleres para penados. Los reos que estén en los casos a que se refiere el inciso 1° de este artículo, podrán ser obligados por el Tribunal respectivo a desempeñar trabajos del Estado o Municipales.”

Por último, el artículo 31° del reglamento señala como causales de revocación de la libertad condicional concedida, entre otras, el haber faltado tres días en un mes a la ocupación que tenga, sin justificar su inasistencia según lo señala el propio reglamento y, el haber enterado tres notas de mala conducta en el lugar de trabajo, calificadas por el Tribunal de Conducta respectivo.

10. Oficio N° 1.583, de 18 de junio de 1998, Manual de Funcionamiento de los Centros de Educación y Trabajo.
11. Dictamen N° 4.926/271, de 19 de agosto de 1997, de la Dirección del Trabajo.
12. Oficio N° 193 de Gendarmería de Chile, de 31 de julio de 1998, regula el proceso de selección de empresas para los efectos de la instalación de talleres de trabajo en recintos penitenciarios del país.

3. NORMATIVA NACIONAL DE CONCESIONES

3.1. NORMATIVA INDIRECTA

Nos referimos a aquella normativa relacionada indirectamente con el trabajo de los reclusos en los recintos penitenciarios concesionados, ya que se encarga de establecer el marco regulatorio del sistema de concesiones en general o bien, se trata de normas, generalmente de orden administrativo, que regulan la concesión de los recintos penitenciarios.

Por no influir directamente en el tema objeto de este trabajo, nos limitaremos a enumerar las normas comprendidas en esta categoría y a señalar, en su caso, ciertas indicaciones referidas al Grupo 1 del Programa de Concesión de Infraestructura Penitenciaria por tratarse del grupo dentro del cual se encuentra el Complejo Penitenciario de Rancagua.

1. D.F.L. M.O.P. N° 850, de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 15.840, de 1964, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas y del D.F.L. N° 206, de 1960, Ley de Caminos¹⁷.
2. D.S. M.O.P. N° 900, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. M.O.P. N° 164, de 1991, Ley de Concesiones de obras Públicas¹⁸.

¹⁷ Forma, también, parte del contrato de concesión al que nos referiremos en el apartado siguiente

3. D.S. M.O.P. N° 956, de 1997, Reglamento de la Ley de Concesiones de Obras Públicas¹⁹.
4. Oficio N° 3.811, de 4 de diciembre de 2000, del Sr. Ministro de Obras Públicas, mediante el cual se envían las Bases de Precalificación al Sr. Ministro de Hacienda.
5. Aviso de apertura del Registro Especial Internacional de Precalificación para el “Programa de Concesiones de Infraestructura Penitenciaria”, publicado en el Diario Oficial con fecha 13 de Enero de 2001 y en el Diario El Mercurio con fecha 14 de Enero de 2001.
6. Resoluciones DGOP N° 9, de 18 de enero de 2001, N° 131, de 9 de abril de 2001 y N° 168, de 4 de mayo de 2001, que aprueban las Bases de Precalificación y las circulares aclaratorias N°s 1 y 2 del Registro Especial Internacional de Precalificación para el “Programa de Concesiones de Infraestructura Penitenciaria”.

¹⁸ Id.

¹⁹ Id.

7. Oficios del Sr. Ministro de Hacienda aprobatorios de Prospectos de Inversión y Bases de Licitación de la obra pública fiscal respectiva (Oficio N° 310, de 4 de abril de 2001, en el caso del Grupo 1).
8. Oficio GAB.PRES. N° 497, de 24 de abril de 2001, de su Excelencia el Presidente de la República, que aprueba la ejecución de la obra pública fiscal denominada “Programa de Concesiones de Infraestructura Penitenciaria” por el sistema de concesiones.
9. Decreto Exento MINJU N° 572, de 30 de noviembre de 2000, que aprueba el Convenio de Mandato celebrado entre el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Obras Públicas con la misma fecha.
10. Llamados a Licitación Pública Internacional para la concesión de la obra pública fiscal respectiva (Publicación en el Diario El Mercurio con fecha 25 de Marzo de 2001 para el caso del Grupo 1).
11. Resoluciones de la DGOP aprobatorias de las Bases de Licitación respectivas (N° 158, de 25 de abril de 2001, para Grupo1).
12. Resoluciones de la DGOP aprobatorias de las circulares aclaratorias de las Bases de Licitación respectivas (en el caso del Grupo1, aprueban las circulares aclaratorias N°s 1, 2, 3, 4,5 y 6 las resoluciones N°s 208 del 14 de junio de 2001, 249 de 9 de agosto de 2001,272 de 5 de septiembre de 2001,

288 de 17 de septiembre de 2001, 291 de 25 de septiembre de 2001 y 305 de 5 de octubre de 2001).

13. Actas de apertura de la licitación (17 de octubre de 2001 para Grupo1); Actas de Evaluación de las Ofertas Técnicas (29 de noviembre de 2001 para Grupo 1); Actas de apertura de las Ofertas Económicas (4 de diciembre de 2001 para Grupo 1); Actas de Calificación de las Ofertas económicas (12 de diciembre de 2001 para Grupo 1); Informes favorables del Ministerio de Justicia (2 de enero de 2001 para Grupo 1) y las Actas de Adjudicación del Director General de Obras públicas (9 de enero de 2002 para el Grupo 1).

3.2. NORMATIVA DIRECTA

Nos referimos a la normativa nacional de concesiones que contiene reglas que se aplican o afectan el trabajo de los reclusos en las cárceles concesionadas, principalmente por tratarse de regulación que constituye un marco para la operación de los penales sometidos a concesión en todo orden de cosas, incluida la actividad laboral dentro de los recintos.

Por tratarse del único grupo de recintos penales concesionados que se encuentra completamente en operaciones, por encontrarse aquí ubicado el Complejo Penitenciario de Rancagua y, por ser similar la normativa aplicable a todos los grupos, tomaremos como base para la siguiente exposición las normas y documentos involucrados con el Grupo 1 del Programa de Concesión de

infraestructura Penitenciaria. Por lo tanto, por ejemplo, al hablar de las Bases de Licitación nos referiremos a las establecidas para este grupo.

3.2.1. Decretos Supremos de Adjudicación y Contratos de Concesión

Mediante esta clase de decretos se realiza la adjudicación de los contratos de concesión para la ejecución, conservación y explotación de las obras públicas fiscales.

Según el artículo 1.2.2 de las Bases de Licitación, se entiende por Contrato de Concesión de Obra Pública: “Contrato regido por el Decreto con Fuerza de Ley MOP N°850 de 1997, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°15.840 de 1964, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas y el DFL N°206 de 1960, Ley de Caminos; el DS MOP N°900 de 1996, Ley de Concesiones de Obras Públicas; el Decreto Supremo MOP N°956 de 1997, Reglamento de la Ley de Concesiones; las correspondientes Bases de Licitación y sus Circulares Aclaratorias; la Oferta Técnica y Económica presentada por el Adjudicatario de la Concesión, en la forma aprobada por el MOP, y el Decreto de Adjudicación respectivo”.

Es el Decreto Supremo N° 618, de 28 de marzo de 2002²⁰, que analizaremos a continuación, el que adjudica el contrato de concesión para la ejecución, conservación y explotación de la obra pública fiscal denominada “Programa de

²⁰ Véase el decreto de adjudicación mencionado en el siguiente sitio Web: http://www.concesiones.cl/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=99&Itemid=153

Concesiones de Infraestructura Penitenciaria, Grupo 1” a las empresas Besalco S.A., Astaldi S.p.A. y Sodexho Chile S.A., que componen el Grupo Licitante denominado “Consortio B.A.S.”.

Forman parte integrante de este Decreto Supremo de Adjudicación:

- Las Bases de Licitación para la concesión de la obra pública fiscal denominada “Programa de Concesiones de Infraestructura Penitenciaria, Grupo 1”, aprobadas por Resolución DGOP N° 158, de 25 de abril de 2001.
- Las Circulares aclaratorias N°s 1, 2, 3, 4,5 y 6, aprobadas por las Resoluciones DGOP N° 208, de 14 de junio de 2001; N° 249, de 9 de agosto de 2001; N° 272, de 5 de septiembre de 2001; N° 288, de 17 de septiembre de 2001; N° 291, de 25 de septiembre de 2001; y N° 305, de 5 de octubre de 2000.
- Todos los documentos señalados en los artículos 1.3.2 y 1.3.2.1 de las Bases de Licitación, es decir, los destinados a que los licitantes o grupos licitantes preparen y presenten sus ofertas²¹ y los antecedentes mínimos que deberán considerarse en la elaboración de los anteproyectos, proyectos definitivos u otras exigencias establecidas en las Bases de Licitación²².

²¹ Documento N°1 (Llamado a Licitación por Concesión); Documento N°2 (Bases Administrativas); Documento N°3 (Bases Técnicas); Documento N°4 (Bases Económicas) y Documento N°5 (Circulares Aclaratorias emitidas por el Director General de Obras Públicas).

²² Manual de Planes de Manejo Ambiental para Obras Concesionadas, emitido por la Coordinación General de Concesiones del MOP y Pautas Mínimas de Diseño y Construcción para los Establecimientos Penitenciarios del Grupo 1, elaboradas conjuntamente por Gendarmería de Chile, Ministerio de Justicia y Ministerio de Obras Públicas.

- Las Ofertas Técnica y Económica, en la forma aprobada por el MOP, presentadas por el Grupo Licitante Adjudicatario.

En caso de discrepancia en la interpretación del contrato que se adjudica mediante el Decreto Supremo, primará lo dispuesto en las Bases de Licitación, sus circulares aclaratorias, y demás documentos integrantes de las Bases de Licitación, incluidos el Manual de Planes de Manejo Ambiental para Obras Concesionadas y las Pautas Mínimas de Diseño y Construcción para los Establecimientos Penitenciarios del Grupo 1, por sobre lo establecido en la oferta presentada por el Grupo Licitante Adjudicatario de la concesión, salvo el caso en que ésta contenga aspectos superiores a lo exigido en las Bases de Licitación y sus circulares aclaratorias, lo que será calificado por el Director General de Obras Públicas.

Forman parte del contrato de concesión las disposiciones contenidas en los siguientes cuerpos legales:

- D.F.L. M.O.P. N° 850, de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 15.840, de 1964, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas y del D.F.L. N° 206, de 1960, Ley de Caminos.
 - D.S. M.O.P. N° 900, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de del D.F.L. M.O.P. N° 164, de 1991, Ley de Concesiones de obras Públicas.
-

- D.S. M.O.P. N° 956, de 1997, Reglamento de la Ley de Concesiones de Obras Públicas.

El decreto (Decreto supremo N° 618, de 28 de marzo de 2002) se refiere, además, al plazo de concesión²³; a los establecimientos que la sociedad concesionaria debe construir, explotar y conservar, que en el caso del Grupo 1 son los ubicados en las ciudades de Iquique, La Serena y Rancagua; a las obras mínimas a ejecutar²⁴; a los requerimientos de acuerdo a los cuales el concesionario debe desarrollar los Proyectos Definitivos de Arquitectura, Ingeniería y Especialidades²⁵; a los servicios obligatorios que debe prestar el concesionario durante la etapa de explotación, dentro de los cuales se encuentra el Servicio Penitenciario de Reinserción Social²⁶; a los pagos que deben realizarse; a las obligaciones y derechos del concesionario y, a las multas aplicables.

Se establece como organismo fiscalizador del contrato de concesión en sus diversos aspectos a la Dirección General de Obras Públicas y las controversias que se generen entre el MOP y la Sociedad Concesionaria con motivo de la interpretación o aplicación del contrato de concesión, se elevarán al conocimiento de una Comisión Conciliadora, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 36 del DS

²³ Véase también artículo 1.6.5 de las Bases de Licitación.

²⁴ Véase también artículo 2.3 de las Bases de Licitación.

²⁵ Véanse también artículos 6, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 9, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 10, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.5, 10.6, 10.7, 10.8 y 1.9.1 de las Bases de Licitación.

²⁶ Véanse artículos 1.10, 1.10.2.2, 1.10.2.3, 1.10.2.4, 1.10.2.5, 1.10.2.6, 1.10.2.7, 1.10.2.8, 1.10.2.9, 1.10.2.10, 1.4.5 letra B), 2.8.2.4 y 2.8.2.4.5 de las Bases de Licitación.

MOP N° 900 de 1996, Ley de Concesiones (artículo 1.11.4 de las Bases de Licitación).

3.2.2 Bases de Licitación

Este documento, emitido por los Ministerios de Justicia y Obras Públicas, contiene las bases administrativas, técnicas y económicas de la concesión, forma parte del contrato de concesión y se encuentra modificado por las respectivas Circulares Aclaratorias, a las cuales nos hemos referido en párrafos anteriores y que, según el artículo 1.3.3. de las Bases de Licitación, deben visarse por el Ministerio de Hacienda.

Según el artículo 1.2.1, forman parte integrante de estas Bases de Licitación:

- La Ley de Concesiones de Obras Públicas, contenida en el Decreto Supremo MOP N°900 de 1996, que fijó el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley MOP N°164 de 1991.
- El Reglamento de la Ley de Concesiones aprobado por Decreto Supremo MOP N°956 de 1997.
- El Decreto con Fuerza de Ley MOP N°850 de 1997, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°15.840 de 1964, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas y del D.F.L. N°206 de 1960, Ley de Caminos.

El artículo 1.2.2 señala el significado que ciertos términos tendrán para la correcta interpretación de las Bases. Es así como, en el numeral 35, repite lo indicado en la Ley Orgánica Constitucional de Gendarmería de Chile, en cuanto a la función rehabilitadora que le cabe a esta institución.

El artículo 1.2.3, al referirse a las obras mínimas a realizar, ordena como recintos mínimos a construir dentro del área laboral, los recintos administrativos y talleres industriales, especificando para el caso de Rancagua que se tratará de cuatro galpones industriales.

El artículo 1.2.4.2, al tratar sobre los servicios básicos que debe prestar el concesionario una vez iniciada la explotación de la obra, señala dentro del Programa de Servicios Penitenciarios al Servicio de reinserción Social. A su vez, dentro de los documentos que constituyen la Oferta Técnica del licitante y a la cual debe ceñirse en el periodo de explotación, detallados en el artículo 1.4.5 de las Bases de Licitación, encontramos el Documento N° 8, denominado “Programa de Prestación de Servicios Básicos”, el cual deberá describir la forma en que prestará cada uno de los Servicios Penitenciarios solicitados en los artículos 1.10.2 y 2.8.2 de las Bases de Licitación, respetando los requerimientos establecidos en este cuerpo normativo, específicamente los señalados en el artículo 2.8.2.4, al que nos referiremos posteriormente.

En el artículo 1.8.5.1 se encuentran establecidas las diversas multas que pueden ser aplicadas a la concesionaria si existe incumplimiento de sus

obligaciones y se incluyen aquí aspectos relacionados con el Servicio de Reinserción social.

En el artículo 1.8.6.2 se detallan los informes que debe emitir el concesionario en la etapa de explotación, encontrando aquí también aspectos referidos al Servicio de Reinserción social.

El artículo 1.10.2.9 trata del Servicio de Reinserción Social, indicándolo como uno de los servicios penitenciarios básicos que deben ser prestados por el concesionario y señala que:” El Concesionario deberá prestar el servicio de Reinserción Social de manera de cumplir con lo indicado en la Memoria Operativa indicada en el artículo 1.4.5 Documento N° 7 y al Programa de Prestación de Servicios Básicos indicado en el artículo 1.4.5 Documento N° 8 de las presente Bases de Licitación, y de acuerdo a los requerimientos indicados en el artículo 2.8.2.4.5 de las presentes Bases de Licitación. El objetivo general de este servicio, será diseñar, implementar y monitorear programas de reinserción social orientados a lograr una efectiva rehabilitación de la población penal”.

Por su parte, el artículo 1.10.2.11, determina que “La Sociedad Concesionaria deberá entregar semestralmente al Inspector Fiscal un Informe Ejecutivo de los resultados de todos los Servicios Básicos de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.8.3 de las presentes Bases de Licitación, el que será revisado por el Inspector Fiscal. Este informe deberá contener los resultados en

términos de cumplimiento o incumplimiento de los estándares e indicadores de los Servicios Básicos...”

Las Bases de Licitación, en su artículo 1.10.12, señalan que: “Será responsabilidad del Concesionario adoptar todas las medidas que garanticen la calidad, continuidad y cumplimiento de los estándares de la totalidad de los Servicios Básicos y Complementarios exigidos en las presentes Bases de Licitación. En caso que el Concesionario no prestara alguno de los servicios exigidos en las presentes Bases de Licitación, o lo hiciera con un estándar inferior al exigido en las presentes Bases de Licitación, por razones imputables a la Sociedad Concesionaria, lo que será calificado por el Inspector Fiscal, hará incurrir a la Sociedad Concesionaria en las multas indicadas en el artículo 1.8.5.1 de las presentes Bases de Licitación, sin perjuicio del cobro de las Garantías de Explotación.”

En cuanto al deber de reserva y obligación de confidencialidad, en lo que a nosotros interesa, el artículo 1.13.4.5.3 señala que: “Toda la información reservada o confidencial que adquiriera el concesionario a propósito del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato, especialmente aquellas relativas a salud y reinserción social, sólo puede ser comunicada por éste a Gendarmería de Chile o al Inspector Fiscal. En este último caso, podrá informar sólo lo que sea estrictamente necesario para el cumplimiento de la función de fiscalización que le empece. Con el objeto de cumplir con esta obligación de comunicación, el concesionario deberá proveer los mecanismos idóneos,

fidedignos e inmediatos de traspaso de dicha información a Gendarmería de Chile, para que ésta pueda cumplir, a su turno, con las obligaciones que le empecen como servicio público. Para efectos de la inmediatez, se considerará un plazo de seis horas, contado desde la generación de la información o el requerimiento de la misma, hasta la entrega de ella. El incumplimiento de esta obligación implica una infracción que será sancionada con multa cuyo monto se establece en el artículo 1.8.5.1 de las presentes Bases de Licitación. Sin perjuicio de lo anterior, la información de carácter confidencial relativa a los internos queda desde luego a disposición de los Tribunales de Justicia, Fiscalías, en lo que sea pertinente, conforme a la legislación vigente al momento de su solicitud, y será entregada por Gendarmería de Chile.”²⁷

Los artículos 1.13.7 y siguientes de las Bases de Licitación tratan sobre las normas especiales relativas a la provisión de servicios básicos concesionados y, los artículos 1.13.7.6 ,1.13.7.6.1, 1.13.7.6.2, 1.13.7.6.3, 1.13.7.6.4, 1.13.7.6.5, 1.13.7.6.6, 1.13.7.6.7, 1.13.7.6.8, 1.13.7.6.9 y 1.13.7.6.10 se encuentran específicamente referidos al Servicio de Reinserción Social, señalando, entre otras cosas que:

- La Administración Penitenciaria, comunicará el nombre de los internos autorizados a participar en cada uno de los programas de reinserción social provistos por el concesionario. Los internos deberán presentar la solicitud de

²⁷ Con respecto a esta obligación, podemos dar fe de que, por lo menos en el Complejo Penitenciario de Rancagua, es plenamente respetada por el operador, llegando incluso a obstruir nuestra investigación.

incorporación a estos programas al Consejo Técnico, el que evaluará las condiciones, calidades, capacidades y necesidades del interno en relación con el programa específico.

- El concesionario se obliga a informar el número de internos que puede incluir en cada programa y de las vacantes existentes, a requerimiento directo del Consejo Técnico. En las sesiones de Consejo Técnico en que se confeccionen los listados de internos que participarán en cada subprograma de reinserción social, deberá participar un representante del concesionario, especialmente para lograr que completen todos los cupos ofertados por el concesionario. El Alcaide, previo informe del Consejo Técnico respectivo, podrá dejar sin efecto la autorización otorgada al interno, la que será comunicada al mismo y al Gerente de Explotación.
- La exclusión o sustitución de un interno de algún subprograma de reinserción será propuesta por el concesionario al Consejo Técnico y resuelta por el Alcaide en atención a factores económicos, indicadores de gestión y efectividad del tratamiento.
- La Administración Penitenciaria estará obligada a confeccionar una lista de los internos autorizados a participar en cada uno de los programas de reinserción social y deberá remitir una copia de la misma al Gerente de Explotación y a cada uno de los Jefes de Módulos en que residan los beneficiados.
- Corresponde a la autoridad penitenciaria resolver y disponer, según se le informe o solicite por el personal dependiente del concesionario, el

desplazamiento o derivación al interior del establecimiento, y el encierro y desencierro de la población penal, por lo que sólo los reclusos incluidos en la nómina señalada en el párrafo precedente podrán ser autorizados a circular fuera del módulo en las horas y por las vías de acceso a las dependencias en que se ejecuten los referidos programas (es, por ejemplo, el caso de los internos que trabajen en panaderías o reposteros).

- Los internos a que se refiere el párrafo anterior, podrán regirse por un horario especial de encierro, cuando el programa de reinserción contemple una hora de término de sus actividades posterior a la hora de encierro ordinaria. Los internos serán conducidos y custodiados, desde el lugar en que se encuentren, hasta los talleres, la escuela u otras instalaciones en las cuales se ejecuten los programas de reinserción, por personal de vigilancia.
- Durante la permanencia de los internos en los talleres u otras instalaciones en las que se presten los subprogramas de reinserción social, el personal de vigilancia deberá adoptar todos los procedimientos que sean necesarios para mantener la disciplina al interior de dichos recintos.
- En los talleres o escuelas que implemente el concesionario y demás dependencias en que se impartan programas de reinserción, la administración penitenciaria dispondrá la permanencia de personal de vigilancia.
- La actividad laboral o trabajo penitenciario se sujetará a las normas contenidas en el Art. 60 y siguientes del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

- La entrega de insumos, materiales, herramientas y otros artefactos a internos, para ser empleados fuera del recinto en que desarrollan los programa de reinserción deberá ser autorizada por el Alcaide.

Por su parte, el artículo 2.8 faculta al concesionario para contratar a internos como mano de obra para la prestación de los servicios básicos.

El artículo 2.8.2.4.5 indica como obligación del concesionario la de diseñar, ejecutar y monitorear programas de reinserción social orientados a dar cumplimiento a las políticas de Gendarmería de Chile, especialmente a los objetivos generales de atender, asistir y contribuir a la reinserción social de los reclusos. Este artículo, además, señala que estos programas deberán constituir el aspecto más importante de la función penitenciaria, por cuanto tienen por objetivo la reinserción del interno en el ámbito social, mediante la aplicación de técnicas psicológicas y sociales, la completación de escolaridad, la especialización y disciplina laboral, el mejoramiento de sus relaciones familiares, formación de hábitos de aseo y presentación personal, la asistencia religiosa voluntaria y las actividades recreacionales y prácticas deportivas periódicas; reconociendo así, la importancia de estos aspectos.

El artículo recién indicado señala, como una de las áreas que deberá comprender el proceso de reinserción, la de capacitación laboral y trabajo,

refiriéndose a ella en los artículos 2.8.2.4.5.6 y 2.8.2.4.5.7. En cuanto al trabajo²⁸, el artículo 2.8.2.4.5.7 menciona los objetivos del Subprograma Laboral; las obligaciones de concesionario al respecto; las modalidades de trabajo; el grupo objetivo; los requerimientos generales; resultados e indicadores; sanciones por incumplimiento y, por último, instituye al trabajo como una herramienta esencial del tratamiento penitenciario, al indicar que: °Como componente del Programa de Reinserción Social este Subprograma constituye una herramienta esencial del tratamiento penitenciario, que a través del desempeño laboral de los internos de la población objetivo les permita adquirir experticia en un oficio o actividad laboral, adquirir hábitos laborales, obtener ingresos económicos durante su reclusión y en general desarrollar mejores condiciones para reintegrarse a la sociedad de manera no delictual”.

Una de las obligaciones del concesionario es la de entregar semestralmente al Inspector Fiscal un informe sobre variados aspectos, entre los que se incluye el cumplimiento de los programas de servicios penitenciarios, además de un plan de trabajo anual para el período siguiente (artículo 2.8.3).

3.2.3. Reglamento de Servicio de la Obra (RSO)

Según el artículo 1.10.10 de las Bases de Licitación, para cada uno de los establecimientos penitenciarios que forman parte del Grupo 1, el Concesionario

²⁸ En el Capítulo IV de este trabajo nos referimos a los subprogramas de Capacitación Laboral y Laboral con mayor detalle.

debe, para poder comenzar con la explotación de la obra, hacer entrega del Reglamento de Servicio de la Obra al Inspector Fiscal para su aprobación.

El contenido mínimo de este instrumento es el siguiente:

- Memoria Operativa presentada por el Concesionario, es decir, la explicación clara del funcionamiento propuesto de cada Establecimiento Penitenciario objeto de la concesión (Artículo 1.4.5 Bases de Licitación).
- Programa de Prestación de Servicios Básicos, es decir, la descripción detallada de la forma en que prestará cada uno de los Servicios Penitenciarios solicitados en los artículos 1.10.2 y 2.8.2 de las Bases de Licitación (Artículo 1.4.5 Bases de Licitación).

Es así como el Reglamento de Servicio de la Obra elaborado para el Complejo Penitenciario de Rancagua, en su Sección Primera, Parte tercera, apartado 3.8, se dedica al Subprograma Laboral, indicando sus objetivos, los indicadores de gestión y los programas a implementar²⁹.

Debido a que, tanto la Memoria Operativa como el Programa de Prestación de Servicios Básicos, se encuentran integrados a la Oferta Técnica del licitante y ésta, a su vez, forma parte integrante del Decreto Supremo de Adjudicación del contrato de concesión y rige a éste por disponerlo así la legislación, el valor normativo de este Reglamento del Servicio de la Obra es evidente.

²⁹ Id.

El cumplimiento de este reglamento se encuentra sujeto a fiscalización por parte de la Inspección Fiscal.

3.2.4. Otros Documentos

1. Documento N°1: Llamado a Licitación por Concesión (Artículo 1.3.2, Bases de Licitación).
2. Documento N°2: Bases Administrativas (Artículo 1.3.2, Bases de Licitación).
3. Documento N°3: Bases Técnicas (Artículo 1.3.2, Bases de Licitación).
4. Documento N°4: Bases Económicas (Artículo 1.3.2, Bases de Licitación).
5. Documento N°5: Circulares Aclaratorias (Artículo 1.3.2, Bases de Licitación).
6. Manual de Planes de Manejo Ambiental para Obras Concesionadas (Artículo 1.3.2.1, Bases de Licitación).
7. Pautas Mínimas de Diseño y Construcción para los Establecimientos Penitenciarios del Grupo 1 (Artículo 1.3.2.1, Bases de Licitación).

8. Ofertas Técnicas (Artículo 1.4 y siguientes, Bases de Licitación).
9. Ofertas Económicas (Artículo 1.4 y siguientes, Bases de Licitación).

No nos referiremos detalladamente a estos instrumentos por ser partes integrantes de las Bases de Licitación antes tratadas y por considerar suficientes las referencias normativas realizadas.

4. NORMATIVA INTERNACIONAL

1. Convenios número 29/1930 y 105/1957 de la OIT, sobre trabajo forzoso.
2. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86 reunión, año 1998.
3. Convención Americana sobre derechos humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, 22 de noviembre de 1969.
4. Reglas Mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de libertad “Reglas de Tokio”, adoptadas por las Asamblea General en su resolución 45/110, de 14 de diciembre de 1990.

CAPÍTULO IV

PROGRAMA LABORAL PARA RECLUSOS OPERANTE EN EL COMPLEJO

PENITENCIARIO CONCESIONADO DE RANCAGUA³⁰

1. CARACTERÍSTICAS DEL COMPLEJO

Esta unidad forma parte del Grupo 1 del Programa de Concesiones en Infraestructura Penitenciaria, significó una inversión de treinta millones de dólares, fue adjudicada por el Ministerio de Obras Públicas al Consorcio BAS S.A. y comenzó a funcionar a fines del año 2005, siendo la primera cárcel concesionada operativa en Chile.

Se encuentra ubicada en la zona rural-agrícola del sector de La Gonzalina, Rancagua, Sexta Región y, con una capacidad para 1.689 internos en 48 mil 935 mt² de moderna infraestructura de hormigón armado y acero intenta resolver, entre otras cosas, el problema de hacinamiento de los penales de Rancagua, Peumo, Santa Cruz y Rengo³¹.

³⁰ La investigación se encuentra actualizada a abril de 2007.

³¹ Recintos, a abril de 2007, en desuso y sin redestinación.

Su condición administrativa es de Complejo Penitenciario³², lo que lo distingue de los Centros de Cumplimiento Penitenciario y de los Centros de Detención; corresponde a un establecimiento de alta seguridad y su población está constituida por varones y mujeres, en calidad de imputados y condenados. Cuenta, además, con una capilla, un gimnasio, una comunidad terapéutica y una sección especial para enfermos de VIH, insanos, discapacitados, entre otros.

Al igual que el resto de las unidades concesionadas y, de acuerdo a las Bases de Licitación y a la normativa relacionada, el Complejo Penitenciario de Rancagua cuenta con un moderno sistema de administración y vigilancia, que incluye diversos aspectos físicos y tecnológicos.

2. ADMINISTRACIÓN DEL COMPLEJO

2.1. GENERALIDADES

Su estructura administrativa y funcional es común a todos los Complejos Concesionados y está constituida por tres actores: Gendarmería de Chile (Administración Penitenciaria), la Sociedad Concesionaria y la Inspección Fiscal (Administración del Contrato de Concesión). Existe, además, una instancia coordinadora, como se verá más adelante.

³² Véase artículo 1.13.1 de las Bases de Licitación.

Las Bases de Licitación, en sus artículos 1.13 y siguientes, tratan sobre la estructura administrativa de los establecimientos penitenciarios durante su etapa de explotación. Señala el artículo 1.13 que la administración se regirá por las normas comunes a todos los Establecimientos Penitenciarios, especialmente la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile y el Reglamento de Establecimiento Penitenciarios, sin perjuicio de las normas especiales establecidas en las Bases de Licitación.

2.2. GENDARMERÍA DE CHILE

El artículo 1.13.2.1 de las Bases de Licitación señala que: “La estructura orgánica y funcional de la Administración Penitenciaria de cada establecimiento, será determinada por el Director Nacional de Gendarmería de Chile. Ésta contará con un Alcaide, quien será la Autoridad máxima dentro del Complejo Penitenciario, y Jefes de Unidades de Reclusión, que serán responsables de las diversas unidades penitenciarias que existan al interior del Complejo, los que actuarán bajo la coordinación, instrucciones y dependencia jerárquica del Alcaide, de acuerdo a lo señalado en el artículo 116 y siguientes del DS MINJU N° 518 del año 1998, Reglamento de Establecimientos Penitenciarios. Habrá, a lo menos, un Consejo Técnico, que actuará bajo la dependencia jerárquica del Alcaide, quien lo presidirá. Este Consejo tendrá la estructura, funciones y atribuciones indicadas en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, establecido en el DS MINJU N° 518 del año 1998, y en la Res. Ex. N° 1.233 de 24 de mayo de 1999, dictada por el

Sr. Director Nacional de Gendarmería de Chile o aquella que la sustituya. Habrá también un Tribunal de Conducta, conforme lo exige el D.L. N° 321 de 1925, sobre libertad condicional, y su reglamento.”

De acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, en el Complejo Penitenciario de Rancagua, la estructura jerárquica y funcional de Gendarmería de Chile es la siguiente:

- Alcaide: es la autoridad unipersonal que ejerce el cargo de Jefe del Complejo.
- Jefe Operativo: a cargo de velar por el personal y por la seguridad del recinto
- Jefe Administrativo: a cargo de velar por los recursos humanos y económicos.

Jefe de Servicios Penitenciarios: encargado de la supervisión y control de los servicios concesionados.

- Encargados de Servicios: a cargo de cada área específica, por ejemplo, a cargo del Servicio de Reinserción Social.

Existen además:

- Jefes de Unidades de Reclusión: que son en definitiva como un alcaide dentro de cada unidad de reclusión.
- Consejo Técnico: organismo colegiado, con funciones principalmente asesoras y que se encuentra compuesto por Gendarmería con vos y voto, existiendo la facultad de invitar a personal externo con derecho a vos. Tiene,

como veremos más adelante, activa participación en la materia que nos compete.

- Tribunal de Conducta: establecido para evaluar la conducta de los reos para otorgar libertad condicional. Formado no solo por funcionarios de Gendarmería, pero presidido por el Alcaide³³.

Esta institución tiene la función de administrar y realizar la vigilancia de todo el recinto penitenciario con funcionarios uniformados, pero también la de monitorear o dar cuenta de la calidad de los servicios entregados por la empresa, es decir, son también “clientes” y en su calidad pueden realizar reclamos a la Inspección Fiscal si observan que determinado servicio no está siendo prestado correctamente por el concesionario. Por lo tanto, puede esto darse en el área laboral.

2.3. OPERADOR (SOCIEDAD CONCESIONARIA)

En el caso del Grupo 1, la sociedad concesionaria que se adjudicó la construcción y explotación de los tres Complejos involucrados es B.A.S. S.A. Esta sociedad, de acuerdo a lo señalado en el artículo 1.1.1. del Reglamento de Servicio de la Obra (RSO), encomendó a la empresa Siges Chile S.A. la función de Operador, es decir, la de explotar y conservar cada uno de estos tres recintos penitenciarios. Es entonces este Operador quien se encarga en el Complejo de Rancagua de la ejecución de los servicios básicos y penitenciarios objeto del contrato de concesión, entre ellos, el Servicio de Reinserción Social.

³³ Véase Título II del Decreto 2.442, de 1926, Reglamento de la Ley de Libertad Condicional.

Según el artículo 1.7.2.2 de las Bases de Licitación, la sociedad concesionaria durante la concesión deberá considerar, al menos, un Gerente General para todo el período de concesión, responsable de la gestión general de los tres Establecimientos Penitenciarios que conforman el Grupo 1. Por su parte, para cada uno de los Establecimientos Penitenciarios, el Concesionario deberá disponer de un Gerente Técnico para la Etapa de Construcción y un Gerente de Explotación para la etapa de explotación. La persona que tenga el cargo de Gerente General actuará como representante de la Sociedad Concesionaria ante el MOP, siendo subrogado por el Gerente Técnico o Gerente de Explotación según lo establezca el Concesionario. Toda comunicación y relación entre el Concesionario y el Ministerio de Obras Públicas se canaliza a través del Gerente General.

En orden descendente siguen los Encargados o Jefes de Servicios Concesionados y los Jefes de Áreas. Así, en el Complejo Penitenciario de Rancagua, en la materia que nos incumbe, encontramos un Jefe del Servicio de Reinserción Social y tres jefaturas de área: laboral, escolar y psicosocial. El área laboral se encuentra compuesta por el jefe de área, que es una psicóloga, por tres terapeutas ocupacionales y por un asistente social.³⁴

³⁴ El artículo 2.8.2.4.5 de las Bases de Licitación señala la cantidad de profesionales a cargo del servicio de reinserción social que debe haber y las características que deben tener.

2.4. INSPECCIÓN FISCAL

El Ministerio de Obras Públicas se encuentra representado en los complejos concesionados a través de la figura de la Inspección Fiscal. Se trata de profesionales llamados a ser el tercer actor dentro de las cárceles concesionadas.

Según lo indicado en el artículo 1.8.1 y siguientes de las Bases de Licitación, dentro del plazo de 15 días, contados desde la publicación en el Diario Oficial del Decreto Supremo de Adjudicación, el MOP debe nombrar un Inspector Fiscal para la etapa de construcción y otro para la etapa de explotación. Del mismo modo, la resolución que nombre al Inspector Fiscal titular, nombrará un Inspector Fiscal suplente para cada uno de ellos, quienes actuarán como subrogantes en caso de impedimento del titular. Es así como existe un Inspector Fiscal a nivel nacional encargado del Grupo 1 y cada complejo concesionado tiene un Inspector Fiscal y un Asesor del Inspector Fiscal, denominado “Inspector Técnico de Explotación” (ITE) o “Inspector Técnico de la obra” (ITO), según sea la etapa respectiva.

El Inspector Fiscal tiene, entre otras funciones, en la etapa de explotación:

- Entregar a la DGOP (Dirección General de Obras públicas) los reportes que esta Dirección solicite relativos a la gestión de la concesión.
- Realizar los análisis pertinentes de los antecedentes que debe entregar la Sociedad Concesionaria.

- Fiscalizar el cumplimiento de los requerimientos de los diversos programas, incluyendo aquí, la fiscalización del cumplimiento de las normas técnicas sobre la operación de los servicios penitenciarios.
- Dictar órdenes e instrucciones para el cumplimiento del Contrato de Concesión.
- Fiscalizar el cumplimiento del Reglamento de Servicio de la obra.
- Aprobar, previo informe favorable de Gendarmería de Chile, los programas, planes y acciones que el concesionario proponga en el marco del servicio penitenciario de reinserción social.

A su vez, el “Inspector Técnico de Explotación” (ITE) tiene como función asesorar y apoyar al Inspector Fiscal en la inspección de la obra, en lo que dice relación con el cumplimiento de las normas técnicas de la operación de cada Establecimiento Penitenciario, equipamientos y servicios y, en el cumplimiento del Reglamento de Servicio de la Obra y de las normas de seguridad.

Toda comunicación y relación entre el concesionario y el Ministerio de Obras Públicas se canaliza por medio del Inspector Fiscal designado por el Director General de Obras Públicas para la etapa respectiva (construcción o explotación).

El concesionario se encuentra obligado a facilitar las labores de inspección y a entregar los informes que el Inspector requiera de acuerdo a lo establecido en las Bases de Licitación.

El artículo 1.13.2.2 de las Bases de Licitación establece que: “Para los efectos de la administración y ejecución del contrato de concesión, tanto el Inspector Fiscal como el concesionario, tienen todas las facultades, derechos y obligaciones que les otorgan e imponen las presentes Bases de Licitación. Con todo, ni el Inspector Fiscal ni el concesionario, podrán, con ocasión de la Administración del contrato de concesión o con el pretexto de cumplir las obligaciones y derechos establecidos en él, interferir en la administración del establecimiento penitenciario, quedando delimitadas, en particular, las facultades del concesionario, a las de administrar y ejecutar las acciones destinadas a la mantención de la infraestructura del recinto penitenciario y su equipamiento, y las referidas a los servicios comprometidos en la concesión conforme se indica en las presentes Bases.”

Por su parte, el artículo 1.13.5 de las Bases de Licitación, establece que: “El personal del concesionario, no podrá ejecutar acciones que representen algún privilegio o perjuicio a una o varias personas privadas de libertad. Igualmente, se abstendrá de adoptar medidas disciplinarias o dar instrucciones a los internos, salvo aquéllas que necesariamente se deba indicar a determinados reclusos, respecto de las acciones relativas a servicios u otro tipo de obligaciones del concesionario, que por su naturaleza, lo requieran. Las observaciones o defectos que se detecten durante la ejecución de las acciones a que se encuentra obligado el concesionario, serán informados al Alcaide, quien los representará y formulará las sugerencias pertinentes al concesionario. En el evento que no se pueda

solucionar la situación in situ, se adoptarán las medidas que resulten necesarias y se remitirá, por el Alcaide, un informe al Inspector Fiscal. En lo no previsto en el presente instrumento y con el objeto de implementar los demás aspectos operativos, que aseguren una adecuada prestación de los servicios concesionados, y en las sugerencias relativas al mejoramiento de la gestión, se deberá recurrir a la instancia coordinadora prevista en la letra c) del artículo 1.13.2 de las presentes Bases de Licitación. Los acuerdos adoptados, en el marco de esa coordinación, no podrán contrariar o violentar la función pública encomendada a Gendarmería de Chile por la normativa vigente, ni la necesidad de asegurar, para toda la comunidad, la prestación continua y permanente de los distintos servicios y de los procedimientos penitenciarios, debiendo ser informados al Inspector Fiscal en los casos previstos en el artículo 1.13.2.3 de las presentes Bases de Licitación, antes de su ejecución.”

2.5. INSTANCIA COORDINADORA

En ella participan el Alcaide o su representante, el Gerente de Explotación del respectivo establecimiento penitenciario o su representante y un miembro de la ITE (Inspección Técnica de Explotación) respectiva, pudiendo ser convocada por cualesquiera de ellos.

El artículo 1.13.2.3 de las Bases de Licitación establece que ésta tiene como objetivo "...propender a una gestión expedita y eficiente al interior de cada complejo, y prevenir las acciones en que puedan verse afectadas las facultades

que derivan de las administraciones enunciadas en las letras a) y b) del artículo 1.13.2 de las presentes Bases de Licitación. Los acuerdos que se adopten serán propuestos al Inspector Fiscal, para que los transforme en instrucciones u órdenes para el Concesionario, conforme a lo establecido en la letra m) del artículo 1.8.1 de las presentes Bases de Licitación, salvo aquéllos en que eventualmente se pueda afectar los términos del contrato de concesión, los que deberán ser informados al Inspector Fiscal, de manera previa a su ejecución, para que éste resuelva al respecto pronunciándose en los términos y plazos establecidos en el artículo 1.13.3.2 de las presentes Bases de Licitación. Se recurrirá a la instancia coordinadora, especialmente en los casos de evaluación y mejoramiento de la gestión.”

3. SERVICIO DE REINSERCIÓN SOCIAL

3.1. GENERALIDADES

Como se ha indicado anteriormente, el concesionario tiene, entre otras obligaciones, la de proporcionar los servicios penitenciarios. Es entre estos servicios que encontramos el de reinserción social y donde podemos ubicar el trabajo y la capacitación de los reclusos³⁵.

³⁵ Según las Bases de Licitación, el concesionario debe, además de proporcionar la construcción y financiamiento de la infraestructura, los siguientes programas: Programa de mantención de

En términos generales, este servicio fomenta la capacidad de autogestión y las potencialidades de los internos, estimulando su desarrollo personal durante todo el proceso de permanencia y hasta el egreso del establecimiento penitenciario, con el fin último de lograr una disminución de sus conductas delictivas.

Se observa al sujeto de atención desde una perspectiva integral y enmarca su labor en las características del sujeto de atención, iniciando sus acciones a partir de un “diagnóstico inicial”, que identifica los antecedentes relevantes para su incorporación en las diferentes áreas de atención. Este diagnóstico individual otorga especial énfasis a variables laborales, educacionales, sociales y psicocriminológicas. De esta manera, el recorrido penitenciario se inicia con la aplicación de un instrumento que recopila la información necesaria para la elaboración del “Plan de Intervención Individual” o “Programa de Intervención” como se denomina en las Bases de Licitación. Este plan de trabajo es propuesto al Consejo Técnico del establecimiento penitenciario, instancia que determina su pertinencia. Una vez aprobado por este consejo, el servicio lo ejecuta, incorporando al interno a las diferentes actividades ofrecidas por los

infraestructura, Programa de mantenimiento de equipamiento estándar, Programa de mantenimiento del Equipamiento de Seguridad y prestación de Servicios Penitenciarios. Puede, opcionalmente, prestar Servicios Complementarios. Los Servicios Penitenciarios básicos son: Alimentación, Lavandería, Aseo y Control de Plagas, Salud, Económico y *Reinserción Social*.

subprogramas, siempre que se cuente con la previa aceptación voluntaria del usuario.

3.2. POLÍTICAS DEL SERVICIO

Para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados en términos de reinserción social, según el Reglamento de Servicio de la Obra (RSO), parte 3, 3.0.1.6, el concesionario debe actuar de acuerdo a los siguientes criterios:

- Prestar el Servicio con respeto a la dignidad y derechos de las personas privadas de libertad.
- Disponer de los recursos suficientes (técnicos, humanos y materiales) que permitan una actividad normal en todas las áreas de Reinserción Social.
- Capacitar a los equipos técnico-profesionales del concesionario para que puedan desenvolverse sin dificultad en el contexto penitenciario.
- Desarrollar una estrecha coordinación con Gendarmería de Chile para la ejecución de cada uno de los programas, con el objeto de lograr una acción consistente que refuerce la visión de Reinserción Social.
- Contar con la colaboración de empresas externas que instalen talleres industriales, que presten servicios educacionales, de capacitación y otras que cada subprograma requiera.
- Coordinar cada servicio penitenciario con los programas de Reinserción Social, de tal forma que los internos tengan un seguimiento y un programa de

trabajo por parte de las distintas áreas involucradas.

- Motivar e instar a los internos a formar parte de los programas de Reinserción Social.
- Vincular a diferentes instituciones privadas y públicas con los programas de Reinserción Social para poder contar con mayores recursos humanos y materiales.

3.3. ESTRUCTURA DEL SERVICIO³⁶

Para lograr una eficiente prestación, el servicio está organizado en tres áreas: Área psicosocial, Área Educacional y Área Laboral, que en su conjunto son responsables del desarrollo de los ocho subprogramas que conforman este servicio.

Los subprogramas que lo conforman son:

1. Atención a lactantes
2. Atención Social
3. Atención Psicológica
4. Adicciones
5. Deporte, recreación, arte y cultura
6. Educacional
7. Capacitación Laboral

³⁶ RSO, Sección 1°, Programa Anual de Reinserción Social.

8. Laboral

Cada subprograma contempla una descripción precisa de los objetivos que persigue, asociados a un conjunto de indicadores cuantitativos, de manera de definir con la mayor precisión posible las obligaciones del concesionario.

3.4. FUNCIONAMIENTO OPERATIVO Y COORDINACIÓN CON GENDARMERÍA³⁷

En conformidad a lo establecido en la normativa institucional de Gendarmería y lo dispuesto en las Bases de Licitación, la seguridad y vigilancia es competencia exclusiva del personal uniformado de Gendarmería de Chile.

La reglamentación de Gendarmería se aplica al Servicio de Reinserción, es decir, a todos los procedimientos de seguridad; ingreso y egreso de personas y vehículos; circulación de personas al interior del establecimiento; traslado de internos desde y hacia las áreas donde se presten los servicios y sus respectivos módulos; entrada y salida de insumos, materias primas y, carga y descarga de productos terminados.

Entonces, el concepto de seguridad penitenciaria se encuentra incorporado en toda actividad que se realiza diariamente, introducido en los procedimientos y transmitido a todo el personal del Operador y, por lo tanto, el Servicio de

³⁷ RSO, parte 3, 3.0

Reinserción debe mantener una fluida coordinación con Gendarmería, estableciendo canales formales de comunicación, especialmente en materias tales como el traslado de los internos en el interior del recinto para su participación en las actividades programadas y la presencia y participación del personal de vigilancia en salas, talleres y otros lugares en los que se desarrollen actividades de cualquiera de los subprogramas; sin perjuicio de que puedan requerirse otros apoyos del personal de vigilancia

Las actividades de cada uno de los subprogramas de reinserción social se realizan en la Zona Interna, según lo establecido en las Bases de Licitación. En cuanto a las actividades laborales desarrolladas fuera de la Zona Interna, como lavanderías, jardines, panadería, casinos, etc., el Operador contrata a internos que hagan uso de Salida Controlada al Medio Libre.

3.5. ACCESO AL SERVICIO DE REINSERCIÓN SOCIAL

Según el RSO, Parte 3, 3.0.3.3., “Descripción del Funcionamiento Operativo, Manual para Aplicación de Ficha de Diagnóstico Laboral y Capacitación Laboral”, las formas de ingreso a los subprogramas del servicio son:

- A. Por Diagnostico Inicial Psico-Criminológico: Incluye un análisis de las variables laborales, educacionales, sociales y psicológicas. Con estos antecedentes se elabora un “Plan de Intervención Individual” que establece las actividades de reinserción a las que puede optar. Este plan de trabajo es

analizado por el Consejo Técnico del Establecimiento Penitenciario, instancia que en conformidad a lo dispuesto en las Bases de Licitación, evalúa el diagnóstico y determina la pertinencia del Plan de Intervención Individual. El acceso de los internos a las actividades del Programa de Reinserción Social es siempre voluntario.

- B. Por Solicitud de Incorporación Voluntaria: Para aquellos que requieren atención psicológica o social, o están interesados en participar en talleres u otra actividad de carácter masivo.

3.6. CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DE LA INTERVENCIÓN

- Intervención centrada en el individuo: Para lograr el desarrollo y mejora de los recursos personales del interno, se diseña un programa individual de trabajo a partir del conocimiento de las diferencias individuales, de sus características criminológicas y de las expectativas, considerando, desde luego, el diagnóstico integrado con sus elementos psico-socio-criminológicos, educacionales y laborales.
- Intervención por etapas: La intervención incorpora las distintas etapas del recorrido penitenciario por las que debe atravesar el interno durante su reclusión, es decir, ingreso (diagnóstico), participación en programas de intervención y egreso. También se incorpora en estas etapas, la condición penitenciaria (detenido, imputado, procesado, condenado) y la evolución del

interno en su estadía penitenciaria. Así, el programa de trabajo (Plan de Intervención Individual) de cada interno establece una serie de objetivos conductuales.

- Intervención psico-criminológica: La intervención está basada en un diagnóstico y enfoque criminológico, esto significa que se analiza la situación personal del interno no sólo desde la detección de carencias, sino identificando y evaluando los factores asociados a la conducta delictiva. Esto permite diferenciar la aplicación de programas y establecer un pronóstico para su reinserción social.

Como ya mencionamos, la intervención considera varias etapas:

1. Fase de Ingreso
2. Fase de Diagnostico
 - a) Diagnostico social
 - b) Diagnostico psico-criminológico
 - c) Diagnostico educacional
 - d) Diagnóstico Laboral
3. Participación en programas de intervención
4. Egreso

3.7. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN

Luego de aprobar el plan de intervención individual del que hemos hablado, se integra al interno a las actividades de los subprogramas que han sido definidas.

Una vez que comienza este proceso, se monitorea la implementación de las actividades en conformidad a la programación general y a los estándares de calidad establecidos para cada uno. Se controla de la misma manera el cumplimiento de los planes u objetivos de cada interno.

Por otro lado los internos que no estuvieron interesados en participar en los programas, serán contactados cada seis meses para verificar si existe algún cambio de opinión.

Debido a que el objetivo de cada uno de los programas es lograr el mayor grado de reinserción de los internos, es que aquellos que participan de los programas y cumplen además con una serie de requisitos pre-definidos pueden solicitar el beneficio de la salida al medio libre. En estos casos una comisión integra evaluará el cumplimiento de los planes y establecerá los pasos a seguir, luego de esto se elevará la solicitud al Coordinador del Servicio para su aprobación, esta decisión se resuelve en conformidad al Reglamento de Establecimiento Penitenciarios.

Por último, se realiza un seguimiento del interno una vez que éste se encuentra en libertad. Se lleva a cabo respecto de los internos que han participado en los programas, contactándose con los mismos, para evaluar y retroalimentar.

3.8. SISTEMAS DE APOYO

Al abarcar los subprogramas ámbitos tan variados y amplios de intervención cuentan con una importante red de apoyo. Si bien muchos de estos servicios de apoyo no han sido creados en consideración a fomentar el programa de reinserción, no es menos cierto que cumplen un rol fundamental en su implementación, al otorgar al interno una calidad de vida acorde su condición de sujeto de derecho, velando por su integridad, dignidad y desarrollo personal.

Los servicios de apoyo a los que nos referimos son:

- Servicio de Salud que, entre otras cosas, coordina con el Servicio de Reinserción todos los aspectos de salud, en lo referido a la prevención y también al tratamiento e informa sobre los ingresos, hospitalizaciones, licencias médicas y otros movimientos de los internos.
- Servicios Generales, dentro de los cuales encontramos los servicios de aseo, control de plagas y lavandería.
- Servicio de Mantenimiento, que presta servicios tales como la reparación de

maquinarias, equipos y equipamiento de oficina.

3.9. RESPONSABILIDAD EN LA EJECUCIÓN DE LOS SUBPROGRAMAS³⁸

- Gendarmería de Chile debe facilitar la ejecución de los subprogramas de los Servicios de Reinserción Social, para lo cual debe disponer los accesos, los recursos de vigilancia y protección para los empleados del Operador, como también facilitar la gestión de éste en los siguientes aspectos administrativos:
 - Mantener informado al Operador de los traslados, aislamientos, castigos, enfermedades, o cualquier otra eventualidad que les impida a los internos asistir a las actividades programadas.
 - Poner a disposición del operador a los internos adscritos a los subprogramas de Reinserción Social.
 - Dar las facilidades operativas para el egreso e ingreso de los funcionarios del Operador a las zonas internas del Establecimiento Penitenciario.
 - Permitir la asistencia de los internos y su familia a los programas preparados por el Servicio de Reinserción Social.
 - Custodiar a los funcionarios del Operador que deban desplazarse por la zona interna, como también en el desarrollo de actividades.
 - Asegurar la permanencia y continuidad de la operación del Consejo Técnico de acuerdo a la normativa vigente.

³⁸ RSO, Parte 3, 3.0.9.

- La Inspección Fiscal es el ente que debe fiscalizar al Operador en el cumplimiento de la entrega oportuna, en calidad y cantidad, de los servicios comprometidos en el contrato de concesión. Son responsabilidades específicas de la Inspección Fiscal:
 - Analizar y aprobar los mecanismos de control y seguimientos propuestos por el Operador a las disconformidades expuestas en el sistema de reclamos y sugerencias.
 - Aprobar los planes y programas de las actividades presentadas por el Servicio de Reinserción Social.
 - Analizar y aprobar los mecanismos de control y seguimientos propuestos por el Operador para el cumplimiento de los programas.

- El Operador es el responsable de la ejecución y coordinación de los programas elaborados por el Servicio de Reinserción Social, en los términos y condiciones que se establecen en el Contrato de Concesión. El servicio incluye la asistencia de profesionales a las actividades programadas y la adquisición oportuna de los insumos que se requieran para el adecuado desarrollo de cada uno de los subprogramas de Reinserción Social. El Coordinador de Reinserción Social dirige a los Jefes de los subprogramas y debe facilitar sus acciones en el Establecimiento Penal.

4. SUBPROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL³⁹

Atendido a que el tema que nos convoca en esta memoria es el desarrollo del área laboral, analizaremos someramente el Subprograma de Capacitación Laboral, por encontrarse de alguna manera vinculado.

4.1. OBJETIVO GENERAL

Este subprograma tiene como objetivo general, el desarrollar o mejorar la formación y capacitación laboral de los internos condenados, con el fin que ésta les permita insertarse laboralmente una vez que egresen del sistema penitenciario. El subprograma debe entregar competencias genéricas necesarias para obtener un trabajo de calidad, tales como: capacidad de expresión; de resolución de problemas; y de pensar. Todo esto orientado a mejorar las posibilidades de inserción laboral de los internos, en función de los requerimientos del mercado de trabajo de la región; para ello se impartirán cursos de formación laboral, de capacitación técnica, de formación de emprendedores y otros que sean necesarios.

³⁹ RSO, Sección I, N°7, Subprograma de Capacitación laboral.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos de este subprograma son:

- Realizar un diagnóstico de las habilidades laborales y niveles de formación para el trabajo de toda la población penal.
- Lograr un desarrollo de los conocimientos y técnicas en oficios específicos de los internos.
- Lograr un desarrollo de las capacidades de gestión y habilidades laborales de los internos.
- Establecer los vínculos operativos con los procesos de educación formal.
- Establecer los vínculos operativos con las actividades económico-productivas del Subprograma Laboral.

4.3. PROGRAMAS

Dentro del subprograma de capacitación laboral encontramos los siguientes programas a implementar:

A. Programa de Difusión:

Está a cargo de un terapeuta ocupacional y se dirige a los internos condenados de los módulos de baja, media y alta seguridad y también a los que se encuentran en la comunidad terapéutica.

Realiza actividades dirigidas a la socialización y promoción de las diferentes alternativas de formación y capacitación laboral que se imparten en el establecimiento penitenciario, en orden a motivar a los internos a inscribirse y participar de tales actividades con el objeto de que desarrollen habilidades para el empleo. Esto se lleva a cabo socializando con los internos el objetivo del subprograma, las alternativas de capacitación y formación disponibles y las proyecciones laborales que de ellas se deriven, a través de actividades como la realización de charlas grupales, la distribución de impresos informativos y la creación de paneles informativos.

B. Programa de capacitación técnica en oficios

Está a cargo de una institución externa, que debe estar registrada en el SENCE, y está dirigida a internos condenados de los módulos de baja, media y alta seguridad y a los que se encuentran en la comunidad terapéutica, con permanencia superior a seis meses.

Este programa tiene como fin generar destrezas y competencias laborales, que permitan a los internos mejorar su nivel de desempeño en coherencia con sus

habilidades y la oferta de trabajo de la región donde están insertos, otorgándoles las herramientas necesarias para un buen desempeño laboral. Esto se lleva a cabo capacitando al interno en un oficio técnico de nivel medio, con el fin de aumentar sus posibilidades de colocación laboral una vez que egresen.

C. Programa de Formación para el trabajo y gestión empresarial

Está a cargo del jefe del área de capacitación laboral y está dirigido a internos condenados de los módulos de baja, media y alta seguridad y a los que se encuentran en la comunidad terapéutica, con permanencia superior a seis meses, y que no hayan participado en cursos de capacitación.

Este programa tiene como objetivo lograr la formación de los internos en habilidades sociales generales que puedan ser capitalizadas como competencias socio-laborales disponibles para el ejercicio armónico de cualquier actividad laboral que implique interacción social. Esto se lleva a cabo por medio de clases expositivas, charlas de inducción laboral, visitas a los talleres industriales, talleres de discusión y de modelamiento de conductas.

D. Programa para el desarrollo de la capacidad emprendedora

Está a cargo de un monitor capacitado por el Operador o de una institución externa y está dirigido a los condenados de los módulos de baja, media y alta

seguridad y a los que se encuentran en la comunidad terapéutica, con permanencia superior a seis meses.

Este programa tiene como fin desarrollar las habilidades emprendedoras de los participantes, de modo complementario a la adquisición de habilidades de gestión y organización.

Está dirigido principalmente a los internos altamente interesados en iniciarse como microempresarios, la idea es que estos logren formar y dirigir microempresas.

E. Programa de requerimiento regional de mano de obra

Está a cargo del jefe del subprograma de capacitación laboral y se debe llevar un catastro cada tres meses, que debe actualizarse cada dos años.

Este programa tiene como fin evaluar el funcionamiento del mercado de trabajo regional y de sus proyecciones. Para lograrlo se obtiene información de diferentes fuentes tales como el proyecto de desarrollo regional, centros de estudio regionales, Cámara de Comercio, SOFOFA, etcétera.

F. Programa de oferta regional de capacitación laboral

Está a cargo del jefe del subprograma de capacitación laboral y está dirigido a los internos condenados. Debe realizarse un catastro cada tres meses, que debe ser actualizado cada dos años.

Este programa tiene como fin realizar un estudio sobre la capacitación laboral y la formación técnica ofertada por las diferentes instituciones u organizaciones presentes en la región. Se enfoca principalmente en la posibilidad de suscribir convenios de colaboración permanente con tales organizaciones.

G. Programa de fuentes complementarias de recursos

Está a cargo del jefe del subprograma de capacitación laboral y está dirigido a los internos condenados de los módulos de baja, media y alta seguridad y a los que se encuentran en la comunidad terapéutica, con permanencia superior a seis meses.

Este programa tiene como fin la búsqueda de fuentes de recursos complementarios que permitan a los internos dar continuidad a su capacitación laboral. Para esto se realizan actividades destinadas a detectar tales fuentes de manera que posteriormente puedan realizarse las gestiones pertinentes para establecer los vínculos necesarios con tales organizaciones, de modo de concretar posibilidades de formación técnica en el medio libre, tales como becas y programas SENCE, que constituyan una condición de posibilidad de desarrollo personal y de reinserción laboral para los internos.

H. Programa de desarrollo de habilidades artesanales

Está a cargo del jefe del área laboral y de capacitación laboral y está dirigido a los internos condenados de los módulos de baja, media y alta seguridad y a los que se encuentran en la comunidad terapéutica, con permanencia superior a seis meses.

Este programa tiene como fin contribuir al desarrollo de habilidades artístico-laborales contribuyendo a la formación de un oficio manual en pos de la reinserción laboral de los internos. Para lograr el mayor beneficio de los internos los talleres son debidamente evaluados y certificados de modo que sirvan de complemento al currículo laboral del interno.

I. Programa de diagnóstico de intereses, necesidades y destrezas laborales de los internos:

Está a cargo del jefe del área laboral y de capacitación laboral y está dirigido a los internos condenados de los módulos de baja, media y alta seguridad y a los que se encuentran en la comunidad terapéutica, con permanencia superior a seis meses.

Este programa tiene como fin realizar un estudio acerca de las necesidades, intereses, destrezas y capacidades laborales de los internos que conforman la población objetivo, con el objeto de poder considerar dichos intereses y

habilidades al momento de diseñar la oferta de cursos, talleres de formación laboral y posibilidades de trabajo.

5. SUBPROGRAMA LABORAL

5.1. ASPECTOS GENERALES

Este subprograma permite a los internos adquirir experticia y experiencia en un oficio o actividad laboral, construir hábitos laborales, obtener ingresos económicos regulares y en general, mejorar los propios recursos y condiciones personales para reinsertarse a la sociedad. Este objetivo se consigue a través de la prestación de servicios laborales ofrecidos por el Operador, por terceros instalados al interior del establecimiento penitenciario (trabajadores dependientes) o como microempresarios, trabajadores independientes o artesanos. Es responsabilidad del Operador, a través de su Área de Capacitación Laboral y Laboral, la eficiente planificación, ejecución y supervisión de las actividades de este subprograma.

El Subprograma Laboral trata de integrar a la mayor cantidad de internos condenados en alguna de las modalidades de trabajo que se desarrollen al interior

del establecimiento penitenciario y de este modo colabora en la inserción laboral del interno después del egreso.

Se excluyen de este Subprograma los internos del módulo de máxima seguridad, aquellos que se encuentran en la Unidad Terapéutica y los de poblaciones especiales de adultos mayores e insanos mentales.

5.2. OBJETIVOS

Según el Reglamento de Servicio de la Obra, los objetivos del subprograma laboral son los siguientes:

- Lograr que los internos beneficiados con el programa trabajen regularmente al interior del Establecimiento Penitenciario de acuerdo a la normativa legal vigente.
- Aumentar las competencias socio-laborales de la población penal para integrarse a la vida en comunidad a través del trabajo.
- Que el interno adquiera experticia y experiencia en el o los oficios en que ha sido capacitado.
- Lograr que el interno genere ingresos propios y sostenidos en el tiempo, de modo que mejore su nivel de vida y el de su familia, así como su nivel de autoestima.
- Sentar las bases para una adecuada reinserción social y laboral una vez obtenida su libertad, sobre la base de las destrezas y las redes sociales

establecidas o previstas durante el período de reclusión.

5.3. ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Subprograma Laboral es el responsable directo de la ejecución de las actividades contempladas para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados e integra, junto al Subprograma de Capacitación Laboral, el Área de Capacitación Laboral y Laboral, a cargo de un Jefe de Área, que a su vez depende, en cada establecimiento penitenciario, del Coordinador de Reinserción Social.

Para la ejecución de las actividades contempladas en el subprograma, el área laboral cuenta con un equipo técnico-profesional, formado por psicólogos, asistentes sociales, terapeutas ocupacionales u otros profesionales afines en el número adecuado a las necesidades. La conformación precisa de este equipo se determina, de acuerdo a las necesidades reales del establecimiento penitenciario y, como se ha señalado anteriormente, el área laboral del Complejo Penitenciario de Rancagua está conformada por el jefe de área, que es una psicóloga, por tres terapeutas ocupacionales y por un asistente social.

MODO OPERATIVO PARA INGRESO^{40 41}

5.4.1 Generalidades

La participación de los internos en este programa es estrictamente voluntaria y debe hacerse cumpliendo los procedimientos de postulación, requiriendo ser evaluado positivamente para la actividad laboral y haber pasado el proceso de aprobación que hace el Consejo Técnico.

La selección de los participantes se realiza considerando el tiempo de la condena y el previsto para su egreso, generando así oportunidades equitativas.

El ingreso de los internos condenados, a las actividades del Subprograma Laboral se efectúa, como procedimiento general, a través del diagnóstico inicial, es decir, deberán estar establecidas en su “Plan de Intervención Individual”, sus debilidades o falencias, sus potencialidades, la necesidad de desarrollar una actividad laboral que genere recursos, etcétera.

El programa de intervención establece un calendario con las diferentes actividades de los distintos subprogramas a los que puede integrarse el interno, éste es elevado al Consejo Técnico, donde se determina su pertinencia. Una vez

⁴⁰ RSO, Parte 3, 3.0.3.3., Descripción del Funcionamiento Operativo, Manual para aplicación de ficha de diagnóstico laboral y capacitación laboral.

⁴¹ Véanse también páginas 110 y siguientes del presente trabajo, donde nos referimos al sistema general de ingreso a los programas del Servicio de Reinserción social.

aprobado por el Consejo Técnico y contando con la disposición y compromiso del interno, los Terapeutas Ocupacionales del “Área de Capacitación Laboral y Laboral”, efectúan un análisis específico de las destrezas y competencias laborales, aptitudes e intereses del interno y se le ofrece incluirlo en alguno de los puestos de trabajo de que se disponga. De no ser así queda en lista de espera hasta que se generen nuevas vacantes.

Finalmente, el Coordinador del Servicio de Reinserción Social propone al Consejo Técnico el listado de los internos que, de acuerdo al diagnóstico, evolución y cupos disponibles, pueden incorporarse a actividades laborales y se hace una supervisión y evaluación permanente de la actuación laboral del interno.

Excepcionalmente, y a expresa solicitud del interesado, serán incluidos internos imputados o procesados, siempre que exista la capacidad, los recursos y su ingreso no afecte los cupos destinados para la población condenada.

5.4.2. Postulación

Como ya hemos explicado, la postulación de los internos condenados a las actividades del Subprograma Laboral se efectúa, como procedimiento general, a través del diagnóstico inicial.

5.4.3. Procedimiento de diagnóstico de competencias laborales

Tiene como objetivo evaluar los intereses, destrezas y experiencias laborales. En esta evaluación tienen especial importancia los antecedentes relativos al nivel de alfabetización básica (comprensión del medio, uso del lenguaje y cálculo matemático), ya que es un pre-requisito para la adquisición de oficios.

El diagnóstico se realiza por medio de una entrevista personal y se utiliza un instrumento de diagnóstico. Se incluyen además datos como antecedentes personales, delictuales, tipo de condena, nivel de compromiso delictual y toda otra información relevante para la definición de la intervención a realizar.

Como ya hemos explicado, la postulación de los internos condenados a las actividades del subprograma laboral se efectúa, en términos generales, por medio un diagnóstico inicial, por lo tanto, se encuentran ya establecidas en el “Plan de Intervención Individual”, sus carencias, sus potencialidades, la necesidad de desarrollar una actividad laboral que genere recursos, etcétera.

El plan o programa de intervención establece un calendario con las diferentes actividades de los distintos subprogramas a los que puede integrarse el interno, éste es elevado al Consejo Técnico en donde se determina su pertinencia. Una vez que es aprobado por el Consejo Técnico y cuenta con el compromiso voluntario del interno, el terapeuta ocupacional del área de capacitación laboral y

laboral y los profesionales que sean necesarios efectúan un análisis específico de las habilidades y competencias laborales, aptitudes e intereses del interno y se le ofrece incluirlo en alguno de los puestos de trabajo disponibles. De no ser así queda en lista de espera hasta que se generen nuevas vacantes.

En el caso de los internos que han rechazado su participación en el subprograma, estando debidamente calificados para hacerlo, el Coordinador del Servicio de Reinserción Social consulta cada seis meses si han cambiado de opinión.

5.4.4. Diagnostico específico de las necesidades regionales de mano de obra

Se realiza, también, un estudio acerca del funcionamiento del mercado laboral y sus proyecciones a nivel regional, el cual muestra las tendencias del sector productivo, así como de las empresas con las cuales se puedan establecer Convenios de Colaboración. Se usa para enfocar los apoyos para la inserción laboral de los internos en el medio externo y se elabora en base a los antecedentes del Proyecto de Desarrollo Regional, como también de otras fuentes que puedan existir, tales como estudios de universidades u otras instituciones. Debe actualizarse cada dos años.

Este diagnóstico es desarrollado por el subprograma de capacitación laboral en coordinación con profesionales del subprograma de atención social y el subprograma laboral.

Se pactará también con terceros, públicos o privados, presentes en la Región, los convenios necesarios para asegurar la continuidad pos-egreso de la intervención prestada por este Servicio, tales como becas de estudio, de financiamiento, de capacitación, etcétera.

5.4.5. Aprobación del Consejo Técnico

El Consejo Técnico tiene participación en el subprograma laboral en dos oportunidades:

1. En la aprobación del Plan de Intervención Individual, confeccionado a partir del diagnóstico inicial que incluye el área laboral en forma general.
2. Luego, una vez que los profesionales del subprograma laboral han realizado el diagnóstico laboral específico en el cual se incorporan los criterios de reclutamiento y selección del empleador. En este último caso el Coordinador de Reinserción Social propone al Consejo Técnico la nómina de internos, que en definitiva se incorporarán a trabajar, considerando los cupos existentes, el diagnóstico y la evolución individual.

5.4.6. Funcionamiento de lista de espera

Aquellos internos que han postulado a los programas laborales y han sido considerados aptos para desarrollar determinadas actividades laborales por el Consejo Técnico, pero que por una cuestión de cupos no han podido ingresar a ocupar un puesto de trabajo, quedan en una lista de espera a cargo del Jefe del Subprograma Laboral.

Esta lista de espera tiene como objetivo que estos internos puedan ocupar determinados cupos de trabajo a medida que se abren nuevas fuentes o de ocupar aquellos cupos que por algún motivo han dejado de ejercer otros internos.

La incorporación de los nuevos internos a los puestos de trabajo se hará una vez a la semana y será incluido en el Programa Semanal de Actividades, salvo circunstancias extraordinarias que justifiquen una incorporación inmediata, para lo cual se coordinará con la administración penitenciaria

5.5. MODALIDADES DE TRABAJO⁴²

El trabajo de los internos puede desarrollarse bajo tres modalidades, dentro del establecimiento penitenciario:

⁴² RSO, 3.8.2.1, Definiciones Operativas.

1. Trabajo independiente
2. Microempresas formadas por uno o más internos
3. Trabajo dependiente.

5.5.1. Trabajo independiente

Es el realizado por un interno individualmente (autoempleo), o en grupos sin estructuración legal, que ejecuta remuneradamente un oficio, tarea o servicios que no impliquen vínculo laboral. En esta categoría están los talleres artesanales. Normalmente se realiza sin ninguna formalidad legal, tales como un contrato o convenio similar.

Después de aprobado el Plan de Intervención Individual que proponga a un interno como trabajador independiente, el jefe del área le asigna un lugar de trabajo, le fija los requisitos, horarios, dedicación y otras normas que debe cumplir al ingresar a las actividades del Subprograma.

A través del subprograma laboral el interno solicita las autorizaciones necesarias al Alcaide, para ingresar máquinas, instrumentos, materiales y equipos que requiera para su desempeño laboral, todo ello cumpliendo las normas de

ingreso de materiales y equipos establecidas en el Reglamento de Servicio de la Obra y el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

Este trabajo se desarrolla, de preferencia, en los talleres artesanales ubicados al interior de los módulos y debe realizarse en forma sistemática, de modo tal que ayude a formar hábitos y disciplina laborales. Sin embargo, puede haber oficios que se presten en lugares diferentes, en estos casos previamente la administración penitenciaria debe autorizar su realización, la cual es solicitada a través del Programa Semanal de Actividades cuando se presente la excepción. Se realiza los días laborales, durante las horas de desencierro, y es supervisado, en forma no sistemática, por profesionales del subprograma laboral que se encuentren trabajando en el mismo módulo. Los horarios pueden flexibilizarse cuando la actividad laboral lo justifique.

La venta de productos de los internos debe efectuarse del modo que más adelante será descrito. Si se desea utilizar otros medios de comercialización no desarrollados e implementados por el Operador dentro del Establecimiento Penitenciario, deben ser autorizados y controlados por la Administración Penitenciaria.

Si bien un buen número de internos realiza este tipo de trabajos, no se han logrado los objetivos principales del mismo, es decir, propender al desarrollo de los hábitos y disciplina laborales, ya que al no tener los internos ningún vínculo de subordinación ni dependencia con un empleador, éstas tareas quedan entregadas

a los deseos de cada uno de ellos y no existe ninguna medida de presión para que éstos efectivamente cumplan horarios o, por lo menos, realicen sus actividades diariamente.

Se procura, en todo caso, mejorar progresivamente la modalidad de trabajo independiente artesanal, mediante capacitación, asesoría técnica y apoyo a la comercialización, de modo de lograr la conversión de artesanos independientes a grupos asociativos

5.5.2. Microempresa

Se trata de trabajadores que cuentan con un mínimo de organización y formalización, como por ejemplo la iniciación de actividades. Pueden trabajar asociados con uno o más internos.

El subprograma propicia que, en el diseño de las iniciativas para formar microempresas, los internos consideren la asociación, integración o colaboración con personas externas que, preferentemente, se encuentren en libertad y no presenten conflictos con la justicia. Se privilegia la participación de aquellos sujetos cuyas familias o entorno cercano desarrollen actividades productivas o comerciales por cuenta propia.

Este tipo de trabajo está enfocado principalmente a aquellos internos que están cerca de su posibilidad de egreso del Establecimiento Penitenciario.

Para dar curso a este programa se debe contar con un buen estudio de factibilidad, tanto económico como social, en relación con las potencialidades de sus integrantes. Según el diagnóstico regional elaborado, el operador analiza las posibilidades y tendencias para generar microempresas al interior del establecimiento penitenciario. Tomando en consideración los resultados de los procesos iniciales de educación y capacitación laboral, el subprograma laboral efectúa un diagnóstico de las cualidades personales de cada postulante. Aquellos que muestran potencialidades, son evaluados específicamente en esta área, utilizando metodologías de evaluación de capacidad emprendedora adaptadas a la realidad nacional y penitenciaria.

El modo en que se obtiene la capacitación necesaria para la asistencia técnica en esta etapa, se realiza mediante convenios de colaboración con instituciones públicas, como SERCOTEC, FOSIS y Banco del Estado, y con instituciones privadas que cuentan con este tipo de actividades.

A la hora de evaluar la factibilidad de los proyectos debe tenerse en cuenta que la disponibilidad de infraestructura y el equipamiento necesario para su implementación y la posibilidad de conseguir recursos económicos para su funcionamiento.

Una vez que el proyecto es evaluado y autorizado, el interno presenta al jefe del área un plan de instalación y puesta en marcha, el que debe incluir un listado

de las máquinas, equipos y materiales que necesita. Este equipamiento debe ser gestionado por el operador en conjunto con el o los microempresario(s).

Antes de comenzar a funcionar con el proyecto, los internos deben establecer un convenio con el operador en el que se especifican espacios, número de trabajadores, medidas de seguridad, higiene laboral, etcétera. Las microempresas funcionan en los módulos, en los talleres previstos para ello.

Los proyectos de microempresarios se deben realizar durante las horas de desencierro, en los días laborales y son supervisados, en forma no sistemática, por profesionales del subprograma laboral que se encuentren trabajando en el mismo módulo. Si se da el caso de que sea necesario desarrollar el trabajo en horarios distintos a los mencionados, se debe contar con una autorización expresa de la administración penitenciaria.

Respecto del ingreso de los materiales que necesiten para dar curso a su trabajo y para la salida de productos terminados, se cumple con las mismas normas utilizadas para los trabajadores independientes. La venta de los productos desarrollados por la microempresa puede hacerse, al igual que los trabajadores independientes, por medio del local de ventas.

Cuando la microempresa cuente con trabajadores contratados que sean internos de otros módulos, el coordinador del servicio de reinserción social los

incorporará al programa semanal de actividades para facilitar sus desplazamientos.

El pago de las remuneraciones de estos internos se rige por el sistema de remuneración común a todos los internos contratados por terceros, el cual se detalla más adelante.

El interno microempresario puede contratar otros internos para participar en la realización de su trabajo. Estas contrataciones deben ajustarse a la normativa legal vigente y a las normas establecidas para la contratación de internos, como se verá más adelante.

El operador debe apoyar la gestión de las microempresas, coordinando apoyos de instituciones fomenten la microempresa, incluyendo la evaluación y coordinación de canales de comercialización para los productos. Así también deberá el operador, en el caso de la puesta en marcha en el medio libre de una microempresa después del egreso de un grupo de internos, a través de la actuación del subprograma de atención social, asesorarla, identificando las fuentes de apoyo en el exterior.

Desde que comenzamos nuestro estudio y hasta la última fecha de evaluación de la cárcel, no hubo ningún trabajador que desarrollara o gestionará una microempresa. Para entender mejor este fenómeno, consultamos con doña Sandra Sánchez, funcionaria de Gendarmería de Chile a cargo de los servicios

penitenciarios en el Complejo de Rancagua, quien nos expresó que a la fecha no existía microempresario alguno en el establecimiento⁴³. y que en algún momento se realizaron gestiones para dar curso a un proyecto respecto a un interno que reparaba balones de fútbol, que pertenecían a las actividades deportivas que realiza el operador en el establecimiento, pero no dio resultados debido a que el volumen de trabajo era muy escaso, por lo que no tenía sentido crear una microempresa.

La idea de la microempresa-según dichos de la funcionaria indicada-es que todos aquellos internos que trabajan en talleres artesanales y que tienen una forma de trabajo que pueda orientarse a tener el carácter de microempresa, sea potenciado por el operador, dándoles a los interesados las facilidades para llevar a cabo el proyecto. Se trata de que las microempresas que se formen den trabajo a los mismos internos del penal que no han conseguido ser contratados como dependientes.

Los proyectos de microempresas, obviamente son regulados, se les exige tener un contador y se revisan las cuentas, todo esto para resguardar que la creación de la microempresa no se convierta en una “mafia” al interior del establecimiento. Este tipo de control a los internos no les agrada, ya que prefieren manejar sus cosas de modo independiente sin ser controlados por ningún ente,

⁴³ Al comienzo del proyecto se esperaba que esta modalidad llegara a alcanzar 214 cupos laborales.

sobre si se piensa que la mayoría de ellos, en su calidad de delincuentes, no están habituados a cumplir normas, ni a ser regulados, ni a los descuentos; ya el hecho de tener que hacer la iniciación de actividades les resulta incomodo.

5.5.3. Trabajo dependiente

En esta categoría se clasifica a los internos que trabajan con relación de dependencia de un empleador y cumplen con los requisitos que exige la ley laboral.

Esta modalidad, de acuerdo al tipo de empleador, se desarrolla bajo las siguientes formas:

A. Microempresarios que contratan a otros internos

Aquellos internos que fueren contratados para participar en este sistema de trabajo estarán sujetos a las mismas condiciones establecidas para el funcionamiento de las microempresas y a las normas generales para la contratación de internos dependientes.

B. Empresas externas -talleres industriales

Este sistema se desarrolla a través de la instalación de faenas de terceras empresas externas al interior del establecimiento. Al comienzo del proyecto se

esperaba que este tipo de trabajo generara 200 cupos laborales en empresas instaladas al interior del establecimiento.

Para desarrollar esta modalidad de trabajo, el servicio de reinserción social se relaciona, a nivel regional, con el sector de empresas productivas, dándoles a conocer sus actividades y motivándolas a instalarse, con el total o parte de sus faenas, en el interior del penal o a ser demandantes de servicios y productos provenientes de empresas ahí instaladas. Del grupo de empresas externas que estén interesadas en instalarse en los talleres industriales, la Gerencia de Explotación elige a aquellas que presenten las mejores condiciones para su instalación, tomando en consideración factores como la trayectoria, calidad y cantidad de equipamiento a instalar, cantidad de mano de obra requerida y posibilidades de contratar internos después del egreso. Es requisito indispensable para que la empresa interesada sea aprobada que cuente con un cierto número de internos, el cual se determina en cada caso. Del mismo modo, deben dar cumplimiento a las normas de seguridad establecidas por la administración penitenciaria.

Con las empresas que son aprobadas y se instalan al interior del establecimiento se firma un contrato de colaboración que fija las obligaciones y derechos de cada una de las partes. Las principales obligaciones del empresario, son:

- Señalar la cantidad mínima inicial de internos a contratar.

- Señalar el plazo de permanencia de la empresa, el que debe ser de un año como mínimo.
- Debe aceptar todas las condiciones del operador.

Los talleres industriales que se instalen en el establecimiento son autónomos en lo relativo a su funcionamiento, excepto en lo que se refiere al cumplimiento de las normas de funcionamiento y seguridad y en lo que respecta a las políticas laborales.

La relación del empresario con el operador se realiza directamente a través del coordinador de reinserción social. El coordinador debe incluir en el programa semanal de actividades la nómina y horarios de los internos que están trabajando en cada taller, de modo tal que Gendarmería de Chile se responsabilice de su desplazamiento desde y hacia los módulos y sus lugares de trabajo y viceversa. Cualquier nuevo ingreso o baja de internos se informará en este mismo listado.

El operador estará encargado de fiscalizar mensualmente el cumplimiento de los convenios por parte de las empresas, supervisando las condiciones de trabajo y seguridad laboral, así como el pago de las cotizaciones previsionales a la población penal que trabaja con dichas empresas

Los procedimientos de remuneración respecto de los internos trabajadores se rige por el sistema de remuneración común a todos los internos contratados por terceros, el cual se detalla más adelante.

Dentro del proyecto y en particular en el reglamento que da forma a este establecimiento, se establecía que en términos generales el trabajo debía realizarse en jornadas completas pudiendo, en caso de fuera necesario y de acuerdo a las necesidades de la empresa, realizarse jornadas parciales, las que serían remuneradas proporcionalmente. Como pudimos constatar, la mayoría de los internos que trabaja en estas condiciones realiza jornadas de trabajo completas y las jornadas parciales generalmente las realizan los mismos internos, pero en horas extraordinarias. Preferentemente se hace coincidir la jornada de trabajo con las horas de desencierro, pero también, de acuerdo a las necesidades del proceso productivo, puede trabajarse en turnos especiales, incluso de noche. Todo lo anterior, esta sujeto a las normas laborales vigentes en cuanto a jornadas de trabajo.

Los requerimientos de turnos o jornadas especiales los plantea el empresario al coordinador de reinserción social, quien solicita la autorización correspondiente a la administración penitenciaria.

La empresa externa que toma los servicios ofrecidos por los internos, antes de comenzar las labores, debe presentar al operador un manual de procedimientos internos en el cual deben estar incluidos el listado de los equipamientos que es necesario instalar y los requerimientos de adaptación de la infraestructura, para que de esta manera se de inicio a las labores de los internos.

En todo momento la empresa externa debe cumplir las políticas de higiene y seguridad laborales. De acuerdo a las leyes que las rigen, toda la implementación necesaria para dar cumplimiento a estas normas, incluyendo el costo de los elementos de protección necesarios, son de cargo del empresario. Las medidas y los elementos de seguridad industrial que se usan están detallados con anterioridad a la puesta en marcha en el manual que el empresario entrega al operador. Además, en el convenio de colaboración celebrado entre el operador y la empresa externa, está establecido que la empresa externa debe entregar al interno trabajador, la vestimenta adecuada y los demás implementos de seguridad que el trabajo requiera.

El empresario debe cumplir con todas las normas de seguridad que Gendarmería de Chile establece para el funcionamiento del establecimiento. De la misma manera Gendarmería de Chile debe asegurar en los talleres el personal de vigilancia necesario para cumplir su función de orden y seguridad.

Todo el personal regular perteneciente a las empresas externas que realice funciones de trabajo al interior del penal, está obligado a usar la identificación correspondiente y a cumplir con las normas generales dispuestas por Gendarmería de Chile para su ingreso, circulación y egreso del recinto. Este personal dispone dentro del establecimiento de las facilidades necesarias para su alimentación, ya sea a través de compra de almuerzo u otro en el casino para el personal o ingreso de colaciones a su puesto de trabajo.

La salida de los productos terminados, los desechos industriales y en general de todos los materiales que deben ser sacados del establecimiento penitenciario, deben cumplir con las normas establecidas en el Reglamento de Servicio de la Obra. Los Talleres Industriales deben acumular la basura de tipo domiciliaria en un contenedor que diariamente es retirado por el operador sin costo para el empresario. Los desechos industriales contaminantes o los que por su naturaleza o volumen hacen imposible el uso del contenedor deben ser retirados y tratados por el empresario cumpliendo todas las normativas correspondientes. Para estos efectos, el empresario debe cumplir las normas detalladas en el punto 1.5 del RSO. Todo este tipo de manejos que se realizan en el penal, han sido presentados con anterioridad a la puesta en marcha de la empresa al operador, por lo que el operador cuenta con un programa de manejo, acumulación y eliminación de sus desechos industriales. Este programa cumple con las normas ambientales y de Gendarmería de Chile.

C. El Operador, que contratará internos para la ejecución de los servicios

El operador privilegia la contratación de trabajadores internos para prestar los servicios comprometidos al interior del establecimiento penitenciario. En esta modalidad se puede llegar a contratar entre 90 y 180 internos en jornada completa o parcial respectivamente (una vez alcanzado el 100% de los indicadores), en áreas relacionadas con el funcionamiento del establecimiento penitenciario. En jornada completa tendrán una remuneración mínima equivalente al sueldo mínimo

establecido en la ley, en jornadas parciales será directamente proporcional a las horas trabajadas.

a. Selección de internos

El jefe de servicios generales recibe una lista con los internos autorizados para trabajar, clasificados según sus aptitudes para los distintos trabajos. Esta lista se la entrega el jefe del área capacitación y laboral. De esta lista se selecciona al personal de internos que se requiere. La selección la hace el jefe de servicios de acuerdo a su criterio y metodología y puede asesorarse si así lo estima conveniente.

b. Contratación de internos

El operador contrata -para la prestación de los servicios- a una parte de los internos. Este trabajo es remunerado. Se considera la incorporación de internos a actividades de aseo, mantención y reparación de equipamiento, mantención de jardines, lavandería, cocina, atención de casinos y comedores, manipulación de alimentos y otras áreas administrativas y de apoyo. Por este medio de trabajo se contrata internos en jornada completa y parcial, dependiendo de las necesidades del operador, respetando en todo la legislación laboral vigente. El operador entrega al interno trabajador, la vestimenta necesaria y los demás implementos de seguridad que el trabajo requiera.

c. Horario de trabajo de los internos

En términos generales, o como objetivo al momento de crear este programa fue que las jornadas laborales fueran de 48 horas semanales o la máxima que la ley permite. Pueden pactarse jornadas parciales, las que son remuneradas proporcionalmente. De preferencia se debe hacer coincidir la jornada de trabajo con las horas de desencierro, pero también, de acuerdo a los requerimientos del servicio a prestar, puede trabajarse en turnos especiales que pueden abarcar entre las 6:00 y las 22:00 horas. Como ya fue explicado con anterioridad estas jornadas especiales deben ser autorizadas.

d. Administración del personal de internos contratados por el operador

Esta función es realizada por la gerencia de explotación y en todo momento se deben cumplir políticas diseñadas por el operador y lo dispuesto en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios. Semanalmente se informa a la administración penitenciaria, la nómina de internos que trabajarán indicando su lugar de trabajo y el horario, a fin de que ésta disponga lo necesario.

e. Medidas de higiene y seguridad

El Operador deberá cumplir estrictamente con las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que se hayan indicado para cada tipo de trabajo a realizar.

f. Medidas de seguridad

En todo momento el Operador cumplirá las medidas de seguridad dispuestas por Gendarmería de Chile en relación al manejo de los internos que trabajen para él.

g. Plan de contingencias

Ante la eventualidad de interrupción del subprograma por ausencias del personal, el Operador continuará con las actividades establecidas reemplazando al ausente con otra persona que posea la misma profesión u oficio de quién originó el ausentismo. Lo anterior, conforme a lo establecido en las Bases de Licitación, se le comunicará por escrito, a través del Operador, al Inspector Fiscal y al Alcaide para que sean incluidos en la nómina de personas que pueden ingresar al Establecimiento Penitenciario. El reemplazo definitivo se concretará de acuerdo a lo establecido en punto 1.4. del RSO. Las actividades del subprograma, suspendidas por motivos ajenos a las empresas colaboradoras u Operador, serán continuadas cuando se superen las causantes de la interrupción. Ejemplo: motines, allanamientos, huelgas de internos, etc. En todo caso, el Coordinador del Servicio de Reinserción Social y el Jefe del Subprograma determinarán la secuencia de prioridades a atender en casos de crisis, emergencias o contingencias que alteren el normal desarrollo de la actividad, sin perjuicio de informar a la Inspección Fiscal y a la Administración Penitenciaria las medidas adoptadas.

5.6. ZONAS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Las actividades laborales se desarrollan en distintas áreas del establecimiento penitenciario según la modalidad de trabajo de que se trate. Por lo tanto, los internos contratados por empresas externas instaladas en los talleres industriales, trabajarán en éstos; los microempresarios y artesanos, trabajarán en los talleres que se encuentran en cada módulo y los internos que son dependientes del Operador, trabajarán en la cocina, lavandería o el lugar que sea necesario para sus labores de aseo, mantención u otros.

De todos modos, cada uno de los trabajos se realiza dentro de la zona interna del Establecimiento Penitenciario. Si se da el caso de que una actividad laboral deba desarrollarse fuera de esta zona, los internos deben ser autorizados por el Consejo Técnico de acuerdo a las facultades que le confiere el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

5.7. HORA RIO DE REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES LABORALES

La atención al Interno, se brinda de lunes a viernes desde las 8:30 horas hasta las 17:30 horas.

La idea principal es que el trabajo no interrumpa el funcionamiento del establecimiento, por lo que se debe adecuar para respetar las horas de encierro y de alimentación de los internos. Sin embargo, se pueden flexibilizar los horarios laborales ante situaciones justificadas o imprevistas, previo acuerdo entre el Gerente de Explotación y la Administración Penitenciaria. Así, por ejemplo, dentro del Complejo Penitenciario de Rancagua se encuentra funcionando una panadería, en la que trabajan solamente internos y la cual entrega el pan para todo el Complejo, por lo que sus trabajadores tienen horarios diferentes a los del resto de la población penal, ya que entran a trabajar a las seis y treinta horas de la mañana; lo mismo sucede con aquellos reposteros que trabajan en cada modulo para el servicio de alimentación.

5.8. CONTRATO DE TRABAJO

Para todos los internos que se incorporan a alguna actividad laboral dependiente, el respectivo empleador, celebra contratos de trabajo ajustados a las disposiciones legales vigentes, velando por los beneficios, condiciones de seguridad y obligaciones establecidas en la legislación laboral.

5.9. REMUNERACIONES

5.9.1. Regulación y Responsabilidades

La administración y pago de remuneraciones debe ajustarse a lo establecido en la Legislación Laboral y en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

Es responsabilidad del Subprograma Laboral supervisar el oportuno pago de las remuneraciones, de las cotizaciones previsionales y de salud, en el caso de los internos contratados por empresas externas instaladas en el establecimiento Penitenciario, o aquellos contratados por microempresarios internos. Al mismo tiempo entregará a la Administración Penitenciaria, copia de la planilla de pago de sueldos, previsión, salud y ahorro, dentro de los 15 días del mes siguiente.

Respecto a las cotizaciones de los internos contratados, es responsabilidad del Operador, a través de su estructura administrativa, el pago oportuno de éstas a las instituciones pertinentes. En el caso de internos contratados por empresarios externos instalados en el establecimiento penitenciario o en el caso de internos contratados por microempresarios internos, el Operador debe establecer, en el contrato que se firme en cada caso con el empleador, el procedimiento adecuado para el cumplimiento de su responsabilidad de administración de las remuneraciones de los internos. El Subprograma, entregará trimestralmente por escrito a cada interno, empleado dependiente, un informe sobre sus cotizaciones previsionales.

El Operador será el responsable de realizar los depósitos en las Libretas de Ahorro de cada interno, independientemente de la modalidad laboral en que se desempeñe y mantendrá estas libretas bajo su custodia, a disposición permanente del personal autorizado del Establecimiento Penal.

Será responsabilidad del Área Laboral velar que todos los procesos mencionados anteriormente se cumplan cabalmente.

5.9.2. Regulación de dineros al interior del recinto

En cuanto a la regulación de los dineros al interior del establecimiento penitenciario, encontramos dos áreas reguladas:

A) Circulación de dineros al interior del establecimiento

Esta materia se encuentra regulada en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, principalmente en el artículo 73 que señala que “En los establecimientos de régimen cerrado y semi-abierto los internos podrán mantener en su poder el monto máximo de dinero efectivo que a través de una resolución determine el Director Regional respectivo. En casos calificados, el Director Regional podrá suspender, prohibir o restringir la circulación de dinero en un establecimiento penitenciario o secciones del mismo”.

En cuanto al monto máximo permitido, se ha acordado, especialmente para los establecimientos penitenciarios concesionados, que sea de 1 UTM mensual.

Este monto será común para todos los internos desarrollen o no actividades laborales remuneradas.

B) Pago de remuneraciones a los internos trabajadores y los respectivos descuentos, establecidos legal y reglamentariamente

Esta materia se encuentra regulada en el artículo 88 del Código Penal, que señala que el producto del trabajo de los condenados a presidio será destinado:

- a. A indemnizar al establecimiento los gastos que ocasionen.
- b. A proporcionarles alguna ventaja o alivio durante su detención, si lo merecieren.
- c. A hacer efectiva la responsabilidad civil de aquellos provenientes del delito.
- d. A formarles un fondo de reserva que se les entregará a su salida del establecimiento penal.

A su vez, el artículo 67 del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios regula el porcentaje de las deducciones de la siguiente manera:

- Un 10% destinado a indemnizar los gastos que ocasionen al establecimiento.
- Un 15% a fin de hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente del delito.
- Un 15% destinado a formarles un fondo individual de reserva que se les entregará cuando egresen.

5.9.3. Funcionamiento

Ya pudimos ver como esta regulado el pago de honorarios en forma legal, explicaremos ahora como funciona en la práctica cada uno de ellos:

- El 10% destinado a indemnizaciones civiles, dice relación con aquellos internos que fueron demandados civilmente por las victimas y que por ende fueron condenados a indemnizar los perjuicios causados a las mismas. Sin embargo se nos explica en el Complejo que este descuento, por regla general, nunca se hace, ya que en la práctica es muy difícil que de resultados, porque los internos no tienen la obligación de trabajar y, por lo tanto, para la mayoría de los demandantes resulta absolutamente infructuoso intentar este tipo de demandas.
- El 15% destinado a compensar los gastos producidos por el interno en la cárcel, en el caso de las cárceles concesionadas no recibe aplicación dado que como ya sabemos el operador corre con todos los gastos y luego los cobra al Fisco.
- El 15% de la reserva individual, es el único descuento que se realiza a los internos trabajadores. Este fondo es como una libreta de ahorro, que tiene como objetivo que el interno posea una reserva de dinero al momento de dejar la cárcel y enfrentar de mejor manera esta situación. La idea principal es que estos trabajadores, que ya han aprendido un oficio, puedan

implementar los conocimientos en el exterior, comprando las herramientas o materiales necesarios para ello.

5.9.4. Sistema de pago y descuentos

El Código del Trabajo regula esta materia en su artículo 58, estableciendo las deducciones que deberá efectuar el empleador, es decir, los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Sin perjuicio de estos descuentos, también es posible, por medio de una solicitud escrita del trabajador, que el empleador descunte dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda. Estas últimas deducciones no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador. Además se puede, en ciertos casos, realizar otro tipo de deducciones, como por ejemplo para el pago del arriendo, la luz, el agua, medicinas, etcétera. Estos montos no pueden en caso alguno exceder del 15% de la remuneración total del trabajador, deben contar con la autorización del trabajador, del empleador y constar por escrito.

Este tipo de normas resultan fácilmente aplicables a aquellos internos que tienen un vínculo laboral de dependencia a través de un contrato de trabajo.

El Reglamento de Servicio de la Obra, por su parte, establece que “el operador será el responsable de realizar los depósitos en las libretas de ahorro de cada interno, independiente de la modalidad laboral en que se desempeñe y mantendrá estas libretas bajo su custodia”.

El procedimiento para efectuar descuentos a internos trabajadores, según su categoría es el siguiente:

A. Trabajadores vinculados al operador, subcontratista o empresa colaboradora a través de contrato de trabajo

Mensualmente el Operador genera una liquidación de sueldo para los reclusos con contrato de trabajo. En este documento se deja constancia de la totalidad de los ingresos mensuales, descuentos legales y deducciones autorizadas por cada interno, en conformidad a lo permitido por la legislación laboral.

El penúltimo día hábil del mes el Operador debe generar en triplicado una planilla que especifica, por cada trabajador, el nombre completo, empresa en la que presta servicios, número de libreta de ahorro, total de ingresos brutos, total de ingresos líquidos, 15% del total de ingresos líquidos, monto máximo autorizado y saldo de libre disponibilidad. Este documento debe ser firmado y timbrado por el Operador, el Alcaide y el Jefe Administrativo del establecimiento penitenciario, dejando una copia para cada instancia.

Una vez firmado este documento, el Operador debe:

- a) Depositar en las cuentas de ahorro de los internos el 15% del sueldo. Una vez efectuado el depósito debe entregar al jefe administrativo del establecimiento penitenciario los comprobantes originales que respaldan el depósito de este dinero y además debe mostrar las libretas de ahorro. En caso de existir algún inconveniente en este procedimiento se debe dejar constancia de ello e informar al Alcaide para que tome las medidas correspondientes.
- b) Depositar en la cuenta corriente administrativa que determina el Alcaide el total de saldos de libre disponibilidad. Dentro de los 5 días siguientes debe entregar el comprobante original de este depósito al jefe administrativo.
- c) Entregar a cada interno el monto máximo de dinero que puede manejar en el recinto.

Además el Operador debe, a más tardar el último día hábil de cada mes, entregar a cada interno su liquidación de sueldo, en presencia de un funcionario del área administrativa, la que debe ser firmada conforme en triplicado. Junto a este documento se les entrega el monto máximo del que ya hablamos y un detalle de sus descuentos, el que también debe ser firmado. De ambos documentos debe quedar una copia para los internos.

B. Trabajadores Independientes

El Operador lleva un control de ingresos de todos los trabajadores que desarrollan este tipo de actividad y que comercializan sus productos a través de la sala de ventas.

A partir de este registro el Operador debe seguir los mismos pasos detallados e el punto anterior.

C. Microempresarios

Para el manejo de las remuneraciones y descuentos de los internos contratados por internos microempresarios el Operador debe ajustarse al procedimiento determinado para los internos vinculados a privados. El interno microempresario tiene la calidad de empleador respecto de los demás internos que contrate. Para respaldar este procedimiento, el Operador, en calidad de administrador de los ingresos, debe generar reportes para el microempresario y entregar copia a la administración penitenciaria de los documentos entregados a los internos y al microempresario.

El Operador, en conjunto con la administración penitenciaria y cada interno microempresario deben coordinar un sistema de control, de modo de posibilitar el descuento de ahorro del 15%.

5.9.5. Fondo de ahorro (libretas)

La administración penitenciaria debe entregar al Operador las libretas de ahorro de los internos trabajadores trasladados al establecimiento penitenciario y el Operador debe abrir libretas de ahorro a todos los internos trabajadores que no la tengan, en una entidad bancaria u otra entidad que opere sistemas de ahorro. Es el Operador quien mantiene las libretas de ahorro de los internos.

Por otro lado, el Operador debe fomentar el ahorro en los internos, pudiendo autorizar a éstos a derivar a sus libretas de ahorro una cantidad mayor al 15% de sus ingresos.

En casos excepcionales, de emergencias validadas con un informe y autorización de un asistente social, los internos pueden efectuar giros de sus libretas de ahorro.

5.9.6. Dineros de libre disponibilidad

El área administrativa de Gendarmería es la responsable de administrar los dineros de libre disposición, debiendo implementar un sistema de registro de cuentas individuales que permita mantener en detalle y actualizados los saldos y retiros realizados por cada interno.

El interno puede solicitar que parte o la totalidad de su dinero de libre disposición sea entregado a un tercero que él autorice. El área administrativa debe

entregar este dinero en presencia del interno, firmando ambos la recepción conforme de dinero.

5.10. POLÍTICA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE LABORAL

Toda actividad laboral que se realiza en el establecimiento penitenciario debe cumplir con las normas de seguridad industrial e higiene laboral. En el caso de los talleres industriales de empresas externas y de los internos microempresarios, será este subprograma el responsable de velar por su cumplimiento. Las empresas colaboradoras aportarán los elementos de seguridad e higiene necesarios.

5.11. DERECHOS Y DEBERES

Las relaciones laborales entre internos y terceros ajenos a la Administración Penitenciaria, se manejan bajo el estricto cumplimiento de todas las disposiciones que componen la normativa legal vigente en el área laboral. 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 contemplen, está limitado por el respeto al régimen penitenciario a que se encuentran sometidos los trabajadores reclusos, el que no puede ser alterado en modo alguno en razón de estos derechos.

5.12. SISTEMA DE RECLAMOS Y SUGERENCIAS

Se mantendrá un registro de reclamos y sugerencias respecto al Subprograma Laboral, el cual estará anunciado y disponible para todos los usuarios del subprograma, en el se consignará el seguimiento del caso y el resultado de las acciones realizadas. De todo ello se entregará un informe mensual, dentro de los quince días siguientes del período informado al Inspector Fiscal, lo anterior sin perjuicio de informar al Alcaide cuando su participación pudiere mediar en la solución rápida del conflicto.

A pesar de que lo recién señalado se encuentra establecido en reglamento al que debe ceñirse el operador y Gendarmería, luego de haber efectuado las entrevistas correspondientes a varios internos y haber tenido la oportunidad de conversar con varias personas que trabajan dentro del penal como administrativos, ninguno de ellos mencionó este libro de reclamos.

5.13. DIFUSIÓN DE LAS ACTIVIDADES

1. Hacia la Comunidad Empresarial

Uno de los objetivos que se tuvo al momento de idear el programa del que estamos hablando, es la pretensión de entablar cercanas relaciones con las principales empresas a nivel regional y así incentivar la celebración de convenios de colaboración, ya sea para la instalación de empresas al interior del

Establecimiento Penitenciario, para ser demandantes de productos o servicios provenientes de los talleres industriales instalados en su interior o bien, contratantes de internos egresados.

Si bien la estrategia considerada en este punto es altamente favorable para los objetivos de reinserción que pretende el programa, no ha tenido los resultados esperados, ya que para las empresas externas no les es tan rentable o conveniente contratar a los internos dada la gran cantidad de normas y criterios de calidad con los que deben cumplir.

2. Hacia la comunidad en general

Con el objetivo de promover la venta y conocimiento de los productos de los talleres artesanales y para informar a la comunidad acerca de la participación de los internos en el programa, se realizan diferentes actividades de difusión hacia la comunidad local y regional. Es así como existe una página Web que publicita productos elaborados por los internos⁴⁴, se ponen a la venta sus productos en actividades regionales tales como ferias navideñas y costumbristas y existe una sala de ventas al interior del recinto penitenciario. Además, se tiene como objetivo coordinar canales de comercialización a través de organismos como Fosis, Sercotec y otros.

⁴⁴ http://www.sig.es.cl/ep_rancagua.htm.

Sin duda esto contribuye a la comercialización de los productos de los internos, pero es insuficiente, ya que la difusión de la página Web es muy restringida, así como también lo es el acceso a Internet por parte de la población; las actividades regionales son esporádicas y los niveles de ventas en ellas no son muy altos; al encontrarse la sala de ventas dentro del recinto penitenciario, que a su vez se encuentra ubicado en una zona rural alejada de la urbe, como se indicó anteriormente, no se produce una amplia difusión de los productos ya que, como podrá suponerse, quienes frecuentan el recinto son principalmente los parientes de los internos y el personal administrativo de la cárcel y, por último, la venta a través de estos medios “formales” implica que, por la aplicación de impuestos, el interno reciba una cantidad de dinero menor a la que recibiría a través de venta directa.

5.14. PROMOCIÓN DE LAS ACTIVIDADES LABORALES EN LA POBLACIÓN PENAL

Con el objetivo de lograr la mayor participación de los internos en los programas laborales se realizan actividades de promoción y difusión hacia la población objetivo. Estas actividades incluyen entrevistas individuales, reuniones grupales, charlas, orientación individual, recepción de solicitudes laborales, comunicaciones con la familia, etc. Todo con el objetivo de recoger y entregar información, para que de esta manera se genere una alta motivación y permita el ingreso al subprograma.

El modo de llevar a cabo las actividades grupales será acordado entre el Coordinador del Servicio de Reinserción Social y el Alcaide.

El calendario de ejecución de estas actividades se incluye en el Programa Anual de Actividades y el programa Semanal de Actividades de Reinserción Social.

Está establecido en las Bases de Licitación que se harán a lo menos tres actividades de difusión dirigidas a la totalidad de la población objetivo.

5.15. CAPACITACIÓN

Como es de esperar, esta misión está a cargo del subprograma de capacitación laboral, quien es responsable de la capacitación de los internos cualquiera sea el área laboral en la que se desempeñe.

Puede darse el caso de que, para llevar a cabo las actividades necesarias para cumplir las labores de los talleres industriales externos, sea óptimo que estos mismos otorguen la capacitación con sus propios medios y a su costo, pero deberán atenerse a lo establecido en el reglamento en lo relativo a la capacitación laboral.

5.16. DESPLAZAMIENTO DE LOS INTERNOS A LAS ACTIVIDADES

LABORALES

En el Programa Anual de Actividades que se presenta al Inspector Fiscal y en el Plan Semanal de Actividades del Servicio de Reinserción Social que el Coordinador de este Servicio hace llegar semanalmente al Alcaide del Establecimiento Penitenciario, está el detalle de las actividades laborales, donde se deben indicar los recintos que serán utilizados, la identificación de los internos participantes, horarios y requerimientos de desplazamiento.

En cuanto al procedimiento para que el grupo de internos participantes del subprograma se dirija al sector de actividades asignado, ya fue tratado con anterioridad.

5.17. EGRESO DEL INTERNO DEL PENAL

Tal vez una de las propuestas más novedosas del subprograma laboral la encontramos en este punto, ya que incluye como objetivos principales las actividades que describiremos a continuación, cuyo único objetivo es lograr que por medio del trabajo de los internos exista una verdadera reinserción a la hora de dejar el Recinto Penitenciario.

Está contemplado que el Subprograma Laboral junto con el Subprograma de Atención Social planifique y desarrolle acciones para apoyar la preparación de la

puesta en marcha de microempresas de aquellos internos microempresarios que egresen del Establecimiento Penitenciario. En esta actividad el Operador será el responsable de apoyar en la capacitación previa al egreso, como asimismo, en la identificación de las fuentes de apoyo externas y el seguimiento posterior.

El Operador establecerá redes de apoyo externo, facilitando de este modo la colocación laboral del egresado, acreditando la experiencia y experticia laboral desarrollada al interior del recinto penitenciario, así como de las certificaciones por parte de entidades externas de los cursos de capacitación cursados y aprobados. Lo anterior se realizará en coordinación con el Subprograma de Capacitación Laboral.

El Operador, con el fin de favorecer la colocación laboral de egresados, establecerá un convenio con Sodexho, para que incorpore dentro de sus políticas de contratación de personal la inclusión de ex internos en sus faenas, previa aprobación de parte de sus clientes con quienes se hará un trabajo de sensibilización.

5.18. PLAN DE EVALUACIÓN DEL SUBPROGRAMA LABORAL

El seguimiento y evaluación del Subprograma está a cargo de los profesionales del área y bajo la responsabilidad del Jefe del Área Capacitación Laboral y Laboral.

Se monitorea el cumplimiento de las metas definidas para el Subprograma, se fiscaliza el cumplimiento de los convenios por parte de las empresas que desarrollen actividades en el Establecimiento Penitenciario y se supervisan las condiciones del trabajo y seguridad laboral en que trabajan los internos que forman parte de los programas laborales. Se vigilará especialmente que la empresa contratante cumpla las normas de higiene y seguridad laborales definidas por el Operador.

Se consideran en forma especial en la evaluación los siguientes puntos: nivel de remuneraciones, permanencia y rotación de internos en sus puestos de trabajo y permanencia y rotación en los talleres industriales.

5.19. SISTEMA DE INFORMACIÓN

El Subprograma Laboral será el responsable de mantener, a través de un sistema de administración de bases de datos, el registro actualizado de los diagnósticos, de los logros y avances (o retrocesos) alcanzados por cada uno de los internos en el trabajo, consignándose todo esto en el Anexo Ficha Única del Interno. Con esta información se efectuarán las coordinaciones que sean necesarias con otros Servicios o Subprogramas para otorgar los apoyos específicos o nuevas intervenciones que pueda requerir el interno. En este último caso se elevarán los antecedentes al Consejo Técnico, ya que implican cambios en el Plan de Intervención Individual.

De la base de datos se extraerá la información necesaria para la confección del Informe de Gestión Anual y del Informe Estadístico Semestral del Servicio de Reinserción Social. Además, de acuerdo a las Bases de Licitación, se mantendrá esta información actualizada y a disposición de la Inspección Fiscal.

5.20. COORDINACIÓN CON LOS DEMÁS SUBPROGRAMAS

El Servicio de Reinserción Social debe mantener una constante coordinación entre los subprogramas que lo integran, con intercambio de opiniones y apoyos mutuos según las circunstancias. A continuación se detallan las coordinaciones más recurrentes que se producirán entre el subprograma laboral y los demás subprogramas que conforman el servicio de reinserción social.

- Con el Subprograma de Capacitación Laboral: En los casos que los internos no presenten competencias laborales o genéricas adecuadas, su adquisición, mediante alguno de los programas de capacitación laboral, será un requisito para poder participar de algún programa laboral. Igualmente los internos que se encuentren trabajando, en la medida de lo posible, serán motivo de capacitación para mejorar sus competencias laborales.
- Con el Subprograma de Atención Social: Tanto para el diagnóstico inicial, con el que comienza el Plan de Intervención Individual, como para la constitución de las redes de apoyo laboral y social ya mencionadas, el Subprograma

Laboral deberá desarrollar sus actividades en estrecha relación con el Subprograma de Atención Social.

- Con el Subprograma de Educación: Con este Subprograma se coordinará con la finalidad de facilitar la práctica laboral a los estudiantes de enseñanza media técnico profesional, procurando además, crearles a éstos un campo de trabajo al interior del penal en sus respectivas especialidades. Además, se coordinarán acciones para que, los internos trabajadores, voluntariamente asistan a clases en jornadas vespertinas o se incorporen a alguna modalidad de educación no presencial, lo cual será previamente coordinado entre el Coordinador de Reinserción Social y el Alcaide.
- Con el Subprograma de Atención Psicológica: La evaluación psicológica, incluida en el diagnóstico inicial, es uno de los pilares del Plan de Intervención Individual. Por lo tanto, no se podrá incorporar a internos en actividades laborales, que no cuenten con su evaluación psicológica.
- Con el Subprograma de Deportes, Recreación, Arte y Cultura: El Operador podrá contratar a internos que se hayan capacitados como monitores deportivos en los programas de capacitación para colaborar en las actividades deportivas del respectivo Subprograma. Se coordinarán acciones para que los internos trabajadores participen en actividades deportivo-recreativas y culturales, sin que ello afecte su desempeño laboral.

5.21. APOYO DEL SERVICIO DE SALUD

Coordinará acciones con el Subprograma Laboral en todos los aspectos de salud, tanto en lo que se refiere a la prevención como al tratamiento, informando a través del Servicio de Reinserción Social los ingresos, hospitalizaciones, licencias médicas y otros movimientos de internos tanto condenados como imputados. Asimismo, en los casos que se produzcan accidentes laborales será este Servicio el que deberá atender en primera instancia al accidentado. En el caso de internos trabajadores dependientes serán derivados a la ACHS, IST, Mutual de Seguridad, etc. según corresponda. Esta acción estará ceñida a los procedimientos y normativas que la Administración Penitenciaria defina para este tipo de eventos

5.22. APOYO DE LOS SERVICIOS GENERALES

- Servicio de aseo: Efectuará la limpieza de todos los recintos donde se desarrollen actividades del subprograma laboral.
- Servicio de control de plagas: Deberá realizar una eficiente labor que permita ambientes libre de agentes infecciosos y contaminantes en las diferentes áreas del Servicio de Reinserción Social.
- Servicio de lavandería: Prestará servicios eficientes y oportunos de lavado de

las vestimentas utilizadas por el personal del Operador y de internos del Subprograma de laboral.

- Servicio de mantención: Deberá prestar servicios oportunos, eficientes y de calidad que sean requeridos por el Subprograma laboral, tanto en lo que se refiere a infraestructura, como a la reparación de maquinarias y equipos del Operador. Esta área de servicios será un importante demandador de mano de obra, la cual será satisfecha, en la medida de lo posible, con internos capacitados para ello.

5.23. GERENCIA DE EXPLOTACION Y NIVEL CENTRAL

Estas áreas serán las encargadas de ejecutar por cuenta de terceros contratantes las funciones de gestión de remuneraciones del personal interno, siguiendo para ello los procedimientos señalados en el punto 1.4. del RSO.

5.24. INDICADORES DE GESTION⁴⁵

Como una forma de fiscalizar el cumplimiento del contrato de concesión por parte del Operador, éste debe entregar un informe anual a la Inspección Fiscal, como parte de un informe global de gestión del recinto penal en el mes de enero

⁴⁵ RSO, 3.8.8

de cada año. Dentro de los puntos a considerar en el informe, encontramos los siguientes:

- Desarrollo de programas de difusión trimestrales sobre las alternativas y actividades laborales que el establecimiento penitenciario ofrece a la población penal.
- Mantenimiento de la sala de ventas y exposición de trabajos de los internos operando en horario comercial.
- Mantenimiento de página Web publicitando productos elaborados por los internos en los talleres artesanales.
- Participación en al menos una feria anual de muestra de productos.
- Mantenimiento de un registro actualizado para el 100% de los internos acerca de su desempeño y evolución laboral. Evaluación anual de desempeño laboral.
- 100% de los internos trabajadores contratados por empresas privadas o por el Operador con pago de remuneraciones y descuentos legales al día.
- Internos trabajando en las tres modalidades definidas.
- Incremento anual de participación de los internos en el subprograma.
- Tasa de abandono voluntario durante el primer mes.
- Tasa de realización del plan laboral (número de talleres, permanencia, cobertura)

5.25. RESPONSABILIDAD EN LA EJECUCIÓN DEL SUBPROGRAMA

LABORAL⁴⁶

Gendarmería de Chile debe facilitar las acciones del subprograma laboral, disponiendo de los accesos, recursos de vigilancia y protección para los empleados del Operador, de las empresas externas y de los subcontratistas que puedan prestar servicios al interior del Establecimiento. Deberá así mismo facilitar la gestión del Operador en los siguientes aspectos administrativos:

- Mantener informado al Operador de los traslados, aislamientos, enfermedades de internos con la finalidad de evitar ausentismo que vaya en desmedro del subprograma.
- Poner a disposición del Operador a los internos adscritos en el programa laboral.
- Dar las facilidades operativas para el egreso e ingreso de los funcionarios del Operador, así como de equipos o elementos necesarios para la ejecución del programa laboral, a las zonas internas del Establecimiento Penitenciario.
- Custodiar al personal del Operador que deban desplazarse por la zona interna.
- Asegurar la permanencia y continuidad de la operación del Consejo Técnico.

La Inspección Fiscal es la responsable de fiscalizar al Operador en el cumplimiento de la entrega oportuna, en calidad y cantidad, de los servicios

⁴⁶ RSO, 3.8.8.

comprometidos en el Contrato de Concesión. Son responsabilidades específicas de la Inspección Fiscal en materia laboral:

- Analizar y aprobar los mecanismos de control y seguimiento propuestos por el Operador a las disconformidades expuestas en el sistema de reclamos y sugerencias.
- Aprobar los planes y programas de las actividades laborales.
- Analizar y aprobar los mecanismos de control y seguimientos propuestos por el Operador para el cumplimiento de los programas.

El Operador es responsable de la ejecución del subprograma laboral en los términos y condiciones que se establecen en el Contrato de Concesiones; el subprograma incluye la asistencia de profesionales a las actividades programadas, los insumos que estas demanden, y el Jefe del subprograma coordinará y dirigirá el conjunto de las actividades laborales que se realicen en el Establecimiento.

CAPÍTULO V

DESCRIPCIÓN PRÁCTICA

Por último, para dar una visión más acabada de lo que realmente sucede en el Complejo Penitenciario de Rancagua en el ámbito laboral, describiremos

situaciones que pudimos observar y transcribiremos segmentos de las entrevistas realizadas, tanto a internos como a personal de Gendarmería de Chile.

1. NUESTRA EXPERIENCIA

1.1. DIFICULTADES PARA ACCEDER A INFORMACIÓN

En nuestras visitas al Complejo fuimos atendidas comedidamente por el personal de Gendarmería de Chile, no pudiendo decir lo mismo respecto del Operador y de la Inspección Fiscal.

El único contacto que tuvimos con el Operador en dicho recinto fue con el Jefe del Área Laboral de Siges en el Complejo. Tuvimos en un primer momento contacto personal con este funcionario, en el que nos informó que si pedíamos autorización a su jefe, es decir, al Gerente, podríamos acceder a la información laboral de los reclusos que la empresa maneja. Realizamos las gestiones conducentes para lograr obtener la información que necesitábamos, a través de e-mails y conversaciones telefónicas (porque no accedían a entrevistas personales) con diversos empleados de la empresa operadora, tanto en Santiago como en Rancagua, sin obtener una respuesta afirmativa por parte de ellos, razón por la cual decidimos recurrir a la Inspección Fiscal. En la Inspección Fiscal, nuevamente, tuvimos que realizar un sin número de trámites y conversaciones

para lograr acceder a información, sin tampoco lograr plenamente nuestro objetivo, obteniendo solamente un conjunto de documentos dejados con una secretaria en dependencias del Ministerio de Obras Públicas en Santiago. De más está decir que todas estas circunstancias significaron un importante retraso en nuestra investigación.

En cambio, desde un primer momento el personal de Gendarmería se mostró dispuesto a ayudarnos con la investigación en todo lo que pudieran. Es así como doña Sandra Sánchez, funcionaria de Gendarmería a cargo de los servicios penitenciarios en el Complejo Penitenciario de Rancagua, accedió en dos oportunidades a conversar con nosotros y en otra realizó una visita guiada por el Complejo, ayudada por personal de Gendarmería; además de contactar a los reclusos que nos dieron las entrevistas que posteriormente exhibiremos.

1.2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL RECINTO

- Se encuentran separadas las áreas administrativas del complejo de las áreas de reclusión. En el área administrativa encontramos dependencias de oficina para el operador y para Gendarmería, además de casino y dependencias para el personal de Gendarmería que cumple turnos.
- Existe segmentación por grupos al interior del recinto en módulos específicos de acuerdo al grado de compromiso delictual y cantidad, en grupos no

mayores de ochenta internos, en dormitorios individuales o con un máximo de tres personas.

- Estos Módulos forman pequeñas unidades autónomas que comparten los principales servicios, como la cocina o la lavandería y cuentan con talleres artesanales, cursos de capacitación laboral y zonas industriales.
- Los talleres, comedores y patios son exclusivos para cada módulo.
- Existe un módulo especial para mujeres con hijos lactantes y uno especial también para insanos, homosexuales y portadores del VIH.
- Además cuentan con una capilla y un gimnasio.
- En cuanto a la seguridad, podemos decir que: tanto la población interna como las visitas transitan por circulaciones separadas y su único contacto se produce en los recintos especialmente habilitados para su encuentro; alrededor de la zona de reclusión se ha diseñado un sistema concéntrico de anillos de seguridad que separa circulaciones de emergencia, y áreas de exclusión vigiladas; cuenta con sistemas de detección mediante el uso de Rayos X de alta resolución para el ingreso de encomiendas, de detección de metales altamente sensibles, de detección de drogas y explosivos de última generación y con sistemas de anulación de comunicaciones inalámbricas no

autorizadas; hay control centralizado de puertas y circuito cerrado de televisión con interfaz digital. La seguridad remata con sistemas de rociadores automáticos al interior de cada celda y los materiales utilizados en la construcción y las características de los artefactos son anti-vandálicos.

- En cuanto a los servicios: se confeccionó una dieta balanceada y específica para los enfermos, que es programada por softwares especiales. La distribución de alimentos se realiza a través de carros eléctricos y ventanillas de despacho en reposteros. Los materiales utilizados, por ejemplo para cubiertos y vajilla, son también anti-vandálicos. La lavandería industrial es la encargada de reponer la ropa de los internos. Además el concesionario tiene un economato, conformado por una especie de carro ambulante autorizado para circular al interior del penal y vender productos a los internos.
- Quizás uno de los servicios más curiosos sean los venusterios, piezas más grandes que las celdas, y acondicionadas para que los internos reciban a sus cónyuges.
- Nos llamó también la atención que el personal del operador encargado de surtir el complejo se desplazan en carros de transporte especial de mercaderías.

- Al visitar las celdas, pudimos observar, además, de las características ya indicadas de cada una, que existe en los pabellones por lo menos un recinto destinado para los implementos de aseo.
- El aseo y presentación del lugar, hasta ese momento, era satisfactorio, así como también la condición de vida de los reclusos.

1.3. DESCRIPCIÓN DE ASPECTOS LABORALES

- Existe un modulo especial destinado a los internos trabajadores (modulo 84), sin perjuicio de que existen otros internos trabajadores que no se encuentran ubicados en este modulo, como por ejemplo, los que atienden los reposteros.
- Visitamos dos talleres laborales. Se encuentran ubicados al costado del patio que cada modulo tiene. Sus dimensiones no eran muy importantes, pero alcanzaba el espacio como para que los reclusos trabajaran cómodamente en los mesones ubicados en su interior (en ambos había alrededor de veinte internos trabajando). Contaban con los materiales y herramientas necesarios y trabajaban principalmente en madera y cuero. No observamos personal de vigilancia al interior de los talleres, sin embargo, los gendarmes se encuentran ubicados en otro costado del patio (lugar de ingreso al modulo), sector desde donde logran controlar todo lo que ahí sucede, ya que los talleres cuentan con ventanales. La mayoría de los internos mostró entusiasmo al exhibirnos sus trabajos, solicitándonos incluso que les

sacáramos fotografías con ellos. El patio cuenta con servicio higiénico para los reclusos (sin paredes por motivos de seguridad).

- Visitamos también, en el modulo de reclusión especial, los reposteros y la cocina. En ese lugar, los internos a cargo de repartir los alimentos (homosexuales en su mayoría) se encontraban en su hora de almuerzo, ya que la hora de almuerzo para los demás internos ya había pasado. Se mostraron satisfechos con el trabajo que realizan.
- Visitamos una de las dependencias industriales de las cuatro que existen en el recinto, sección varones. Estos sectores se encuentran ubicados en lugares diferentes a los módulos, es decir, no dentro de un modulo. En este recinto industrial se encuentra funcionando la panadería del recinto. Esta panadería funciona sólo con internos trabajadores, quienes también accedieron a conversar con nosotros y hasta nos ofrecieron pan para que lo probáramos.
- Realizamos entrevistas a trabajadores que trabajan en “mantención”, llamándonos la atención que ellos se muevan relativamente libres por el recinto, debido a las características de su trabajo (por ejemplo, reparan instalaciones defectuosas en las oficinas del operador o de Gendarmería). Al hablar de relativa libertad nos referimos a que pueden moverse a lugares del complejo a los cuales no todos los internos tienen acceso, pero no a falta de

vigilancia, ya que siempre Gendarmería va con ellos y se encuentran debidamente identificados a través de vestimentas especiales.

- Realizamos también entrevistas a otros tipos de trabajadores, excepto a microempresarios, ya que como anteriormente se ha indicado, no se ha desarrollado esta modalidad en el recinto.

2. OPINIONES DE LOS INTERNOS

- **Entrevistado: Ariel Salinas**
- **Edad: 26 años**
- **Estado Civil: soltero**
- **Calidad: ingresó a la cárcel en agosto del año 2005, condenado a quince años de prisión. Trabajador independiente de cuero (monederos, carteras, billeteras, entre otros).**
- **Fecha de entrevista: 19 de abril de 2007.**

Se trata de un interno que estuvo en la antigua cárcel de Rancagua, pero que no desarrolló ninguna actividad laboral allí, dado su carácter de imputado. Antes de entrar a la cárcel era estudiante de trabajo social.

Cuando se le pregunta acerca de su actividad laboral en la antigua cárcel nos señala, que si bien no podía realizar actividades laborales dada la calidad de imputado que tenía, realmente tampoco estaba motivado en realizar alguna, ya que el espacio en que se debía realizar cualquier tipo de actividad era extremadamente reducido lo que no permitía condiciones favorables para desarrollar ningún tipo de actividad, por muy artesanal o sencilla que ésta fuera.

Cuando se le consulta acerca de la existencia de talleres en la antigua cárcel, nos cuenta que en el modulo en el que se encontraba, sólo se trabaja madera y que los módulos que existen en el actual establecimiento penitenciario permiten realizar una actividad dado el espacio con el que cuentan.

Nuestro entrevistado nos cuenta que antes de ingresar a la cárcel él no había desarrollado ningún tipo de actividad laboral, por lo que el trabajo que realiza lo aprendió de modo integro en el establecimiento penitenciario, mirando a sus compañeros. Si bien sabe acerca de talleres de capacitación, el trabajo que desarrolla no lo ha aprendido en ellos, nunca ha tenido un monitor o profesor que le enseñe algún oficio, todo se lo han enseñado los pares.

Nos cuenta, además, que los materiales se los trae la familia y que son guardados en su propia celda.

Respecto a la venta de los productos, señala que todos los que elabora se los entrega a sus familiares y éstos se encargan de venderlos. El dinero de la venta es depositado por su propia familia en una cuenta de ahorro y recibe el

dinero de la venta completa descontando los materiales, que en su caso particular no es mucho dinero, ya que su madre tiene una tienda de ropa europea y lo que no puede vender en la misma y es de cuero, se lo trae a él.

Sabe que existe una sala de ventas al interior del establecimiento, pero aún no ha tenido la oportunidad de colocar sus productos en ella, porque lleva muy poco tiempo como condenado y en el módulo de imputados no le daban facilidades para exponer sus trabajos, sin embargo, cree que ahora que lleva un poco más de tiempo y cumple condena va a tratar de que lleven algo de sus trabajos para allá. Le consultamos si conocía el hecho de que al colocar los productos en la sala de venta, se les debía realizar un descuento del precio de venta y que opinaba al respecto: “Es el 25% algo así- a pesar de esto señala- que es bueno de todos modos porque así le dan harta cantidad de trabajo, al final va a quedar un monto ahí y cuando se vaya uno afuera le va a servir”.

Cuando se le consulta acerca del interés por trabajar como trabajador dependiente con contrato de trabajo, horarios, sueldo, etcétera, nos señala que por un momento estuvo interesado, pero que está bien así y que tal vez más adelante tenga una opinión distinta.

Como explicamos al describir el funcionamiento de este programa, uno de los objetivos que pretende es el desarrollo de hábitos, el cumplimiento de horarios y desarrollar disciplina para que al momento del egreso la reinserción se les haga más fácil, consultamos a nuestro entrevistado si él mismo regulaba sus horarios, si trabajaba todos los días y tenía horarios para ello o solo desarrollaba trabajos

cuando tenía pedidos y esto fue lo que nos dijo: “No, yo de repente trabajo a pedido, me piden algo y lo hago, igual de repente hay días que ya no tengo pedidos, dejo un tiempo para jugar, divertirme, pero los otros días, ya cuando tengo pedidos, tengo que trabajar a full”.

Por último le consultamos por la diferencia principal que, en su opinión, existía entre la antigua cárcel de Rancagua y esta, nos contó que su habitación actual es una habitación individual, a pesar de esto el tiene un compañero de celda, pero tienen una colchoneta para cada uno, nos señala que en la antigua cárcel dormían tres personas por colchoneta.

- **Entrevistado: Samuel Antonio García Muñoz**
- **Edad: 51 años**
- **Estado Civil: casado desde el año 1987, una hija de 17 años.**
- **Calidad: ingresó a la cárcel el año 1992, condenado a 26 años de presidio. Trabajador independiente de madera (mesas, veladores, repisas, entre otros).**
- **Fecha de entrevista: 19 de abril de 2007.**

Luego de la entrevista y, suponemos que por el tiempo que lleva en prisión, su principal motivación para trabajar, es “hacer conducta” y de este modo obtener privilegios dentro del establecimiento. A pesar del tiempo y de su edad nos

comenta que la posibilidad de trabajar, representa una herramienta importante a la hora de salir del establecimiento, ya que ha aprendido en profundidad este oficio, por lo que no tendrá necesidad de dedicarse a otra cosa en el medio libre.

Nos cuenta que antes de ingresar a la cárcel realizaba trabajos de agricultura, que en el penal fue calificado para trabajar como independiente; que conoce la existencia de talleres de capacitación, pero que todo lo que ha aprendido en cuanto a su oficio ha sido por lo que le han enseñado sus compañeros, a su vez él ahora enseña a los que llegan y no saben trabajar en nada y se muestran interesados en su oficio.

Nuestro entrevistado es residente de Santa Cruz y antes de llegar al penal cumplía su condena en la antigua cárcel de Rancagua, donde también se dedicaba a trabajar la madera. Coincide con su compañero en que las condiciones para trabajar en esta cárcel son mejores, ya que existe espacio y hay más comodidades.

En cuanto a los materiales que necesita para trabajar, nos cuenta que la madera se la trae un hermano y que solo cuenta con herramientas básicas, como un serrucho, que en una oportunidad intentó que le autorizaran a ingresar herramientas más elaboradas (disco y un cepillo), con el objetivo de mejorar la calida de su trabajo, pero fue imposible, dice que esto dificulta su trabajo y no le permite progresar en la manera que quisiera, que de hecho ni siquiera se permite que este tipo de herramientas circule dentro del penal, a pesar de que todas las

herramientas se quedan en los talleres y en ningún caso se puede llevar una de ellas a la celda. Para verificar el nivel de fiscalización que existe en este aspecto, le preguntamos si el control respecto de las herramientas, incluía un conteo de las mismas al inicio y termino de la jornada y si al momento de realizar los trabajos artesanales existía gente de gendarmería vigilándolos (dado el hecho de que cuentan con herramientas altamente peligrosas); a lo que nos respondió que el control no era tan estricto y que se enfocaba más bien en la imposibilidad de circular por el penal con los materiales. En cuanto a la vigilancia de gendarmería nos explicó que en general la gente que está en su modulo tiene muy buena conducta, nos cuenta que se llega con conducta regular y de ahí se va haciendo merito para llegar a buena, que hay que asistir a todos los talleres que les ponen para así “hacer la conducta”, debido a esto él estima que no se hace necesaria la vigilancia permanente de la gente de Gendarmería.

En cuanto a la venta de los productos, está conforme con el sistema de que sean a pedido y que se vendan afuera, porque nos explica, por ejemplo, que si se enferma su hija, él trabaja, llama a la señora y ahí esta el dinero, en cambio si se vende por medio de la cárcel el asunto es muy distinto, no solo por el descuento sino porque además la plata no la ven en el mismo momento de la venta sino que se las entregan los días 15 o a fin de mes. Nos explica que para él es muy importante esto de poder aportar el dinero cuando su familia lo necesita, ya que es la única manera apoyar a su familia: “Uno al estar acá pierde hartas cosas como padre, no puede dar un consejo, entonces uno se siente culpable de ciertas

cosas”; señala que el poder trabajar es la única forma en que su hija lo puede valorar y no sentir que la dejó desamparada.

En cuanto a los horarios para trabajar y el modo en que realiza sus trabajos, nos contó que generalmente le mandan a hacer trabajos, pero que cuando no tiene ningún encargo trabaja igual para no perder el día, corta madera o hace cualquier cosa y así va avanzando para cuando le hagan un nuevo encargo. Dice que recibe encargos de una empresa, que hay una encargada que le avisa cuando hay interesados en los mismos y si es así manda sus trabajos.

Conoce la existencia de la sala de ventas y nos cuenta que de hecho, existe un proyecto para poder publicar los trabajos realizados al interior de la cárcel por Internet. Tiene actualmente un trabajo en exposición, nos cuenta que es un trabajo en piedra y que esta a \$5.000, pero no está conforme con la sala de venta ya que es muy poca gente la que tiene acceso a ella, principalmente las visitas de los mismos internos, por eso le entusiasma la idea de que se inaugure un local en la ciudad, de este modo habría mucho más movimiento, ya que nos cuenta que en algunas oportunidades han llevado sus trabajos a la feria y ha obtenido buenos resultados.

Le preguntamos si estaba conforme con su trabajo o le gustaría trabajar como dependiente, con un contrato de trabajo: “Yo tomaría esa posibilidad porque ahí la ley lo protege a uno, entonces a mi me sirve eso porque yo tengo libreta de 17 años esperando y trabajé hasta las 34 años, ahí cuando caí preso, entonces

está todo ese tiempo para acá sin hacer nada y al salir tengo que tratar de imponer, o sea particular para que no se pierda ese dinero que uno ganó cuando joven”. Nos cuenta además que sabe que si lo contrata la empresa su sueldo mejora considerablemente, ya que el vende un velador, por ejemplo, en \$20.000 y a esto hay que descontarle los materiales, entonces quedan solo \$12.000.

Relata que en la antigua cárcel estuvo trabajando como mozo un tiempo, que a pesar de que el trabajo no era remunerado, era bueno hacerlo porque le otorgaba ciertas regalías, le dan más facilidades, por ejemplo, podía acostarse a las 22:00 horas, en vez de a las 18:00 horas.

Le pedimos que comparara la antigua cárcel de Rancagua con la actual, y señala al respecto: “Mejor esto, en primer lugar por la higiene, en términos generales y en el servicio que le dan a uno en el mes, la comida se la dan a todos por igual, porque en la otra cárcel había que hacerse la comida y no siempre alcanzaba para todos” “Además había algunos que no tenían plata para comer, mucha gente del sur, del norte y las familias no pueden venir, entonces también uno tiene que ser conciente y no tan cerrado”; además señala que en la antigua cárcel estaba en una sección para 80 personas y que sólo contaban con 23 camas, por lo que el cambio es considerable.

- **Entrevistado: Raúl Cantillana**
- **Edad: 31 años**

- **Estado Civil: soltero**
- **Calidad: ingresó a la cárcel en agosto del año 2003, condenado a 10 años de prisión. Trabajador de panadería (dependiente, empresa externa instalada en el recinto penitenciario).**
- **Fecha de entrevista: 19 de abril de 2007.**

Se trata de un interno que estuvo en la cárcel de Puerto Montt y fue trasladado a la cárcel concesionada de Rancagua. En el recinto de Puerto Montt desarrolló actividades laborales como mozo y ayudante de panadero, pero como ya sabemos en el sistema carcelario sin concesión estas actividades no eran remuneradas y tenían como finalidad principal “hacer conducta”.

Nos cuenta que para acceder al trabajo que realiza como panadero en el recinto debió ser evaluado por un consejo técnico, donde consideraron su comportamiento y los talleres que había desarrollado. Los talleres que realizó fueron de computación, alfabetización digital, microempresario y de SIDA.

Consultamos al entrevistado acerca de los conocimientos que poseía para ejercer el oficio de panadero, nos dice que a pesar de haber trabajado como ayudante de panadero con anterioridad, no tuvo un aprendizaje importante y que todo lo que ahora hace lo aprendió en forma íntegra en la cárcel actual.

Cuando se le pregunta acerca de las condiciones legales de trabajo, el interno nos cuenta que poseen contrato de trabajo, que como consecuencia de esto se encuentran asegurados por la Caja de Compensación Los Andes, están afiliados a Fonasa como sistema de salud y además les descuentan lo correspondiente para ahorro en AFP. Nos cuenta que el contrato es firmado por los internos en presencia del empleador y asesorados por un asistente social que pertenece a Siges, quienes coordinan y se preocupan de que todo se encuentre regularizado. Cuenta también que tiene un horario de trabajo de 6:30 a 15:30 horas, con media hora para colación y 2 días libres a la semana.

En relación al sueldo que percibe por su trabajo, el interno recibe el salario mínimo. De este monto, el interno recibe sólo una UTM., la cual es entregada en frente de un funcionario que actúa como ministro de fe de la transacción, el 15% del sueldo es depositado en una cuenta de ahorro personal, la que es abierta por el empleador y el resto es retirado por su familia.

Le preguntamos como está regulado el despido y quien imparte las órdenes al momento de desarrollar su trabajo y nos cuenta que existen condiciones establecidas por las que pueden ser despedidos, como por realizar mal el trabajo, no cumplir con el horario laboral y otros similares. Relata que estas condiciones son explicadas a todos los trabajadores y que además se realiza en forma diaria una charla de cinco minutos, donde se les dan las instrucciones para el trabajo, para operar la maquinaria, para la limpieza de éstas y otros temas relacionados.

En cuanto a la relación que poseen con el empleador (Sr. Francisco Pisero), señala que no tienen ningún problema, que han sido tratados con total dignidad y han compartido en más de una ocasión con él. Comparando el trabajo en la cárcel anterior, el interno nos dice: “acá hay más ganancias, se ve, es una cosa transparente, no es una cosa que jueguen con uno por el hecho de estar preso, o sea, uno se da cuenta que están siendo legales con uno” y prosigue con “es que de partida, ellos nos tratan como personas”.

Por último, le preguntamos al interno sobre las esperanzas de encontrar trabajo una vez que salga de la cárcel, a lo que nos responde que la misma empresa les ofrece trabajo cuando se encuentren fuera, lo que considera un real alivio, ya que fue muy complicado para él encontrar trabajo cuando salió de la cárcel de Puerto Montt por un tiempo.

- **Entrevistado: Daniel Antonio Torres**
- **Edad: 33 años**
- **Estado Civil: casado**
- **Calidad: ingresó a la cárcel en el año 1997, condenado a 13 años de prisión. Trabajador dependiente, contratado por el Operado, para realizar labores de mantención.**
- **Fecha de entrevista: 19 de abril de 2007**

Como ha sido expuesto en reiteradas ocasiones, uno de los requisitos con los que debe cumplir el Operador es que los internos trabajadores estén amparados por toda la normativa legal laboral vigente, para asegurar de este modo el respeto a sus derechos y la legalidad de sus contratos. Resulta evidente que los internos no tienen una vasta experiencia en el área laboral, en especial a lo que en contratos se refiere, lo que trae como consecuencia el desconocimiento de las normas que regulan el mismo en materias como horarios, descuentos, licencias, vacaciones, etcétera. Daniel lleva 10 años en el sistema carcelario, como ya podemos deducir, no es mucho el conocimiento o la experticia laboral que poseía a los 23 años, edad en que ingresó a la cárcel. Con el nuevo sistema penitenciario y a los 33 años el entrevistado firmó un contrato de trabajo indefinido, que al igual que un trabajador dependiente del medio libre regula sus vacaciones, horarios, sueldo, descuentos legales, etcétera.

Al consultarle acerca de su jornada laboral, nos cuenta que trabaja en turnos, junto a otros cinco internos, que los turnos son desde las 08:00 a las 18:00 horas, si se trata del turno de mañana o de 14:00 a 22:00 horas, si se trata del turno de la tarde y que tiene una hora para descanso y colación entre las 13:00 y 14:00 horas. Señala que los horarios dentro del turno son relativamente flexibles y que el tema de los atrasos no podría ser causal de despido o descuento porque nadie llega atrasado y porque su jefe es comprensivo, ya que respeta las visitas y entiende que en ocasiones se producen atrasos, pero que estos no son responsabilidad de los internos sino que una consecuencia del sistema que opera dentro del recinto.

Sin embargo sabe que el incumplimiento de las normas internas del recinto penitenciario, podrían ser causal de despido (problemas de conducta).

Nos cuenta que si bien tienen vacaciones, él prefiere trabajar, porque sus vacaciones son pagadas y dado que de todas maneras debe estar encerrado, prefiere ocupar el tiempo trabajando que sin hacer nada durante esos días.

Recibe el sueldo mínimo y no tiene expectativas reales de que este pueda ser aumentado, sin embargo con las horas extras que son sagradamente pagadas ha logrado sueldos de hasta doscientos cincuenta mil pesos (ya hemos hablado de que, por Bases de Licitación, no se les puede pagar a los internos menos del sueldo mínimo y que las jornadas parciales que se realizan se pagan en proporción al sueldo mínimo, cumpliendo con todos los descuentos legales correspondientes).

Acerca de las labores que debe realizar, nos cuenta: “de todo, multiservicio...andamos arreglando de todo, las duchas de los baños, cambiar ampollitas, problemas en el techo, todo lo arreglamos nosotros”.

Como ya dijimos, Daniel no conocía las labores en las que ahora se desempeña, sino que todo lo ha aprendido dentro del recinto. Esta es una de las razones que más ha incentivado a Daniel a trabajar con las empresas. Relata que antes no sabía hacer casi nada y que dentro del recinto ha hecho talleres, por ejemplo uno de pinturas “Cerecita” y con estos ha aprendido mucho.

Estos oficios entregan cierta tranquilidad al interno, porque siente que cuando deje la cárcel va a poder optar a un trabajo como el que realiza aquí dentro y no va a tener que andar “pituteando” como hacía antes. Considera que luego de este trabajo, ya se ha formado un hábito con horarios, pago, contrato, etcétera; lo que le dará ventajas a la hora del egreso. Explica que esta oportunidad de trabajo ha generado un cambio importante en su vida y siente que ahora está más ordenado y con más estabilidad.

Tratamos de verificar cual es el conocimiento real que tienen los internos, en cuanto al vínculo que tienen respecto del empleador (en este caso el Operador); solo para efectos de conocer las posibilidades reales que tienen de saber, y en su caso reclamar si existieren irregularidades en su contrato o incumplimiento de la legislación laboral vigente. Según sus dichos los conocimientos que posee respecto del contrato de trabajo los habló con su jefe y además se les hizo un curso de capacitación donde se les enseñó como firmar un contrato, que debía contener este y las características del mismo.

3. OPINION DE GENDARMERÍA

- **Entrevistada: Sra. Sandra Sánchez.**

- **Cargo: Funcionaria administrativa de Gendarmería de Chile, Jefe Técnico Local, a cargo de los servicios penitenciarios en el Complejo Penitenciario de Rancagua.**
- **Profesión: Asistente Social.**
- **Fecha de entrevista: 4 de abril de 2007 y 19 de abril de 2007.**

A continuación transcribiremos pasajes de la entrevista por nosotros realizada a esta funcionaria los días 4 y 19 de abril de 2007. Para estos efectos “N” significará “nosotros” y “S”, “Sandra”.

N: ¿Quién y cómo se hace la selección de reclusos para trabajar?

S: “Los internos condenados tienen la posibilidad de postular a la programación del servicio de reinserción. El programa de reinserción ofrece ocho programas para los internos. La atención asistencial básica está asegurada para los condenados y también para los imputados. En el caso del tratamiento o la intervención de la reinserción está otorgada sólo para los condenados.

Los ocho programas son:

- Atención a lactantes: niños entre 0 y 2 años que están con sus mamás reclusas en un módulo especial de lactantes. Este programa tiene un trabajo especial con las internas condenadas y que en el caso del ámbito laboral son internas que pueden postular a trabajo.

- Atención Social: se trata de atenciones sociales básicas, diagnósticos, visitas domiciliarias y talleres de intervención, tanto con los internos como con la familia.

- Atención Psicológica: básicamente lo mismo que la social, sin visita domiciliaria.

- Adicciones: ofertar a los internos inscribirse en programas de prevención y en algún momento poder tener operativa una unidad terapéutica con 25 internos que trabajen el tema de la adicción.

- Educación: tenemos una escuela con capacidad para todo tipo de educación (básica, media, técnico profesional y a distancia).

- Deportivo, recreativo, artístico y cultural: concentra a la mayoría de la población penal y tienen actividades de talleres deportivos, obviamente dirigidos a la población condenada y a lo que ellos postulen.

- Capacitación laboral: pueden postular a cursos de capacitación laboral. Dependiente del área laboral. El programa de capacitación técnica tiene que ver con el aprendizaje de oficios y aprendizaje de capacidades técnicas que se acrediten por organismos externos con un cumplimiento de horas

- Laboral: Dependiente del área laboral. Pueden postular a tres modalidades de trabajo: trabajadores dependientes, trabajadores independientes artesanales y los microempresarios.

En estos ocho programas los profesionales del operador hacen una selección, hacen un diagnóstico de los internos y son también quienes elaboran los programas. El operador ofertó un programa y ese es el que tiene que cumplir.

En el caso del área capacitación y laboral el operador diagnostica, selecciona y postula al Consejo técnico a estos internos de acuerdo a un perfil que ellos establecen, dicen “este interno tiene habilidades socio-laborales o tiene alguna incipiente disposición a involucrarse en actividades laborales y lo postulamos porque de alguna manera dentro del plan que hemos establecido como servicio de reinserción el requeriría adquirir mayores habilidades laborales o este interno ya viene con capacidades y nosotros se las podemos potenciar”. En el Consejo Técnico ellos postulan a estos internos con una cantidad de requerimientos que nosotros les pedimos, como por ejemplo que señalen a qué ficha del programa de reinserción corresponde, cuáles son las actividades que van a desarrollara esos internos, con horario, con jornada de trabajo, con todo y con informes del área laboral, del área psicosocial y educacional si corresponde que de cuenta del por qué este interno y no este otro vaya a este trabajo. Nosotros en el Consejo Técnico Evaluamos si el informe se condice con el perfil que ellos están pidiendo, si se relaciona con el cumplimiento de régimen interno nuestro, que significa que es un interno que muestra una conducta que va hacia la reinserción y no es un interno refractario que tiene mala conducta, entonces hay ahí un criterio de la conducta. El privilegio de la unidad nuestra, tanto en la unidad antigua como en la nueva es brindar esta posibilidad a aquellos internos que han demostrado avances en su proceso de reinserción y por eso uno tiende a considerar desde la conducta regular hacia arriba porque conductas pésimas o malas son generalmente de internos que han estado con castigo, entonces es como premiar a un interno que no tiene mayor interés en el tema. El informe técnico lo elabora un terapeuta del área relacionada.

En el caso de los trabajadores dependientes hay tres áreas de trabajo:

- Auxiliar multiservicio: aseo o atención en los reposteros (alimentación). Puede asemejarse a los mozos más que a los jornales.

Esos son dos tipos.

- Mantenición: mantención de la infraestructura o del equipamiento. Por ejemplo, se rompe un mueble, tienen internos que arreglan los muebles o si se requiere pintar el EP hay internos contratados para eso. “

N: ¿El Consejo Técnico es sólo de Gendarmería?

S: “Sólo de Gendarmería con vos y voto, participa el operador sólo con vos, él expone el programa que está ofertando, qué internos trae para esa postulación, da cuenta de los informes y finalmente es Gendarmería quien sanciona quien sí y quien no”.

N: ¿Cuál es la distribución de los presos en la cárcel? ¿Existe algún tipo de segregación entre los reclusos que trabajan y los que no? ¿Existen regimenes distintos para los internos trabajadores?

S: “La segmentación, no la segregación, del complejo penitenciario está dada por el compromiso delictual, que significa quienes se adscriben mayoritariamente a la cultura delictual y quienes no y eso está dado por los primerizos y los reincidentes y ese dato lo trabaja el encargado de clasificación nuestro que es un sociólogo. Este sociólogo está a cargo de segmentar a la

población penal que tenemos en las distintas agrupaciones modulares de acuerdo al diseño de la cárcel (mapa colgado en la pared). Hay una división de agrupaciones modulares de condenados, que va desde las agrupaciones de los 50, que son condenados medios hasta lo que significa alta tres 1 y 2, pasando por un modulo de máxima seguridad que en este momento está subdividido en el modulo 1, mujeres condenadas que conforman el centro femenino penitenciario (módulos 81, 82 y 87, siendo el modulo 87 el modulo de lactantes) y un modulo de reclusión especial dado por los módulos 90 s y es donde está la población especial de insanos, homosexuales y portadores de VIH y que no corresponde a la población que va a focalizar el operador por ser un modulo de reclusión especial. Los módulos de imputados, que van del 11 al 14 y el módulo 85 y 86. Esa es una distribución que estaba dada por la infraestructura de acuerdo al diseño de este complejo que en alguna medida está modificada por el tema de la población penal , teníamos módulos de condenados, sin tener el modulo de Alta 3 que fue creado por nosotros internamente atendida la población penal , ya que el modulo que hoy es de Alta 3 correspondía a cuatro módulos para máxima seguridad, pero en el camino nos dimos cuenta de que no teníamos internos que se clasificaran como máxima seguridad porque esa era una agrupación modular con una malla que no permitiera el tema del helicóptero que pasó en Santiago y una serie de restricciones- visita por locutorios, sin escuela, sin sala de atención para talleres- entonces, como teníamos más bien internos con compromiso delictual alto y no de máxima, cambiamos la distribución de ahí y ahora pasa a ser un modulo de alta solamente y el modulo de máxima se llevó inicialmente al 1-2, pero tampoco tenemos esa cantidad y tenemos un número de imputados que no teníamos

contemplado y por lo tanto quedó finalmente máxima en el modulo 1 y el modulo 2 es un modulo de tránsito para los internos imputados que van a pasar a ser condenados, hay una parte de imputados alta y una para imputados baja. Haciendo adecuaciones también de las internas se destinó finalmente el modulo 84 para los internos trabajadores, no por las jornadas de trabajo, sino más bien porque era necesario segmentar a aquella población trabajadora que tiene alto movimiento durante el día por su jornada laboral y de alguna manera también para que ellos estuvieran en un régimen distinto.”

N: ¿Todos los reos trabajadores se encuentran en el modulo 84?

S: “No todos, todos los internos que se mueven dentro del complejo. En el servicio de alimentación por ejemplo, cada agrupación modular que tiene cuatro módulos tiene dos reposteros, se ha privilegiado para que no haya mayor movimiento de internos en el complejo que los internos que trabajan en estos reposteros sean mayoritariamente de esa misma agrupación. En las agrupaciones de dos módulos hay un solo repostero y también se privilegia que sean internos de esa misma agrupación. Los internos que están aquí (comienza a indicar mapa) puede ser que trabajen dentro de su agrupación modular o se muevan a la cocina interna, la cocina interna hace lo que es alimentación para todo el complejo de los internos, por tanto estos que están aquí generalmente van a ir en tránsito a la cocina interna, también aquí hay internos trabajadores en los galpones industriales porque tenemos una panadería, entonces estos internos tienen horarios que son distintos a la población penal , 6:30 de la mañana ellos tienen que estar en la

panadería y otros que tienen que estar en la cocina interna a determinada hora, por eso se segmentó en un modulo a aquellos internos que se movilizan.”

N: ¿Se entiende entonces que estos internos que se movilizan por el complejo jamás van a ser condenados de máxima o alta seguridad?

S: “Por eso que son de condenados baja, es por conducta al final.”

N: Aparte de la segmentación ¿hay algún otro trato especial para los internos trabajadores? ¿Hablamos sólo de trabajadores dependientes?

S: “No, no hay ningún otro trato. Y sí, se trata de trabajadores dependientes, ahora, igual en ese modulo te vas a encontrar con internos no trabajadores y algunos artesanales o independientes.”

N: ¿Hay un conteo de los internos trabajadores en general o sólo de los dependientes?

S: “Hay un conteo de todos: 0 microempresario, 162 independientes autorizados por el consejo técnico, 122 trabajadores para la empresa privada Siges, 6 para una empresa externa de cartones y envases y 4 para una empresario externo (panadería). Esto a marzo de 2007.”

N: ¿Esto entre mujeres y hombres?

S: "Sí, pero por ejemplo en cartón y envases son puras mujeres, o sea, ya tenemos entonces que hay 6 mujeres en este galpón industrial de mujeres."

N: **¿hablamos de condenados, pero qué pasa con los imputados y los de reclusión especial?**

S: "Cuando el operador hace esta oferta técnica dice "dentro de la población penal completa yo le voy a asegurar al 100% esta cantidad de cosas, por ejemplo atención social básica, salud, alimentación, pero en los programas de reinserción vamos a focalizar en un porcentaje de esa población que a lo mejor presenta una mayor tendencia a la reinserción" "

N: **De todos estos números, ¿cuál es la población general no trabajadora a esta fecha?**

S: "Habría que restar a la población total, que es variable, con los ingresos y egresos, pero son como 1.780."

N: **¿Cómo se hace el tema de los contratos?**

S: "A través de la empresa privada. Se asegura que cumplan con la legislación vigente, un contrato de trabajo legal, con vacaciones, con licencias médicas, con el sueldo mínimo. Las jornadas de trabajo las fija el operador que

cuando los postula al consejo técnico el dice “por ejemplo, en panadería vamos a requerir cuatro internos que sepan el oficio de panadería o al menos tengan un nivel de habilidades básicas, que tengan octavo básico por ejemplo y las jornadas de trabajo que se ofertan son las siguientes, por ejemplo: media jornada proporcional al sueldo mínimo o tres horas o cuatro horas “ esto lo establece el operador en definitiva, entonces el interno sabrá que si va a trabajar tres horas le tienen que pagar proporcional a lo que significa el sueldo mínimo, si hay horas extraordinarias también les tienen que pagar las horas extraordinarias, o sea, todo está basado en la misma legislación que está vigente en Chile para cualquier persona con modificaciones obvia por la calidad de internos.”

N: ¿En cuanto al tema de los pagos?

S: “Los pagos se hacen una vez al mes, fiscalizado por la Inspección Fiscal y actúa Gendarmería como ministro de fe. Se les deposita, ellos pueden tener 1 UTM mensual a su disposición, se les entrega alrededor de \$30.000 cuando les pagan, el resto va a una libreta de ahorro que tiene cada interno trabajador dependiente, se destina un 15% para un fondo de reserva, es decir, para cuando él egrese y el resto de la plata que le pueda sobrar es de libre disposición y él puede determinar a través de un poder que se lo entreguen a su mujer, a su mamá, a su papá, etc.”

N: ¿Y aquí pueden adquirir algo?

S: “Sí, hay un servicio de economato dentro de los servicios concesionados, hay un servicio ambulatorio para los internos todos los días, venden cosas básicas como galletas, cigarrillos, útiles de aseo y pasa por cada módulo.”

N: **¿Qué más nos podría decir acerca de la relación del operador con las empresas externas respecto de los contratos? ¿Ustedes revisan?**

S: “El operador establece...No es nuestra labor, es labor de la Inspección Fiscal, ellos revisan que el contrato que está celebrando con la empresa externa cumpla con toda la legislación vigente, ellos fiscalizan y administran el contrato de concesión y el del operador con el interno.”

Hay cinco galpones industriales, uno para mujeres (que está con cartón y envases) y cuatro para varones. Hay uno para mujeres que es reciclaje de cartón y envases y hay uno en varones que es una panadería. El operador, que es esta empresa concesionaria, subcontrató ese galpón industrial bajo requerimientos que ellos establecen y el empresario que quiera venir aquí tiene que basarse en esos requerimientos, por ejemplo que se haga cargo de la mantención anual de la pintura, de algún daño, tiene que colocar una boleta de garantía de cinco millones y una serie de otras cosas que yo en verdad las desconozco porque es un tema de ellos. El concesionario le dice “yo a usted le presto este galpón industrial, usted va a poder ganar todo este “cuento”, pero nosotros les exigimos tales cosas”, es como que te arrienda el local en definitiva.”

N: **¿Y los otros galpones industriales en qué están ocupados?**

S: “Hay un galpón industrial que lo tiene ocupado solamente la empresa para sus labores de mantención y los otros que no son las dos empresas instaladas están vacíos.”

N: **¿Es cierto que las empresas no están muy interesadas en instalarse aquí?**

S:” Lo que pasa es que normalmente en todas las unidades tradicionales el tema de los empresarios es un tema que hay una regulación , pero en general los empresario cuando trabajan en las cárceles tienden a pagar menos del mínimo, no hay mayores garantías y es por eso que en los complejos se asegura el cumplimiento de esas garantías y los empresarios estaban acostumbrados a un trato directo con los internos, entonces no había regulación de nada , salvo una regulación nuestra de decir “ este empresario viene, trabaja, le facilitamos un espacio y hacemos un trato”, pero más allá de eso nada.”

N: **¿Entonces no tenían como obligarlos a que respetaran las normas mínimas?**

S: “Hay como obligarlos, el problema es que o tienes internos trabajando en algo o no tienes nada. Entonces aquí el empresario que venga tiene que cumplir con toda la reglamentación y no ha sido fácil en esta región incorporar empresarios.”

N: ¿Pero antes era mejor o siempre ha sido complicado el tema de los empresarios?

S: “Yo creo que siempre ha sido complicado, pero con esta infraestructura obviamente es bastante más digno que un empresario se venga a instalar, tiene un galpón industrial completo, con oficinas, con instalaciones sanitarias, o sea, tiene todo, lo que pasa es que el empresario tendrá que ver si le conviene.”

N: ¿Entonces es problema de lo burocrático del sistema?

S: “Yo diría que más que burocrático es un sistema que está regulado.”

N: Desde el punto de vista de los internos, ¿se ve que ahora quieren trabajar más que antes?

S: “Sí, totalmente. Los internos siempre han trabajado, los que quieren trabajar siempre van a trabajar, se las van a rebuscar. Hoy día lo que significa en una cárcel concesionada es que hay una empresa que te oferta la posibilidad de trabajar, que te asegura un piso que es el sueldo mínimo y que tu con eso mensualmente estás aportando a tu familia, estás pudiendo sustentarte tú tus necesidades y estás sustentando a tu familia. Eso es una gran novedad en un complejo, de hecho se ha dado la situación casi chistosa de que en septiembre hubo una libertad condicional amplísima, nunca antes vista, se fueron 85 internos

y de esos como todos tenían conducta muy buena según el reglamento y la ley muchos eran internos trabajadores que llevaban ya de febrero trabajando y muchos de ellos le pidieron a la empresa si los podían seguir contratando y no irse porque de verdad iban a salir y a dónde iban a ir, pero lamentablemente nosotros no los podemos tener, es igual que si estuvieran presos y le quita la posibilidad a otros internos. Tenemos una interna que está con libertad condicional que es muy buena trabajadora y ella trabaja en el galpón mujeres con esta empresa de cartón y envases, pero ahí la contrató esta empresa, o sea, existe esta posibilidad, pero con libertad condicional, con beneficio de salida diaria no.”

N: Usted trabajó en el sistema tradicional, comparándolo con este sistema ¿sería mejor el actual?

S: “En el área laboral sí. Yo siempre he creído, personalmente, que nosotros como institución estatal no tenemos ni los recursos ni la dotación para hacernos cargo de un problema tan complejo como es la delincuencia y como es la reinserción, por tanto desde una política social se establece que esta sería una modalidad para resolver el tema del hacinamiento, de la promiscuidad, de la reinserción. No había otro, en este momento no hay otra posibilidad si nos con el concurso de un privado, nosotros éramos dos asistentes sociales en Rancagua para una población penal de 1000 interno, obviamente era imposible que nosotros lográramos hacer un trabajo de reinserción para esa población penal, focalizábamos a grupos que era bastante minoritarios y hoy día la oferta que entrega este operador es una oferta bastante más amplia, piensa tu que

solamente el servicio de reinserción tiene treinta personas, tiene 8 psicólogos, 9 asistentes sociales, jefes de área. Ahora, lo que yo creo que el operador con todas las debilidades que ha mostrado y que ha tenido y que las va a tener que ir mejorando, va a llegar en algún momento en que la calidad va a ser distinta, hoy día podemos hablar de cobertura, la calidad es una cosa medible en el tiempo y ellos como compromiso debieran al cuarto año de operación dar cuenta de cuál ha sido su impacto en el caso de la reinserción, si tu me preguntas hoy día, que era lo que yo le decía ayer al Inspector Fiscal cuando estábamos en reunión, yo creo que el mayor impacto ha sido en el área laboral, sin duda, los internos te piden, lo único que quieren es trabajar.”

N: ¿Lo que usted nos señala ha cambiado con el tiempo porque al parecer al principio no estaban tan interesados en trabajar?

S: “Lo que pasa es que los internos han bajado su nivel de defensa, han visto que efectivamente un interno que trabaja una jornada completa por ejemplo va a ser de sustentar sus necesidades y a su familia.”

N: Hay que considerar además el impacto del cambio de hábitat que han tenido, y que muchos quizás por primera vez tienen un trabajo respetable, siendo mirados como trabajadores y no como delincuentes

S: “Muchas de las personas que están en el sistema judicial con antecedentes es precisamente porque el sistema no les ha otorgado posibilidades,

algunos las han tenido, sin duda, pero en general cuando tu analizas el tema de la delincuencia no es un tema que le competa al de la cárcel o al tribunal , es un problema de la sociedad y la sociedad no ha sabido resolver ese tema, entonces, si tu haces u análisis de la exclusión social, de la pobreza, de la distribución de los ingresos, de cual es el modelo económico de este país sin duda que son elementos macro-sociales, uno no lo puede circunscribir a que el “gallo” no tuvo papá, no tuvo mamá o se metió en la pasta base y por eso delinquiró, eso es un análisis súper lineal.”

N: ¿Falencias del concesionario o del sistema en general?

S: “Yo creo que las falencias han estado dadas por que la empresa privada trabaja con números y nosotros trabajamos con personas, entonces para ellos como empresa en el dato duro a ellos les interesa cumplir con un número determinado que fue a lo que ellos se comprometieron “yo me comprometí a dar 10 trabajos, son 10 no más”. Ahora, nosotros hemos logrado acá aumentar por ejemplo la cobertura, por ejemplo ellos al terminar el primer año ellos tenían que tener 80 internos trabajadores dependientes y tenían 120 ponte tu y eso fue, además de porque ellos subdividieron las jornadas completas y posibilitaron mayor número de internos, porque nosotros presionamos para que los internos trabajaran, había sido una promesa que les habíamos hecho. Entonces, es un operador obviamente centrado en un interés económico por su calidad de empresa.”

N: ¿Qué cambios tuvo para Gendarmería este nuevo sistema, aparte de cambio de roles y la entrada de dos actores más? ¿Hubo alguna inyección de recurso, capacitaciones, etc.?

S: “Para Gendarmería implica trabajar en condiciones dignas, nosotros trabajábamos en condiciones inhumanas, en general en unidades muy antiguas con precarias condiciones de construcción, de habilitación, con mínima tecnología y hoy tu ves esta oficina, yo te muestro la oficina que tenía en Rancagua y es un chiste, era una autoconstrucción, sin baño, sin teléfono, sin calefacción y obviamente son condiciones bastantes complicadas para trabajar.”

N: ¿Se puede decir entonces que desde el punto de vista laboral también mejora para Gendarmería?

S: “Sí, yo creo que la dificultad para Gendarmería ha sido acostumbrarse a un tercer que tiene que lo mira y lo observa y lo critica además- porque obviamente tenemos falencias como institución- y ya no estar a cargo, por ejemplo en el caso de la reinserción, ya no es mi responsabilidad operar el sistema de reinserción, yo ya no estoy a cargo de hacer un informe, no tengo la responsabilidad de hacer un taller con los internos, me va a costar más darme cuenta probablemente de cuál es el nivel de reinserción de estos internos, porque el rol de los profesionales y de Gendarmería en general pasa por articular y facilitar que efectivamente este contrato se cumpla y de decir qué cosas no se cumplen e informarlas. Entonces en alguna medida, por ejemplo, si se rompió algo que no es una prioridad para el operador, no la va a reponer porque tiene plazo y

no es una prioridad, antiguamente para nosotros era una prioridad se mandaba a comprar y se compró y se arregló y listo, no le tengo que preguntar a nadie, si hay una celda que se siniestró porque la quemó un interno hay que hacer una investigación para determinar de quién fue la culpa , si la culpa fue del operador o de gendarmería, una vez establecida la responsabilidad se solicita la reparación de la celda y todo esto tiene un circuito, el mismo que ustedes están usando para que les den información, nosotros le informamos a la Inspección Fiscal, va a Santiago, en Santiago se le informa al Ministerio de Justicia, éste dice si o no y si dice que sí se devuelve por todo este circuito y en un año más vamos a tener la celda arreglada, es un sistema burocrático y lento.”

N: ¿Será capaz la empresa privada de lograr una reinserción?

S: “Depende de cómo tu hagas la lectura. Si tú muestras los indicadores contractuales que debe cumplir el operador en el caso de la reinserción, sin duda van a ser más altos de los que teníamos antes, o sea, si nosotros teníamos a 200 internos estudiando en el CCP de Rancagua donde habían 1000 internos, acá ellos presentaron una matrícula de 1100 internos, lo que fue fantástico y ellos lo pueden hacer porque tienen 21 profesores y salas de clases etc., pero en el caminar se les fue desinflando el tema porque hay una movilidad con los imputados, la población estaba mirando como era el asunto y después se fue alejando; este año les aprobamos 300 internos para la escuela (350 0 338), porque nosotros no vamos a privilegiar este año la cobertura sino que la calidad. Entonces el timer social no lo da la empresa privada, lo da el Estado que aquí

somos nosotros. Si no existiera la figura del control de calidad que somos nosotros probablemente harían hasta menos que el mínimo.”

N: ¿Quién sanciona la falta de cumplimiento? ¿Y qué tipo de sanciones tienen?

S: “El Ministerio de Obras Públicas y el Ministerio de Justicia y las sanciones son económicas, por cada incumplimiento hay multas económicas diarias, por ejemplo 10 UTM por incumplimiento de alguna cosa; todo eso está en el contrato de concesión, hay una tabla de los incumplimientos con su respectiva multa y para la parte del proyecto de la obra y para la explotación, por ejemplo (observa tabla del computador) si ellos tiene una infracción de la información requerida con datos y antecedentes con errores tienen una multa de 400 UTM y si se comprueba que los errores se debieron a actuación maliciosa del concesionario se cobra una multa adicional de 4.100 UTM. Este tema de las multas sigue el mismo circuito que hay para todo, la Inspección Fiscal dice “yo le pongo una multa por esto”, el “gallo” viene y dice “oye yo no estoy de acuerdo por esto o esto otro y voy a comprobarlo”, luego alguien dirime ese tema y una vez que eso se determina el operador tiene que pagar. El año pasado en este complejo le pasaron cuatro multas. Yo creo que si en algún momento el operador se da cuenta que le pueden pasar muchas multas me imagino que quizás no será un negocio muy rentable.”

N: ¿Ha habido multas por temas laborales?

S: “No ha habido.”

N: **¿Podemos decir que en la parte laboral la relación de Gendarmería ha sido buena?**

S: “Lo que pasa es que en la rutina diaria tú tienes que ir buscando cómo mejorar y optimizar este sistema, nosotros llegamos en diciembre y la primera semana de enero ya los internos estaban pidiendo trabajar y para el operador no era una prioridad tener internos trabajadores, de hecho ellos durante el año tenían que cubrir estos 80 internos trabajadores y fue por las exigencias que nosotros hicimos que logramos que en febrero salieran internos a trabajar, de hecho uno de ellos ya está en libertad. Ese proceso de tener internos trabajadores en los otros dos complejos se demoró mucho más y recién vinieron a tener internos trabajadores por ahí por julio-agosto. Por ejemplo, ayer me comentaba el inspector fiscal que en el caso de Alto Hospicio hay una realidad regional distinta, entonces ellos tienen mayor cantidad de empresarios instalados allá, lo que dista de la realidad nuestra que no tenemos tanto empresario y todo eso va a estar dado por las conexiones que tu hagas con las secretarías ministeriales de gobierno, con las redes externas. Aquí siempre la población penal ha sido menos conflictiva que la de Santiago, sí es una población penal con mayor compromiso delictual que por ejemplo la de la primera región, en esa región la población penal es de tráfico, por tanto tiene otro nivel de educación, otro nivel de inserción laboral y de recursos, acá de trata de más delitos por daños a la propiedad y de connotación sexual.”

N: ¿Qué tipos de trabajo realizan los trabajadores independientes?

S: “Trabajos artesanales en madera, en cuero, en vidrio y las mujeres en trabajos más artesanales como de tarjetería, costura, tejidos.”

N: ¿En vidrio? ¿Obviamente no se trata de internos peligrosos?

S: “Ingresan un vidrio, lo pintan con pintura, hacen espejos. Claro, tenemos una segmentación, si me está pidiendo ingresar neoprén, herramientas, etc., obviamente el del modulo 1 no va a tener, pero si van a tener los alta, los medios, las mujeres.”

N: ¿Físicamente, cómo trabajan lo independientes?

S: “Los talleres artesanales están dentro de los módulos, los profesionales colaboran con ellos en el trabajo, en términos de diagnosticarlos, en ver las posibilidades de mejorar ese trabajo que ellos tienen, pero más que eso no. En cada modulo hay un taller artesanal, un espacio que estaba sin habilitación de nada, la empresa colocó algunos mesones metálicos y ellos traen sus herramientas, la madera, el cuero, etc. Ellos traen sus materiales, los familiares se los proveen, es auto gestado, nosotros solamente autorizamos los ingresos.”

N: ¿Y en el caso de los dependientes?

S: “La empresa provee todo, uniformes materia prima, todo.”

N: **¿Y el rol de Gendarmería en esto?**

S: “Nosotros llevamos un control de todos los internos que trabajan, en qué trabajan, cuántos días trabajan, cómo trabajan.”

N: **¿Hay una disciplina en cuanto a esto, por ejemplo los materiales que les traen los dejan en el taller o se los llevan a su celda?**

S: “Cuando son cosas chicas...depende del interno en realidad. La empresa privada tiene unos estándares, un interno artesanal independiente debiera ser un interno que tiene una habitualidad de trabajo, no trabaja de repente, mantiene una cierta rutina, tiene ciertos horarios, pero eso es una autorregulación, por eso son independientes.”

N: **¿Entonces a parte del control básico de Gendarmería no tiene ningún otro control?**

S: “No, es que los internos tienen toda una regulación, hay horarios de encierro, de desencierro, de almuerzo, de cena, de once, etc., lo que nosotros tenemos que hacer es cumplir con los horarios de los servicios, cumplir con que los internos estén en sus horas de encierro y en sus horas de desencierro.”

N: ¿Participa también el consejo técnico en el tema de los independientes?

S: “Ellos por oferta técnica, uno de los requerimientos era que estuviese sancionado por el consejo técnico quienes eran trabajadores independientes, por tanto el operador presentó un listado de internos que cumplían un perfil que yo les digo y que efectivamente habían sido por el encargado laboral chequeados en ese listado de que efectivamente esa gente era trabajadora independiente.

Tenemos un encargado laboral porque nosotros tenemos que cumplir metas institucionales, una de esas metas es tener claro quiénes son los internos que ejercen alguna actividad laboral , tanto dependiente como independiente y si es independiente qué habitualidad tiene, al menos si trabaja 7 días al mes (a esto podemos tener acceso, a estas estadísticas). Estas metas institucionales siempre han estado, no es con el nuevo sistema, son metas establecidas desde el nivel central, con aporte financiero del Estado.”

N: ¿Respecto de la venta de los productos de los trabajadores independientes?

S: “Hay una sala de ventas en el complejo que está al ingreso, por bases de licitación el operador tiene que tener una sala de ventas en donde exhiba los productos de los internos, de manera voluntaria para los internos. Les aplica la sala de ventas un 19% sobre el valor por concepto de IVA y está de lunes a viernes en exposición. Como este complejo está lejos de la ciudad obviamente

tiene un nivel de ventas bajísimo, por tanto se está buscando la posibilidad de dar un sitio en el centro de la ciudad porque aquí van a poder vender sólo lo que compre la familia. Tienen además de asistir a unas ferias anuales, por ejemplo el fin de semana pasado estuvimos en un stand en conjunto con el operador en la fiesta huasa de Rancagua y ahí logramos vender un mayor volumen de productos. Las ganancias obtenidas se les devuelven a los internos, hay un porcentaje que por reglamento de establecimientos penitenciarios va para ahorro y lo demás se les pasa a ellos.”

N: ¿Hay venta a través de la familia?

S: “No debiera ser, debiera ser todo regulado por la sala de ventas, pero sí. Los internos no quieren que les reste este porcentaje por la boleta, etc., entonces al final igual lo pasan por la visita. Estuvimos analizando incluso esta situación porque no debiera ser que ni la familia saque trabajos o los funcionarios de la empresa privada o nosotros mismos compremos algo directo al interno, pero es en realidad una situación bastante complicada porque de donde obtienen mayores recursos es a través de es venta y al final se la lleva la familia, hay cosas que hay que flexibilizar.”

N: ¿Las ferias artesanales cada cuánto tiempo se dan?

S: “Ellos tienen que asistir a dos ferias artesanales al año si no me equivoco.”

N: ¿Qué pasa con el caso de los microempresarios?

S: “No hay ninguno, hubo un interno microempresario que reparaba balones de fútbol que ocupaba el operador en las actividades deportivas, pero en realidad era muy poco el volumen, así es que hoy está en cero. La idea es que todos aquellos internos que trabajan en los talleres artesanales y que tienen una forma de trabajo mas bien orientada a la microempresa que el operador los pueda potenciar, darles las facilidades (de hecho en la tarde tengo una reunión con un interno que está más o menos con esas condiciones) que sean microempresarios que puedan darle trabajo a los otros internos, pero eso también tiene una regulación de la empresa, por ejemplo significa que la empresa les lleva las cuentas, tienen que tener un contador y eso a los internos no les gusta porque a ellos les gusta hacer su transacción solitos, entre ellos no más, pero nosotros no podemos permitir que un interno que es trabajador independiente que empieza a subir y aumentar su volumen en el taller artesanal pase a ser un microempresario, hay que regular, sino sería una mafia, por eso yo puse cartas en el asunto para que el asunto no se dispare y tenga un efecto contraproducente.”

N: ¿Por qué no se ha dado la microempresa?

S: “Yo creo que es un poco lo mismo que lo del empresario, hay regulación, hay mayor burocracia, no ganan lo que ellos ganan por sí solos, hay un tercero de intermediario y como se trata de delincuentes no están habituados a normas, a

regulaciones, a descuentos o a todo un tema legal, o sea, partiendo un microempresario tiene que hacer toda la iniciación de actividades y ¿cuándo han hecho eso en su vida?”

N: ¿Cuáles son los horarios de los trabajadores dependientes?

S: “Tiene un horario de acuerdo a la jornada de trabajo para el cual fue contratado.”

N: ¿Cómo se fiscalizan las inasistencias?

S: “Las regula el operador con fiscalización del AIF.”

N: ¿Qué nos puede decir de las causales de despido?

S: “En general están dadas porque el interno se metió en un problema de conducta por ejemplo, un problema de régimen interno, por tanto ya no va a ser autorizado para seguir ejerciendo la función que hacía porque implicaba un aprobación por su conducta, por su perfil e infringió eso. Hay otros internos que trabajan poco y empiezan con licencias médicas prolongadas y en general las mismas cosas que afectan a la gente en general como trabajadores. La deserción por si solos es muy baja, o sea, porque no le gustó el sistema es muy baja., mayoritariamente es por infracción del régimen interno.”

N: ¿La idea era que todos los internos en estas cárceles tuvieran algo que hacer, es así?

S: “Sí, aunque no estén haciendo nada no están en sus celdas. Hay horarios de encierro y desencierro, en uno están todos encerrados y en el otro todos desencerrados y estando desencerrados ellos tienen voluntariamente la posibilidad de incorporarse a actividades de reinserción, escuela, trabajo, talleres de intervención o deportes o trabajo artesanal, si él no quiere nadie lo puede obligar, el que no quiere hacer nada no hace nada, pero está desencerrado, no está en su celda ni puede subir a su visita a la celda. El empresario sí puede obligar a sus trabajadores dependientes.”

N: ¿Regula de alguna manera la inspección del trabajo?

S: “Que yo sepa no ha venido, el año pasado tuvimos algunos problemas y pensamos en traerlos, pero esa es una labor que tiene que hacer la inspección fiscal. Tampoco obviamente estaba presente en las unidades tradicionales.”

Por último, nos aclara sobre la división que hacen del sueldo los internos, explicándonos que lo único que percibe el interno materialmente es 1 UTM., luego se deposita un 15% del sueldo en la cuenta de ahorro del interno, y que el resto del dinero conocido como de “libre disposición” es entregado a los familiares, previo poder firmado por el interno, en el cual autoriza a retirar estos fondos. Respecto a los internos que no poseen familiares quienes les retiren los fondos restantes, señala que estos pueden entregar un escrito firmado para que esos fondos sean depositados en su cuenta de ahorro. Los fondos son entregados 4 días al mes, de 12:00 a 13:00 y de 16:00 a 17:00 horas, horarios posterior al de visitas. Además nos señala que la fecha de pago es el último día del mes, pero

está establecido que el monto que se le entrega a los internos, puede ser entregado dentro del periodo de los 5 primeros días del mes siguiente. Para el monto de “libre disposición”, gendarmería estableció un calendario y se le entrega al privado. Acerca de la cuenta de ahorro, Sandra Sánchez nos indica que los trabajadores independientes también la poseen y que desde hace poco es obligatoria, por lo que se encuentran regularizando este tema. La complicación con la cuenta de ahorro del trabajador independiente, se encuentra en que los productos que fabrican, deben ser vendidos a través de la sala de venta, a la cual los internos no le tienen mucha fe, debido al poco acceso que poseen a ella y la poca venta que se realiza, por lo que en definitiva, terminan entregando los productos a los familiares.”

CONCLUSIÓN

Una vez terminada nuestra investigación y en virtud de los antecedentes que logramos reunir, podemos concluir, en términos generales, que el nuevo modelo adoptado en Chile para el manejo de recintos penitenciarios presenta características favorables para el desarrollo de actividades laborales de los internos, facilitando así la labor de reinserción encomendada. Sin embargo, por el corto tiempo de funcionamiento del sistema, por estar nuestra investigación basada en el funcionamiento de solo uno de los recintos penitenciarios concesionados, por el hecho de tratarse de una empresa privada (operador) a cargo de una función comúnmente asumida como propia por entidades públicas y, por existir falencias que deben mejorarse, creemos que no es posible afirmar aun que los resultados finales serán satisfactorios.

Como características favorables del sistema de concesión de cárceles para la actividad laboral de los reclusos podemos mencionar las siguientes:

- La infraestructura, servicios básicos, instalaciones y demás prestaciones de higiene, salubridad y seguridad de los recintos concesionados permiten que:

- Los internos trabajadores puedan estar segmentados convenientemente, al existir un modulo especial para este tipo de reclusos, facilitando así el desempeño de sus labores.
 - Como los talleres, comedores y patios son exclusivos para cada modulo, se facilita la realización de los programas de reinserción social específicos para cada segmento, evitando además el contagio criminógeno entre los distintos grupos.
 - Las mejores condiciones de vida al interior del penal redundan en un mejor funcionamiento laboral de los internos.
 - Las altas exigencias establecidas para la instalación de lugares de trabajo al interior del recinto, hacen que la actividad laboral de los internos pueda realizarse en condiciones similares a las de los trabajadores del medio libre.
 - Se ve mejorada notablemente la actividad de los independientes, al existir una sala de exposición y venta de sus productos y dependencias adecuadas en cada modulo, como por ejemplo, talleres y lugares para guardar las herramientas y trabajos.
 - Las mejores condiciones posibilitan también una mayor participación de empresarios externos, al contar con galpones industriales, oficinas, instalaciones sanitarias, etcétera.
-
- Por otro lado, la existencia de una completa regulación del trabajo de los reclusos implica que sus derechos como trabajadores sean respetados, independientemente de su calidad de privados de libertad. Esta regulación y

su consiguiente beneficio se aprecia principalmente en los siguientes aspectos:

- Los trabajadores que realizan labores en relación de subordinación y dependencia, ya sea de empresas externas o del propio operador, cuentan con la garantía de la suscripción de contratos de trabajo, con todos los beneficios que ello conlleva.
- Las jornadas de trabajo, las remuneraciones y las condiciones de seguridad e higiene laboral, se encuentran también reguladas, evitando así posibles abusos y garantizando condiciones de trabajo dignas.
- Los procesos de selección de internos para las vacantes que se ofrecen, son igualitarios, justos y ordenados, intentando lograr así que el trabajo sea una opción para todos (independiente del tipo de pena o de la persona) y, de no ser posible esto, al menos lograr que los seleccionados sean realmente aquellos que tienen mayor probabilidad de rehabilitación o mayor expectativa de vida útil al egreso.
- Las opciones de trabajo ofrecidas son claras y variadas, evitando que se generen situaciones de confusión, inestabilidad y violación de derechos. Además, se encuentran focalizadas en un vasto número de internos, o por lo menos, en un mayor número en comparación a lo que sucede las cárceles sin concesión.
- La contemplación del apoyo que el operador debe prestar a los reclusos que egresan del establecimiento, es notoriamente favorable y un gran paso para la reinserción de los internos en el medio libre.

- Las labores de fiscalización a cargo de la Inspección Fiscal y, de cierta manera, también de Gendarmería, y los diversos informes que debe emitir el operador a cerca de la situación laboral de los reclusos, son evidentemente medidas que favorecen la actividad laboral de los internos y contribuyen a la transparencia del sistema.
- La obligación que recae sobre el operador de mantener una sala de ventas de productos elaborados por los reclusos; de participar en actividades regionales para exponer y vender estos productos; de realizar programas de difusión y de capacitación; de contar con personal especializado y, de mantener registros actualizados de los internos trabajadores, son también medidas que refuerzan la actividad laboral penitenciaria y permiten una mejoría de los indicadores de gestión.
- Se ha logrado mejorar las modalidades de trabajo intrapenitenciario, desapareciendo así las modalidades informales (mozos y jornales) que existen todavía en la cárceles sin concesión y que atentan contra los derechos de los trabajadores.
- Se ha logrado una mejor adecuación a la normativa internacional.

- La Coordinación entre los subprogramas del Servicio de Reinserción Social y entre éste y los demás servicios penitenciarios, permite un tratamiento más completo de la reinserción de los reclusos.

- La mantención de una página Web que expone los productos de los internos permite una mayor difusión e implica un gran avance.

- El encontrarse diferenciadas y establecidas claramente las funciones de los administradores del sistema (Operador, Inspección Fiscal y Gendarmería de Chile), permite mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de los programas, incluido, por supuesto, el laboral. Esto se manifiesta principalmente en que no es el Estado quien se fiscaliza a sí mismo, sino que fiscaliza las funciones del operador y en que no existe una sobrecarga de funciones para Gendarmería de Chile.
- Por último, se aprecia un avance importante en el diseño de indicadores de gestión de rehabilitación en comparación con el sistema de cárceles sin concesión.

Sin embargo, existen también importantes falencias que será necesario mejorar con el tiempo, como:

- Los sistemas de vigilancia y las instalaciones ofrecen mayor aislamiento a los internos y, aunque existen mejores estándares en espacio, alimentación, salud y rehabilitación, los reclusos resienten la soledad de la celda individual, los patios para pocos y la fuerte vigilancia, y esto podría repercutir en sus actividades laborales. Es así como existen ya reclusos deprimidos ante el riguroso control físico y tecnológico, a tal punto que ya se han registrado

suicidios. Quizás esto podría aminorarse fortaleciendo los programas de ayuda psicológica.

- Aunque presenta ventajas importantes, no ha habido una buena recepción de la modalidad de microempresa por parte de los internos. La existencia de regulación, de descuentos legales y de un tercero intermediario, explicaría la desmotivación que han presentado los internos frente a esta modalidad de trabajo. Es probable que esta situación se mantenga, por las características propias de la cultura de los internos, sin perjuicio de que siempre será posible educarlos y capacitarlos a fin de que con el tiempo sus hábitos y percepciones vayan cambiando.
- La difusión de la existencia de la página Web de la cual hemos hablado es muy restringida, así como también lo es el acceso a Internet por parte de la población; las actividades regionales son esporádicas y los niveles de ventas en ellas no son muy altos; al encontrarse la sala de ventas dentro del recinto penitenciario, que a su vez se encuentra ubicado en una zona rural alejada de la urbe, no se produce una amplia difusión de los productos ya que, como podrá suponerse, quienes frecuentan el recinto son principalmente los parientes de los internos y el personal administrativo de la cárcel y, por último, la venta a través de estos medios “formales” implica que, por la aplicación de impuestos, el interno reciba una cantidad de dinero menor a la que recibiría a través de venta directa. Es recomendable entonces que se

mejoren estos aspectos, por ejemplo, instalando una sala de ventas en la ciudad.

- Como en su momento se dijo, el operador tiene la obligación de mantener un registro de reclamos y sugerencias respecto al Subprograma Laboral, en el que se consigne el seguimiento del caso y el resultado de las acciones realizadas, anunciado y disponible para todos los usuarios del subprograma, e informado mensualmente al Inspector Fiscal. Pues bien, a pesar de que lo recién señalado se encuentra establecido en reglamento al que debe ceñirse el operador, luego de haber efectuado las entrevistas correspondientes a varios internos y haber tenido la oportunidad de conversar con varias personas que trabajan dentro del penal como administrativos, ninguno de ellos mencionó este libro de reclamos, por lo que deducimos que este es uno de los objetivos o funciones que debiesen cumplirse dentro del establecimiento y que sin embargo no se cumplen o, al menos, no se encuentra suficientemente difundida su existencia. Esto resulta del todo perjudicial para los internos, dado que un importante canal de comunicación con la Inspección Fiscal, que es el ente regulador del cumplimiento de la legislación laboral, se ve anulado.
- Como pudimos constatar, no existe aun un interés real de las empresas en instalarse a desarrollar sus funciones al interior del recinto penitenciario, a pesar de contar ahora con evidentes beneficios en cuanto a prestaciones de infraestructura y garantías de trabajo. Esto se debería a que los empresarios

que han trabajado en cárceles tienden a pagar menos del mínimo y están acostumbrados a un trato directo con los internos y a que no se les exijan mayores garantías ni se les fiscalice o regule, y, como en este tipo de Complejos se asegura el cumplimiento de las normas laborales, y hay fiscalización y regulación, no ha sido fácil en esta región incorporar empresarios, sin perjuicio de que este es un punto que ha sido siempre complicado. Aquí será necesario un cambio en la mentalidad del empresariado unido a un esfuerzo extra por parte de los administradores del sistema. En esto influirá el tiempo de funcionamiento del sistema y su estabilidad.

- Si bien se ha avanzado en el diseño de indicadores de gestión de rehabilitación, solo el tiempo medirá su efectividad. Además, deben difundirse los resultados obtenidos para contribuir a la transparencia del sistema.
- Pensamos que la calidad de empresa privada del operador, centrada obviamente en intereses económicos, puede, eventualmente, transformarse en un problema, situación que solo podrá apreciarse con el paso del tiempo. Al decir esto nos referimos, por ejemplo, a que es posible que una vez que el operador cumpla con el programa al que se comprometió en el contrato de concesiones pierda el interés de integrar a una cantidad mayor de internos condenados en las modalidades de trabajo ofrecidas, dejando de lado un número importante de internos con interés en participar (recordemos que, según dichos de doña Sandra Sánchez, cuya entrevista fue parcialmente

transcrita en el capítulo quinto de este trabajo, Gendarmería ha tenido que presionar al operador para aumentar la cobertura); o bien, se dedique enteramente a cumplir con lo minimamente establecido en el contrato, olvidando los componentes sociales y la calidad.

Creemos que aun falta invitar y comprometer al sector público y privado, tratando de formar una red que comprenda a la opinión pública, los medios de comunicación, al gobierno y a todas las entidades, públicas o privadas, relacionadas con las tareas de rehabilitación. Además, pensamos que es posible mejorar el sistema de redes de trabajo con privados y necesario fortalecer las redes de apoyo local para ex reclusos.

Además, es un objetivo aun por lograr el que la gran mayoría de los internos tengan como estímulo para trabajar no sólo la posibilidad de optar a beneficios de salida, sino que también el ánimo de rehabilitarse.

La necesidad de elevar a rango de ley la normativa reglamentaria, de manera que las materias relativas al trabajo penitenciario queden íntegramente reguladas en un solo cuerpo legal, es también un punto importante que ha quedado sin resolver.

Para finalizar, queremos dejar constancia de que tratamiento del trabajo intrapenitenciario dista mucho de ser satisfactorio, ya que la bibliografía y material relativo al tema es escaso y lo que en mayor cantidad encontramos son críticas a

la labor de resocialización realizada por los organismos encargados de ella; ni en las cátedras de derecho penal, ni en las de derecho laboral, ni en ninguna de las ramas del derecho encontramos tratamiento del tema, parece ser entonces que este punto del trabajo en Chile se encuentra dentro de las áreas grises que nadie quiere abordar y, resulta sumamente difícil elaborar informes al respecto, básicamente por la escasa transparencia y las serias limitaciones para acceder a información. Hacemos un llamado a mejorar este aspecto.

BIBLIOGRAFÍA

1. BREIDING, MARÍA. SIGES: La empresa encargada de entregar servicios en las nuevas cárceles chilenas concesionadas a privados. [en línea]. http://66.102.7.104/search?q=cache:thQLfnmeT1QJ:www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Voluntariado.asp%3Fid%3D3250%26dir%3DAbril-2004%26Not%3Dtrue%26tit%3Dx+c%C3%A1rceles+concesionadas+mundo&hl=es&gl=cl&ct=clnk&cd=50&lr=lang_es. [Consulta en línea: 27 de agosto 2006]
2. BREIDING, MARÍA. SIGES: La empresa encargada de entregar servicios en las nuevas cárceles chilenas concesionadas a privados. [en línea]. http://www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Voluntariado.asp?id=3250&dir=Abril-2004&Not=true&tit=x. [Consulta en línea: 28 de febrero 2007]
3. CURY, ENRIQUE. 1999. Manual de Derecho Penal de Enrique Cury. Segunda edición actualizada.
4. DAMMERT, LUCÍA; DÍAZ, JAVIERA. 2005; "Cárceles privadas: ¿Modelo de Gestión Penitenciaria o Inversión Inmobiliaria?"; 2005.
5. DEFENSORÍA PENAL. 2 de agosto de 2006. Cárceles colapsarán si seguimos pensando en sancionar delitos con privación de libertad. [en línea]. http://66.102.7.104/search?q=cache:vdKMTjovEJgJ:www.defensoriapenal.cl/index.php%3Fseccion%3D1%26id%3D2850+c%C3%A1rceles+concesionadas+mundo&hl=es&gl=cl&ct=clnk&cd=18&lr=lang_es. [Consulta en línea: 27 de agosto 2006]
6. EL MERCURIO. 24 de julio de 2006. Las sorpresas que trajo el nuevo sistema de reclusión: Problemas en las cárceles concesionadas. [en línea] <http://www.nueva-via.cl/noticias/2006/07/problemas-en-las-crceles-concesionadas.html>. [Consulta en línea: 28 de febrero 2007]

7. EL MERCURIO. 2005. Cárceles Concesionadas. [en línea].
http://editorial.elmercurio.com/archives/2005/10/carceles_conces.asp.
[Consulta en línea: 19 de agosto 2006]
8. EL MERCURIO. 26 de julio de 2006. Cárceles concesionadas: “Es un sistema absolutamente mejor”. [en línea].
<http://archivo.wordpress.com/2006/07/26/carceles-concesionadas-es-un-sistema-absolutamente-mejor/>. [Consulta en línea: 27 de agosto 2006]
9. FLACSO CHILE. 9 de julio de 2006. Preocupación por situación al interior de cárceles. [en línea]
www.flacso.cl/flacso/main.php?page=noticia&code=1178. [Consulta en línea: 19 de agosto 2006]
10. FUENTES, FRANCISCO. 2003. Director de Gendarmería entregó antecedentes sobre régimen interno y sistema de visitas que existirá en cárceles concesionadas.
www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Discapacidad.asp?id=954&dir=Marzo-2003. [Consulta en línea: 19 de agosto 2006]
11. GALLEGOS GONZÁLEZ, PAULA ANDREA. 2004. El trabajo penitenciario. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago. Universidad de Chile. Facultad de Derecho
12. GENDARMERÍA DE CHILE. Establecimientos Concesionados – Obligaciones de los Concesionarios [en línea]
www.gendarmeria.cl/penitenciaria/obligaciones.htm. [Consulta en línea: 19 de agosto 2006]
13. GENDARMERÍA DE CHILE. Información Penitenciaria – Antecedentes del Programa de Concesiones. [en línea].
www.gendarmeria.cl/penitenciaria/establecimientos.htm. [Consulta en línea: 19 de agosto 2006].
14. GENDARMERÍA DE CHILE, MINISTERIO DE JUSTICIA Y MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS. Manual de Planes de Manejo Ambiental para Obras Concesionadas, emitido por la Coordinación General de Concesiones del MOP y Pautas Mínimas de Diseño y Construcción para los Establecimientos Penitenciarios del Grupo 1.

15. GENDARMERÍA DE CHILE. Programa de Concesiones. [en línea]. www.gendarmeria.cl/penitenciaria/programa.htm. [consulta en línea: 19 de agosto 2006]
16. GENDARMERÍA DE CHILE – UNIDAD DE CONCESIONES. 2006. Ordenanza N° 242 del 13 de Marzo de 2006. Informa con relación a circulación del dinero al interior de los establecimientos penitenciarios concesionados y remuneraciones de internos trabajadores.
17. HUMERES NOGUER, HÉCTOR. 2000. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Santiago de Chile. 626p.
18. LA NACIÓN. 22 de Noviembre de 2005. Rancagua: Inauguran primera cárcel concesionada del país. [en línea] http://www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20051122/pags/20051122165403.html [Consulta en línea: 28 de septiembre 2006]
19. LEY ORGÁNICA CONSTITUCIONAL, Gendarmería de Chile (D.L. 2859, 1979)
20. MANUAL PARA APLICACIÓN FICHA DE DIAGNÓSTICO LABORAL Y CAPACITACIÓN LABORAL.
21. MEDINA, RODRIGO. 2 de enero de 2001. La Crisis del Sistema Carcelario. [en línea]. www.asuntospublicos.org/informe.php?id=13. [Consulta en línea: 23 de agosto 2006]
22. MINISTERIO DE JUSTICIA. 22 de Noviembre de 2005. Presidente Ricardo Lagos Inauguró Primera Cárcel Concesionada Del País. [en línea]. http://www.minjusticia.cl/Comunicados/2005/NOVIEMBRE/22_nov_2005.htm [Consulta en línea: 28 de septiembre 2006]
23. MINISTERIO DE JUSTICIA. 1998. Decreto 518 – Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.
24. MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES. 22 de Noviembre de 2005. Palabras

Inauguración Cárcel VI Región. [en línea]
<http://www.mop.cl/documentos/discursos/051122-min-d.pdf> [Consulta en línea: 28 de septiembre 2006]

25. MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES. Junio de 2003 SISTEMA DE CONCESIONES EN CHILE 1990 - 2003 MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS JUNIO 2003. [en línea].
<http://www.mop.cl/documentos/Documento%20Concesiones%20Final.pdf>. [Consulta en línea: 12 de diciembre 2006]
26. MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES. 28 de marzo de 2002. Decreto de de Adjudicación, Programa de Infraestructura Penitenciaria.. [en línea].
27. PRADO, FRANCISCO. 2006. El sistema penitenciario chileno, una aproximación crítica. Agenda Pública. [en línea].
<http://www.agendapublica.uchile.cl/n8/4.html>. [Consulta en línea: 27 de agosto 2006]
28. RADIO COOPERATIVA. 3 de febrero de 2004. Antes de 2007 deberán estar operativas tres cárceles concesionadas. [en línea]
www.cooperativa.cl/p4_noticias/site/artic/20040203/pags/20040203101436.html [Consulta en línea: 19 de agosto 2006]
29. RAMÍREZ, CLAUDIA. 2006. Arquitectura regiones, Seguridad y Rehabilitación. [en línea]. www.revistabit.cl/pdf/72-77_47.pdf. [Consulta en línea: 21 de octubre 2006]
30. RAZETO BARRY, MANUEL FRANCISCO Y SÁNCHEZ MEDINA, FRANCISCO ALEJANDRO. 2005. Determinación del empleador en las relaciones laborales mediadas por un tercero. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago. Universidad de Chile. Facultad de Derecho.
31. RED IBEROAMERICANA DE LA SOLIDARIDAD. 1 de Julio de 2002. El 2004 Abren las Primeras Cárceles Concesionadas [en línea].
www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Voluntariado.asp?dir=Arhivos_de_Noticias_PT&id=340. [Consulta en línea: 19 de agosto 2006]

32. REGLAMENTO SERVICIO DE LA OBRA, SECCIÓN 1 Programa anual de Reinserción y PARTE 3. Subprograma Laboral.

33. SE CONSTRUYE. 2006. MOP podrá reiniciar obras de nuevas cárceles concesionadas. [en línea]
www.seconstruye.com/webnoticia/asp/interior.asp?id=18025. [Consulta en línea: 19 de agosto 2006]

34. SOCIEDAD CONCESIONARIA BAS. 2006. Informe de Gestión Anual 2006 – Servicio de Reinserción Social, Establecimiento Penitenciario Rancagua.

35. Título II del Decreto 2.442, Reglamento de Ley de Libertad Condicional, 1926.

36. UNIVERSIDAD DIEGO POTALES. Informe Anual sobre los Derechos Humanos en Chile 2006 (Hechos de 2005). [en línea]
http://www.udp.cl/comunicados/0706/06/informe_textopdf.pdf [Consulta en línea: 1 de septiembre 2006]