



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

EL DERECHO AL TRABAJO EN MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD

Memoria para optar al Grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

MARCELA ALEXANDRA ROMERO VALDEBENTO

Profesora Guía: Doctora Pamela Martínez Martínez.

Santiago de Chile

2024

Resumen:

Esta tesis examina el derecho al trabajo para mujeres privadas de libertad en Chile, abordando tanto su fundamentación normativa como el análisis de datos estadísticos, con perspectiva de género. El estudio considera cómo las condiciones de trabajo en los centros penitenciarios y las barreras estructurales de género afectan de manera diferenciada a las mujeres en prisión, quienes se enfrentan una marginación interseccional: tanto por su situación de privación de libertad como por su condición de género. Utilizando un enfoque interdisciplinario y análisis comparativo, esta investigación analiza la normativa existente junto con datos estadísticos de la realidad, buscando identificar las brechas de género que persisten en el ambiente penitenciario. Los resultados de esta investigación permiten reconsiderar y darle más relevancia a un tema que ha sido históricamente subestimado.

Dedicada a las mujeres que me inspiran en mi vida,

a mi madre, tía y abuela,

que me enseñaron a persistir,

reconocer,

y a pensar en quienes nadie piensa.

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I: ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS DELITOS COMETIDOS POR MUJERES.	8
1. Historia de la interrelación entre la mujer y el trabajo.	9
2. La cárcel en Chile para las mujeres.....	12
3. Roles de género en las mujeres privadas de libertad.	14
4. Rol de madre.....	17
5. Características de las mujeres privadas de libertad en el sistema penitenciario chileno	18
CAPÍTULO 2: CÁRCEL Y DERECHO AL TRABAJO.....	21
1. Derecho al trabajo	21
i. Derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno	22
ii. ¿A qué sujetos está pensado?.....	24
iii. Derecho al trabajo carcelario	25
2. Desarrollo del trabajo carcelario.....	26
i. Historia e instituciones en Chile.....	27
ii. Actualidad, situación del derecho al trabajo en mujeres privadas de libertad.	29
iii. Características reconocidas normativamente	38
iv. Tipos de trabajos:.....	42
(a) Empresaria interna	42
(b) Prestación de servicios de internos:	43
(c) Servicios de aseo, alimentación y mantención:	44
(d) Actividades que propendan al entrenamiento ocupacional o terapéutico:	45
(e) Centros de Educación y Trabajo (CET):.....	45
CAPITULO 3: REALIDAD FÁCTICA DEL ACCESO AL TRABAJO EN MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD.	53
1. Análisis de las posibilidades de trabajo en la práctica.....	53
i. Centros de Educación y Trabajo Cerrados	55
ii. Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos:.....	56
2. Revisión de jurisprudencia sobre acceso al beneficio de participación de CET Semiabierto.	57

3. Mantención del sistema patriarcal intrapenitenciariamente.....	59
i. Posibilidades de optar a trabajos	59
ii. Población sin acceso a trabajo por ubicación demográfica del centro penitenciario (centralización)..	59
iii. Carácter sexuado de los trabajos que realizan las mujeres: roles de género en el trabajo.	60
iv. Diferencia de remuneración	62
v. Finalidad del trabajo	63
4. Necesidad de regulación legal de la ejecución de la pena	64
<i>CONCLUSIONES:</i>	66
<i>BIBLIOGRAFÍA:</i>	70

INTRODUCCIÓN.

El derecho al trabajo es un Derecho Humano fundamental reconocido tanto en tratados internacionales como en la legislación nacional. Sin embargo, la implementación de este derecho en el contexto de las mujeres privadas de libertad presenta desafíos significativos. El objetivo de este trabajo es evidenciar y esclarecer la existencia o no de un derecho al trabajo dentro de las cárceles femeninas o centros penitenciarios con áreas de reclusión femenina en Chile, abordando las barreras que enfrentan estas mujeres para acceder a oportunidades laborales mientras están reclusas.

En Chile, el Estado es el encargado de hacer respetar el estado de derecho y, mediante el sistema penal, puede utilizar medios represivos para mantener dicho estado. Las mujeres privadas de libertad en Chile, que superan las cinco mil¹, constituyen el segundo grupo más numeroso de reclusas en Sudamérica en términos proporcionales. Estas mujeres, al ser condenadas, pierden temporalmente su libertad, pero no deberían perder el resto de sus derechos fundamentales.

El derecho penal enfrenta problemas de legitimidad, especialmente cuando se aplica a personas que han sido históricamente excluidas de la sociedad. Existe la percepción de que el sistema penal en Chile no se centra únicamente en el delito cometido, sino también en la calidad del autor, afectando desproporcionadamente a aquellos en situaciones vulnerables.

Este trabajo prestará especial atención a la discriminación por motivos de género y analizará cómo la intersección de género, clase social, y otras formas de discriminación exacerbaban la marginalización de las mujeres privadas de libertad, teniendo como eje fundamental de estudio y directamente relacionado, la posibilidad efectiva de trabajar para las mujeres privadas de libertad.

La fase ejecutiva de la pena es un tema que carece de la suficiente atención por parte de los juristas y la ciudadanía en general, más aun tratándose de encarcelamiento femenino, por lo que es fundamental estudiar la situación de las mujeres reclusas, y esto hacerlo con perspectiva de

¹ Gendarmería de Chile. (n.d.). **Estadísticas generales**. Gendarmería de Chile. [en línea] en https://www.gendarmeria.gob.cl/est_general.html [consulta: 01 de diciembre de 2024]

género. Así se espera lograr entender cómo los roles de género y las expectativas sociales han influenciado su comportamiento y situación. La interseccionalidad entre género, clase social, pertenencia a disidencias sexuales, y nivel educacional bajo, combinada con la privación de libertad, coloca a estas mujeres en el nivel más bajo de la escala social, excluyéndolas aún más de la sociedad.

La reinserción social es un objetivo crucial dentro del sistema penitenciario, y el trabajo juega un papel esencial en este proceso. El acceso a oportunidades laborales es un deber del Estado y es fundamental para la inclusión adecuada de las mujeres en la sociedad post-encarcelamiento. Esta investigación analizará si el Estado cumple con este deber y de qué maneras lo hace.

Para abordar este tema, se utilizará una metodología que incorpore la perspectiva de género, identificando y cuestionando la exclusión y discriminación basada en diferencias biológicas entre hombres y mujeres. El análisis se basará en el realismo jurídico, alejándose del dogmatismo para reflejar la realidad de las mujeres reclusas, empleando estadísticas para visibilizar las desigualdades y necesidades específicas de las mujeres.

En el primer capítulo, “análisis con perspectiva de género de los delitos cometidos por mujeres”, se hará un primer acercamiento a la problemática investigada, poniendo en contexto al lector sobre la situación de la mujer chilena privada de libertad.

Luego, en un segundo capítulo llamado “cárcel y derecho al trabajo”, se realizará una aproximación más jurídica al tema planteado, analizando en primer lugar el tratamiento en nuestro país del derecho al trabajo, para luego conocer la historia y la regulación existente en lo relativo a el trabajo penitenciario.

El tercer capítulo llamado “realidad fáctica del acceso al trabajo en mujeres privadas de libertad”, se analizará a partir de datos estadísticos como se interrelaciona lo normativo con lo que ocurre en la práctica con las mujeres privadas de libertad, con una mirada crítica a cómo éstas pueden acceder a trabajos penitenciarios.

Por último y partir de todo el análisis efectuado, la conclusión tratará aquellos principales planteamientos reconocidos a lo largo de este trabajo investigativo, donde se demostrará la efectividad de la hipótesis inicial propuesta.

CAPÍTULO I: ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS DELITOS COMETIDOS POR MUJERES.

Un análisis con perspectiva de género implica considerar todas las adversidades específicas que enfrentan las mujeres debido a su pertenencia al género femenino. Este enfoque es crucial para comprender el contexto histórico y la realidad detrás de los delitos cometidos por mujeres, y no puede ser ignorado al analizar dichos delitos. La perspectiva de género tiene implicancias significativas en la forma en que se desarrollan y se interpretan los hechos delictivos.

El contexto histórico es fundamental para entender cómo la sociedad ha estructurado las relaciones de género y cómo estas influencias afectan a las mujeres que cometen delitos. Es necesario considerar que para que una persona se sienta incluida en la sociedad, debe contar con las precondiciones necesarias para vivir con dignidad en ella. Sin embargo, en nuestro país existen precondiciones de desigualdad fáctica, que se traducen en desigualdades legales evidentes durante el juzgamiento de los sujetos.

Esto está directamente relacionado con las ideologías que sustentan el derecho penal contemporáneo y con la estructura neoliberal del modelo que nos rige, en el cual el derecho penal se presenta a menudo como un acto de hostilidad hacia ciertos grupos.

El derecho penal muestra un carácter selectivo, protegiendo con mayor rigor los bienes jurídicos afectados por delitos cometidos por las clases sociales más pobres, mientras que los delitos de los grupos privilegiados se criminalizan con menor severidad, a pesar de que estos pueden causar un daño mayor a la sociedad. En este contexto, los delitos cometidos por mujeres en Chile son, en general, de menor impacto social y menos violentos que los cometidos por hombres. Aun así, existen más de cinco mil mujeres reclusas en Chile.

Es crucial definir "género" como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, siendo una forma primaria de relaciones significantes de poder. La Universidad de Oxford, en 1940, definió género como un "término estrictamente

gramatical”², reflejando una comprensión limitada y anticuada del término. Con el tiempo, se ha reconocido la relevancia del término género y su correcta utilización.

Las palabras, como las ideas y las cosas que significan, tienen historia, y su significado puede cambiar según el contexto histórico en el que se utilizan. El género, generalmente, se entiende como las características y roles asignados por la sociedad a hombres y mujeres. Sin embargo, ciertos sectores feministas rechazan este determinismo biológico y el sistema patriarcal que construye roles de género que relegan a las mujeres a ciertas áreas de la vida social.

En esta tesis, se adoptará una perspectiva feminista del concepto de género, entendiendo que la división de las personas en distintos géneros ha servido para perpetuar un sistema patriarcal. Los roles de género crean sentimientos de pertenencia a ciertos sectores y generan obligaciones sociales y una sensación de inclusión o exclusión que limita el desarrollo potencial de cada individuo. Las mujeres han sido históricamente relegadas fuera de la esfera pública, limitando sus aptitudes en ámbitos racionales, sociales, laborales, científicos, entre otros.

Se buscará visibilizar y comprender las brechas, barreras e inequidades entre hombres y mujeres en la sociedad contemporánea y cómo estas afectan el desarrollo adecuado de las mujeres. Se prestará especial atención a las brechas laborales, oportunidades de inserción social, oportunidades de crecimiento laboral y económico. Este análisis permitirá entender de manera más profunda las relaciones entre hombres y mujeres, para así cuestionar los estereotipos y roles de género inculcados.

Adoptar una perspectiva de género en el análisis de los delitos cometidos por mujeres permite una comprensión crítica de cómo el sistema penal y la sociedad en general perpetúan la discriminación y exclusión de las mujeres. Esta perspectiva es esencial para buscar soluciones que promuevan una mayor equidad y justicia en el trato de las mujeres privadas de libertad.

1. Historia de la interrelación entre la mujer y el trabajo.

² Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis. *Op. Cit. Revista Del Centro De Investigaciones Históricas*, (14). P.p. 9-45.

Las mujeres históricamente han sido relegadas a la esfera privada. No había cabida para la participación de las mujeres en la sociedad, más que como acompañantes de sus maridos, cuidadoras de los hijos, encargadas de las labores del hogar. Así lo establecía el pensamiento católico conservador que era el modelo hegemónico al menos hasta el siglo XIX, que le daba a las mujeres un mero rol de madres y dueñas de hogar, reducidas al espacio privado y doméstico, con labores claras de servicialidad a su familia. Los espacios públicos, en cambio, estaban reservados para los hombres, que a su vez, debían cumplir con el rol de ser los jefes de familia.

Esto fue así hasta que, de a poco las mujeres se fueron incorporando en la vida pública. Con la revolución industrial en Europa a finales del Siglo XVIII, las mujeres comenzaron a incorporarse al mundo laboral, como consecuencia de una necesidad capitalista de mayor mano de obra. La mujer trabajadora, que fue producto de la revolución industrial, en el transcurso de la misma se convirtió en una figura problemática, toda vez que creó conflictos sobre el verdadero significado de la feminidad y compatibilidad entre feminidad y trabajo asalariado.³

El surgimiento de la mujer trabajadora en el siglo XIX, contribuyó a plasmar el trabajo diferenciada entre el sexo femenino y el masculino. Dio forma sexuada a las relaciones de producción, con estatus secundario a las trabajadoras mujeres.

A las mujeres no se les consideraba aptas para todo tipo de trabajos. Podían trabajar en fábricas textiles, de vestimenta, calzado, alimentos, pero difícilmente podían estar trabajando en otras áreas como construcción, manufactura mecánica o minería.

Además, dado que las mujeres eran dueñas de casa, madres de familias y cónyuge de sus maridos, necesariamente debían dedicarse a los hijos, por lo que el salario no debía superar lo suficiente como para su propio sustento. Los hombres asumían que, aun no estando casadas las mujeres,

³ Scott, J. W. (2009). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. En *Historia de la mujer en Occidente*. Fundación Instituto de Historia de la Universidad Nacional del Litoral. P.p. 67-89.

por naturaleza dependían de los hombres, por lo tanto, su salario debía ser en función de esta premisa.

La sociedad chilena al igual que gran parte de las sociedades latinoamericanas del siglo XIX vivieron un proceso de liberalización de algunas de sus estructuras tradicionales, lo que devino en gran crecimiento económico, político y cultural. Ello sin embargo, no obstó a el reconocimiento de las mujeres en sociedad, sino que seguían en una posición de inferioridad.

La filosofía positivista en Chile, siguió con esta idea de inferioridad de las mujeres debido a su naturaleza sexual y su incapacidad para el conocimiento racional, donde su ámbito y área de realización era el de los sentimientos y su lugar, era la familia.⁴

El liberalismo, por su parte, también defendió esta idea de que solo los hombres son iguales entre sí, las mujeres, no. Las mujeres en cambio, estaban adscritas a la familia y a la autoridad masculina por no tener una racionalidad suficiente para superar el estado de naturaleza.⁵

En Chile, la incorporación de las mujeres a la esfera pública fue en virtud de los principios tradicionales, vinculado siempre a lo materno y familiar como el orden establecido y natural que debe seguirse, siendo esto un rol de género muy estricto.

Este progresivo ingreso al espacio público de las mujeres, se dio en la elite femenina de la época, la cual a su vez, comenzó a incorporarse a la vida desde la educación. Si bien la enseñanza era diferente entre hombres y mujeres, de a poco las mujeres de la elite, se entrometieron en la enseñanza primaria, secundaria y eventualmente, hacia fines del siglo XIX: universitaria. Así, de a poco, las mujeres fueron incorporándose a la vida pública y junto con ello, al trabajo asalariado.

Por otro lado, las mujeres de la clase obrera, comenzaron a incorporarse mediante el trabajo. En el inicio de la industria en Chile, las mujeres trabajaron en manufactura de alimentos,

⁴ Stiven, A. M., & Fermandois, J. (Eds.). (2011). *Historia de las mujeres en Chile* (Tomo 1, 454 p.). Taurus/Aguilar Chilena Ediciones. P.p. 454 y ss.

⁵ op. Cit.

textiles y vestuario. Hacia el año 1907, las mujeres ya constituían casi un tercio de la población económicamente activa, sin embargo, su salario no era ni la mitad de lo que ganaban los hombres obreros de la época.

Así es entonces como la mujer, aunque no en igualdad de condiciones con los hombres, ni en igualdad de condiciones entre ellas mismas pertenecientes a distintas clases sociales, fueron incorporándose a la vida en sociedad. Ya pasado más de un siglo, estas inequidades salariales continúan siendo un elemento esencial de discriminación laboral hacia las mujeres. Si bien la brecha salarial, es decir, el “porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres”⁶, ha disminuido, sigue estando presente en nuestra sociedad, especialmente en Chile, donde esta cifra nos señala que las mujeres tienen ingresos 29,6% menores que los hombres⁷.

2. La cárcel en Chile para las mujeres

“El encarcelamiento de las mujeres es anterior a la existencia de la cárcel moderna”⁸. Las mujeres han sido históricamente encarceladas, especialmente por incumplimiento de sus deberes propios de mujeres, o sea de sus “roles de género”, mediante castigos morales.

Recién en comienzos de la década de los 90’, el Estado de Chile se hizo cargo de la situación de las mujeres privadas de libertad. Anteriormente, los centros de reclusión tenían como objetivo transformar a la “mala mujer” en mujeres virtuosas, que seguían su rol femenino, amparados

⁶ UN Women. (s.f.). *¿Qué es la brecha salarial?* ONU Mujeres. [en línea] en <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial> [consulta: 01 de diciembre de 2024]

⁷ Instituto Nacional de Estadísticas. (2023, 8 de marzo). *Estadísticas de género: Mujeres tienen ingresos 29,6% menores que los hombres*. Regiones INE. [en línea] en <https://regiones.ine.cl/coquimbo/prensa/estad%C3%ADsticas-de-g%C3%A9nero-mujeres-tienen-ingresos-29-6-menores-que-los-hombres#:~:text=Mar%20%2C%202023-.Estad%C3%ADsticas%20de%20g%C3%A9nero%3A%20Mujeres%20tienen%20ingresos%2029%2C%25%20menores,un%20ingreso%20medio%20de%20%24482.734>. [consulta: 01 de diciembre de 2024]

⁸ González Coulon, M. de los Á. (2024). *Género, justicia y proceso*. Editorial Tirant Lo Blanch. P.p. 424-460.

principalmente por la tradición e iglesia Católica. La institución existente de la época era la Casa de Recogidas de Santiago.

Años después, se estableció la Casa de Corrección de Santiago, un centro semipenal que, aunque estaba separado de la iglesia, mantenía una frontera muy difusa entre delito y pecado. Este centro se caracterizaba por imponer a las reclusas trabajos continuos y disciplinados, seleccionados de acuerdo con las supuestas aptitudes y fuerza atribuidas a su sexo, reflejando una asignación de labores sesgada por normas de género tradicionales.⁹

Este centro correccional adolecía de una falta de recursos estatales adecuados para llevar a cabo su función, su capacidad no era suficiente para el número de internas, por lo que las condiciones de vida y trabajo de las mujeres eran desfavorables¹⁰. Por tal razón, en el año 1864 se delegó por el Estado la custodia de las mujeres encarceladas a las monjas de la Consagración del Buen Pastor, rebautizando la institución como Casa Correccional de Santiago, y se continuó considerando su cuidado una cuestión de caridad¹¹, lo cual da cuenta de lo fuertemente ligado a los imperativos de género que se encontraban las cárceles.

Posteriormente, durante el siglo XX, surgieron críticas hacia la concepción tradicional de la mujer criminal y el enfoque confesional de los establecimientos penitenciarios, influenciadas por las ideas del positivismo criminológico.¹²

Este nuevo enfoque puso de relieve la necesidad de eliminar la influencia religiosa en la gestión penitenciaria femenina y devolver al Estado la responsabilidad sobre la misma, de manera que el problema de las cárceles para mujeres fuera considerado un asunto de interés público y se

⁹ Peña González, P. (2000). *La casa de corrección de mujeres: una "unidad de producción"*. En P. Peña & P. Zamorano (Eds.), *Mujeres ausentes, miradas presentes* Lom Ediciones. P.p. 109-132.

¹⁰ op. cit.

¹¹ Pérez Goldberg, Patricia (2021): *las mujeres privadas de libertad y el enfoque de capacidades*, Santiago: Der Ediciones. P.p. 24 y ss.

¹² Correa Gómez, María José (2005): *Demandas penitenciarias. Discusión y reforma de las cárceles de mujeres en Chile (1930-1950)*, *historia*, 38. Pp. 9-30.

equipararan las condiciones con las de los reclusos hombres¹³. Sin embargo, debido a limitaciones de recursos, este cambio se materializó recién con el fin de la dictadura militar, durante el retorno a la democracia en el año 1996, cuando se entregó por la Congregación del Buen Pastor el último centro penitenciario que tenían a su cargo¹⁴.

Esta responsabilidad estatal es muy reciente. Después de un prolongado período de descuido, se ha empezado a prestar atención a la población carcelaria femenina por parte del Estado. Sin embargo, el ámbito penitenciario continúa reflejando estereotipos de género y perpetuando la discriminación contra las mujeres que cometen delitos. Estas mujeres siguen siendo marginadas dentro de las políticas públicas y claramente están en desventaja en comparación con los hombres.

Además, las mujeres privadas de libertad continúan siendo una minoría particularmente vulnerable, ya que sus necesidades específicas no son tomadas en cuenta en la infraestructura y gestión de los centros penitenciarios. Este abandono se debe en parte al bajo porcentaje de delitos y peligrosidad de los mismos¹⁵ así como a la visión androcéntrica de la prisión, que considera al hombre como el sujeto universal.¹⁶

3. Roles de género en las mujeres privadas de libertad.

Es necesario tener en consideración la perspectiva de género para analizar tanto los roles de género asignados, como las inequidades y desigualdades sufridos por las sujetas en cuestión, y así comprender de manera crítica su comportamiento.

Las mujeres en general, cuentan con ciertos roles sociales. Tal como se ha mencionado anteriormente, las labores de cuidado del hogar, de la familia y su posicionamiento como sujeto subalterno encargado de servir a otros, significan su rol en sociedad. Aquello, propicia que la

¹³ Pérez Goldberg, Patricia (2021): *las mujeres privadas de libertad y el enfoque de capacidades*, Santiago: Der Ediciones. P.p. 24 y ss.

¹⁴ Op. cit.

¹⁵ Yagüe Olmos, Concepción (2007): *mujeres en prisión. Intervención basada en sus características, necesidades y demandas*. Revista Española de Investigación Criminológica. Pp. 2).

¹⁶ Antony, Carmen (2007): *mujeres invisibles: las cárceles femeninas en América Latina*, Nueva sociedad, 208, Pp. 73-85.

mujer no tenga estabilidad económica por sí misma, sino que dependa muchas veces de otro, lo cual la sitúa en situación de vulnerabilidad.

Además de ello, el sueldo de las mujeres no se equipara al de los hombres aun cuando el trabajo que realicen sea el mismo. Existen todavía áreas de trabajo masculinizadas y feminizadas, donde no existe lugar a que uno participe en el otro, como lo sería por ejemplo, las áreas de construcción, que quedan relegadas a los hombres.

La clase obrera, aún sigue muy sexuada en sus labores. Se le encargan los trabajos como asesores de hogar, asesores de limpieza, trabajos de cuidado, entre otros, a las mujeres. En cambio, en los trabajos en que se requiera mano de obra pesada, como la minería, construcción, conducciones de vehículos, se encarga a los hombres. Esta diferenciación, también se da en cuanto al rango en la escala de jerarquía en todo ámbito pues lo mismo ocurre en el trabajo informal, donde se replica esta firme jerarquía de labores.

Un estudio realizado en Chile por la Pontificia Universidad Católica, con una muestra de 225 mujeres que egresaron de la cárcel en Santiago¹⁷ arrojó los siguientes datos:

El 62% de ellas experimentaron algún tipo de maltrato siendo menores de edad. En concreto, un 48% experimentó violencia verbal y 45% violencia física y/o sexual.

El 69% manifiesta haber experimentado violencia física o sexual en alguna relación de pareja sexoafectiva.

De ello se puede concluir que, las experiencias tempranas de abuso tanto físico, como verbal y sexual, tuvieron un correlativo impacto en las relaciones futuras de las mujeres, quienes siguieron con esta trayectoria de violencia. La historia de violencia y abuso que las mujeres han vivido, dice relación con la violencia de género, donde, el género femenino es un determinante para que se

¹⁷ Daza, S., Del Villar, P., Droppelmann, C., Figueroa, A., & Larroulet, P. (2021). *Informe final: Estudio reinserción, desistimiento y reincidencia en mujeres privadas de libertad en Chile*. Centro de Estudios Justicia y Sociedad, Pontificia Universidad Católica. [en línea] en <https://justiciaysociedad.uc.cl/wp-content/uploads/2022/01/Estudio-Reinserción-Desistimiento-en-Mujeres-WEB.pdf> [consultado: 01 de diciembre de 2024]

propicien esas relaciones asimétricas de abuso, donde existe una dominación masculina por sobre la mujer, que es abusada de forma física, psicológica y sexual.

Que, un 62% de las reclusas tenga una historial de violencia y abuso, necesariamente crea una correlación entre las vivencias con el comportamiento delictual de estas mujeres. El involucramiento delictual está fuertemente marcado por la vulnerabilidad, donde el rol de la violencia doméstica y la vulnerabilidad económica y social, tiene amplia significancia en el comportamiento de las mismas¹⁸.

No obstante ello, las mujeres cometen menos delitos, y los delitos que ellas cometen, son menos graves y violentos que los que cometen los hombres. A su vez, son realizados con menos frecuencia. A modo ilustrativo, en Chile, en su mayoría las mujeres en la cárcel están cumpliendo condenas por delitos de relativos a la ley 20.000, los que usualmente, no son cometidos de manera violenta.

La Comisión Interamericana de Mujeres ha señalado que, a nivel global, la mayoría de las mujeres encarceladas lo son por delitos económicos y no violentos, estrechamente relacionados con su situación de pobreza y violencia. Este patrón refleja la vulnerabilidad de muchas de ellas frente a condiciones estructurales que las empujan hacia actividades ilícitas.

El perfil general de las mujeres privadas de libertad incluye principalmente a mujeres jóvenes o menores de 40 años, que suelen ser pobres, con baja escolaridad, solteras y, en muchos casos, madres que son las principales responsables del cuidado de sus hijas e hijos, así como de otros dependientes familiares, como personas mayores, personas con discapacidad o enfermedades crónicas¹⁹.

¹⁸ Miller, J., Caplan, J. M. & Ostermann, M. (2016). Home Nodes, Criminogenic Places, and Parolee Failure: Testing an Environmental Model of Offender Risk. *Crime and Delinquency*, P.p 169-199.

¹⁹ Comisión Interamericana de Mujeres. (2023). Informe sobre la situación de las mujeres privadas de libertad. OEA/Ser.L/V/II, Doc. 91/23. [en línea] en <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/Informe-Mujeres-privadas-libertad.pdf> [consultado: 01 de diciembre de 2024]

Dentro de las teorías que ha creado la doctrina sobre la delincuencia femenina, existe la teoría del rol, la cual establece que lo que explica que las conductas delictivas entre hombres y mujeres sean diferentes, son los distintos roles asignados y asumidos en la sociedad para cada género.²⁰

Así, se trata de explicar la delincuencia femenina por la posición que ocupa la mujer en la sociedad, donde debe cumplir con su rol de ama de casa y de madre. En definitiva, la mujer delincuente sufre una desviación del rol natural que debe seguir en sociedad, y al ser esto así, es que requiere de una corrección. Posteriormente, con algunos desarrollos feministas, se logró incorporar la perspectiva de género en el análisis de los delitos que cometen las mujeres y de a poco se fue comprendiendo de manera más crítica el actuar delictual femenino.

4. Rol de madre

En una misma línea con la teoría de los roles y con lo mencionado sobre las obligaciones sociales que le corresponden a las mujeres en cuanto tales, es trascendental mencionar que, según datos de World Prison Brief del año 2020, aproximadamente el 89% de las mujeres presas son madres.²¹

Este elemento no es baladí, ya que genera la necesidad de la adaptación de todo un sistema carcelario en función de ello, pues representan gran parte de la población de mujeres reclusas. Por ello, existen posibilidades en todas las cárceles del país de secciones materno-infantil, para embarazadas y madres con hijos lactantes de hasta 2 años.²²

Dicho esto, es preciso tomar este dato, para analizar la motivación de estas mujeres a actuar de manera delictual. Sabemos que los delitos que más cometen son los de microtráfico y delitos

²⁰ Varona, M., Zuloaga, M., & Francés, F. (2019). Mitos sobre delinquentes y víctimas: Argumentos contra la falsedad y la manipulación. Catarata. P.p. 79.

²¹ World Prison Brief. (2020). *Prison population statistics*. Institute for Crime & Justice Policy Research. [en línea] <https://www.prisonstudies.org/> [consultado: 01 de diciembre de 2024]

menos graves contra la propiedad, lo cual tiene en común un factor relevante, esto es, poder obtener provecho económico de ello.

Considerando que, gran parte de la población reclusa femenina es madre y teniendo también presente los roles de género asignados a ellas para con sus hijos e hijas, es posible crear un nexo causal entre el provecho económico, y la actitud delictual, directamente relacionado con la necesidad de responder de buena manera al estereotipo de “buena madre”.

Al encontrarse en la marginalidad social y pobreza, la mujer delinque, en muchos casos para servir como sustento económico de sus hijos. Los estudios ponen de manifiesto otros factores comunes en gran parte de la población de mujeres que han cometido delitos, que se relacionan con un bajo nivel de formación y estudios, con obligaciones familiares, la existencia de precariedad laboral, y en algunas ocasiones, por ser víctimas de violencia sexual o de género.

Lo que nos resulta de especial relevancia en la presente investigación es la precariedad laboral como factor. La familia y el trabajo han sido considerados como dos ámbitos que requieren integración en una sociedad moderna, y por lo mismo, queda de manifiesto que la precariedad laboral sigue siendo un factor adicional que conlleva a las mujeres a delinquir, y que por tanto, debe tenerse en cuenta.

5. Características de las mujeres privadas de libertad en el sistema penitenciario chileno

Chile ocupa el segundo lugar en América Latina con la mayor proporción de mujeres privadas de libertad, solo superado por Venezuela. En el año 2024, según datos obtenidos de Gendarmería de Chile²³ existen alrededor de 5.000 mujeres privadas de libertad en Chile, lo que representa el 8,28% del total de personas privadas de libertad en el país.

En cuanto al tipo de delito²⁴, la mayoría de las mujeres condenadas están en prisión por delitos relacionados con la ley 20.000, seguidos por robos, homicidios en mucho menor medida, hurtos,

²³ Datos obtenidos de Gendarmería de Chile. (2022). *Compendios estadísticos*. [en línea] <https://www.gendarmeria.gob.cl/compendios.html> [consultado: 01 de diciembre de 2024]

robos no violentos, delitos de leyes especiales y faltas. En cuanto a las mujeres imputadas no condenadas, los delitos más comunes por los que se encuentran en prisión preventiva son: ley 20.000 (por delitos relacionados con drogas), robos, delitos de leyes especiales y menor cantidad, homicidios.

En cuanto al centro penitenciario en el que están cumpliendo su pena, la mayoría de las mujeres condenadas están cumpliendo su pena bajo reclusión total las 24 horas, mientras que solo un pequeño porcentaje está en un Centro de Educación y Trabajo (CET) cerrado, en un Centro de Educación y Trabajo (CET) semiabierto o goza de permiso de salida controlada al medio libre.

A la fecha de 30 de septiembre de 2024, los establecimientos penitenciarios con población masculina privada de libertad las 24 horas presentaban una sobreocupación, superando su capacidad de diseño en un 144.1%²⁵. Esta sobreocupación comprende a la población reclusa que permanecen todo el día. Sin embargo, los hombres en CET semiabiertos no han superado su capacidad, y aún existen varias plazas disponibles.

En cuanto a mujeres privadas de libertad, en la misma fecha, también se llegó a una sobreocupación, superando su capacidad de diseño levemente en un 102,9%, un porcentaje menor que en los hombres. En lo relativo a la ocupación de CET semiabierto, ocurre una situación similar, donde no se alcanza su máxima ocupación, estando su uso de capacidad en un 65,1%.

Esto último se explica por, tal y como se verá más adelante, los requisitos que existen para poder participar de estos CET semiabiertos, los cuales son más exigentes pues se les otorga una mayor confianza al recluso o reclusa, lo cual supone un riesgo y por lo mismo es que se debe cumplir con más altos estándares de seguridad para quienes pueden acceder a este tipo de sistema, lo cual no es logrado muchas veces.

Uno de los aspectos más invisibilizados es la situación de las mujeres privadas de libertad, quienes están en una situación de extrema vulnerabilidad. Siendo una minoría en los sistemas

²⁵ Datos obtenidos de Gendarmería de Chile. (2022). *Compendios estadísticos*. [en línea] <https://www.gendarmeria.gob.cl/compendios.html> [Consultado: 01 de diciembre de 2024]

penitenciarios, tanto a nivel mundial como en Chile, representan solo el 7% de la población penal en el país. Las condiciones en las que se desarrolla su reclusión están diseñadas de manera androcéntrica, con infraestructuras y programas de intervención pensados principalmente para hombres.

En cuanto a la infraestructura, son pocos los recintos adaptados o construidos específicamente para albergar mujeres. De los 80 recintos penitenciarios en Chile, solo 8 están destinados exclusivamente a mujeres, dos de ellos en la Región Metropolitana. En la mayoría de las regiones, las mujeres son recluidas en módulos dentro de unidades penitenciarias para hombres, con acceso limitado a programas y actividades debido a segmentaciones y la falta de oferta.²⁶

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado, es posible establecer que la población femenina representa una minoría, quienes en su gran mayoría presentan una baja peligrosidad, y sin embargo, han debido adaptarse a un sistema penal creado por y para hombres.

²⁶ Datos obtenidos de Gendarmería de Chile. (2022). *Compendios estadísticos*. [En línea] <https://www.gendarmeria.gob.cl/compendios.html> [Consultado: 01 de diciembre de 2024]

CAPÍTULO 2: CÁRCEL Y DERECHO AL TRABAJO

1. Derecho al trabajo

El trabajo es una actividad humana significativa que les permite a los individuos dentro de una sociedad organizada, generar las riquezas necesarias para la sobrevivencia, potenciar su desarrollo personal, social, económico, patrimonial, entre otras cosas. Cumple una función tanto a nivel individual, para el desarrollo de la persona como tal en el desarrollo de su vida y calidad de vida, así como una función social, al satisfacer las necesidades de organización social. Por lo mismo, el derecho al trabajo es comprendido como un derecho social.

Para comprender el derecho al trabajo, es menester explicitar las diversas concepciones atribuidas por la doctrina al derecho en trabajo en sí mismo y hacer la pertinente diferenciación con el derecho del trabajo. Existe un relativo consenso de la dogmática en que el derecho al trabajo posee múltiples manifestaciones, como un derecho poliédrico²⁷, y por lo tanto no es posible reducir el contenido del derecho a una sola acepción o dimensión.

Así las cosas, se procederá a analizar qué es realmente el derecho al trabajo. Desde una perspectiva filosófica, Rawls plantea que, las instituciones básicas para una justicia distributiva deben preocuparse, dentro de muchos otros ámbitos, por el trabajo de sus ciudadanos, ya que, el gobierno, en la rama estabilizadora debe “tratar de lograr un razonable pleno empleo, en el sentido de que aquellos que quieran trabajo lo encuentren”²⁸.

Entonces, ¿Es necesario como norma fundamental el derecho *al* trabajo?, desde aquella perspectiva, es un deber del Estado o Gobierno, garantizar que, razonablemente, exista un pleno empleo y que se garantice la posibilidad de acceder a una actividad remunerada que permita generar ingresos al individuo para su sobrevivencia.

Parte de la doctrina, entiende el *derecho al trabajo*²⁹ en su dimensión amplia, esto es como un derecho que contiene derechos subyacentes; libre elección del trabajo; estabilidad laboral;

²⁷ Cruz Villalón, P. (2015). El derecho del trabajo como derecho poliédrico. Madrid: Editorial Trotta. P.p. 409-445.

²⁸ Rawls, J. (1971). Teoría de la justicia. Fondo de Cultura Económica. P.p. 258.

²⁹ La cursiva es mía.

condiciones de trabajo equitativas; justo y equitativa retribución salarial; seguridad social; derecho a disfrute y tiempo libre; etc.

En contraposición a ello, existen quienes lo entienden con un alcance reducido, “una pretensión para la adquisición o conservación de una ocupación remunerada que haga posible la autosuficiencia económica”³⁰. Esta acepción tradicional, si bien deja fuera cierto contenido relevante perteneciente al derecho al trabajo, permite comprender de manera clara la dimensión mínima que comprende el derecho al trabajo.

Así las cosas, la relación entre el derecho *al* trabajo y el derecho del trabajo puede considerarse como una relación imbricada, en la que existen derechos que pertenecen a ambas esferas normativas, ya sea entendiendo el derecho *al* trabajo en su alcance reducido o amplio.

Por tanto, para asegurar la existencia o no de un aseguramiento del derecho *al* trabajo en las mujeres privadas de libertad, es menester comprender el deber correlativo que genera este derecho en el Estado de asegurar el acceso o mantención a una actividad remunerada que genere cierta estabilidad económica.

El reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres es parte fundamental del sistema de Naciones Unidas. Desde la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se ha defendido la existencia de un derecho al trabajo y, dentro de este, el derecho a percibir igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna, por tanto se comprende dentro de esta declaración Universal, un concepto amplio del derecho al trabajo.

i. Derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno

Respecto a la consagración normativa del derecho al trabajo en Chile, es cuestionable afirmar que existe como un derecho resguardado constitucionalmente. La actual Constitución de la República del año 1980, a diferencia de otros países, no consagra el derecho al trabajo como tal.

Lo que se hace alusión en el numeral 16 del artículo 19 que consagra los Derechos Fundamentales de las personas en la Constitución de la República de Chile, es “la libertad de

³⁰ Valverde, M. (1980). Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos. Pp. 203.

trabajo y su protección”, algo que es acorde a la ideología política que existe tras tal texto normativo, y no es propiamente el derecho al trabajo. En un mismo sentido con ello podemos evidenciar la casi nula jurisprudencia que existe al respecto y el poco desarrollo doctrinal que ha tenido la acepción derecho al trabajo.

A su respecto, la jurisprudencia ha señalado que: “(...) *la protección constitucional del trabajo del artículo 19 N° 16°, de nuestra Carta Fundamental no se limita sólo a garantizar la libertad de elección y de contratación laboral, sino que, al incluir la garantía constitucional el reconocimiento expreso de la libertad de trabajo y su protección, la Constitución extiende la protección al trabajo mismo, en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en que efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo* (Luz Bulnes: “La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980”, en *Revista de Derecho Público* N° 28, Universidad de Chile, Santiago, 1980, p. 215)”.³¹

A partir de ello, se puede comprender la significancia sustancial en la sociedad que se le reconoce al trabajo, atribuyéndole ciertas obligaciones correlativas, es decir, entendiendo el derecho al trabajo en su dimensión amplia, y no meramente como un deber de aseguramiento de acceso al trabajo, sino que como aseguramiento de condiciones de trabajo dignas, que van más allá del mero acceso a una actividad remunerada.

Sin embargo, a partir de la interpretación de otro artículo de nuestra Constitución Política de la República, podemos tomar en cuenta las normas internacionales que sí hacen especial énfasis en el aseguramiento del *derecho al trabajo*. Esto ocurre con la interpretación del artículo 5° inciso 2°, según el cual “*El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes*”,³² por lo que se le entrega reconocimiento al conjunto de derechos humanos reconocidos internacionalmente.

³¹ Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por M.S.S., Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco. Rit N° O-103-2013, Ruc N° 13-4-0007636-1.

³² Gobierno de Chile. (1980). *Constitución Política de la República*. Artículo 5.

Existiendo el tenor literal de esta disposición constitucional, parece innecesario proceder a un ejercicio interpretativo mayor. Asimismo, esta interpretación del artículo 5 inciso 2°, ya ha sido utilizada y defendido en otras áreas laborales, como ocurre con el derecho a huelga en la Constitución.³³

En palabras de Ermida Uriarte, *“Hay en el conjunto de derechos humanos reconocidos internacionalmente, una suerte de jus cogens, o de orden público internacional, que por su propia naturaleza prima sobre el orden jurídico nacional, como lo dice una bella disposición el art. 5 de la Constitución chilena, que lamentablemente no ha sido suficientemente desarrollado por la doctrina y la jurisprudencia chilena, pero que dice que la soberanía nacional reconoce como límite el respeto de los derechos humanos, la soberanía nacional llega hasta los derechos humanos, a partir de allí no hay soberanía nacional que valga, con lo cual hay un reconocimiento claro de una primacía de ese jus cogens, de ese orden público internacional, no en general sino en materia de derechos humanos”*³⁴

Por lo tanto, se puede establecer que este derecho, que aún no tiene arduo asidero jurisprudencial ni dogmático, está reconocido internacionalmente y por lo tanto, constitucionalmente también debiera estarlo. El Estado por lo tanto, tiene la obligación correlativa de respetar y garantizar su adecuado cumplimiento en los términos ya indicados en su conceptualización.

ii. ¿A qué sujetos está pensado?

El derecho al trabajo, tal como ya se mencionó, es vagamente asegurado en su dimensión reducida. En su dimensión amplia, reconocida más concretamente en la jurisprudencia nacional, se conviene que existen ciertos deberes subyacentes a este derecho al trabajo, que devienen en condiciones de dignidad mínimas laborales.

Esto, sin embargo, es algo que tiene ciertas limitantes en la práctica. En otras palabras, es algo que difícilmente pueda hacerse valer por todas las personas trabajadoras. Es preciso que no existen condiciones mínimas de dignidad laboral en ciertos rubros de trabajo y que, la calidad de desenvolvimiento laboral, adolece de una enorme diferenciación entre las distintas clases

³³ Silva Bascuñán, A. (2010). Tratado de derecho constitucional: Los derechos fundamentales. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile. Pp. 165-170.

³⁴ Ermida Uriarte, F. (2010). “Derechos humanos y derecho penal”. Editorial Jurídica de Chile. Pp. 11.

sociales. Es un problema de clase la preponderancia de situaciones de opresión laboral en la clase obrera, pues no sucede lo mismo con las personas de mayor estatus social.

A los sujetos subalternos, a aquellas personas que se ven oprimidas en el sistema económico social y político en el que nos encontramos, no se les garantiza de igual forma este derecho al trabajo. Asimismo, estas personas muchas veces, adolecen de los medios para poder hacer cumplir sus derechos y simplemente son transgredidos sus derechos fundamentales.

Así, las mujeres trabajadoras pertenecientes a la clase obrera, sin una educación sobre derechos laborales mínima, se encuentran excluidas del mundo jurídico y del conocimiento de la posibilidad de exigir ciertas circunstancias materiales que doten de dignidad a la labor que realicen como actividad remunerada.

De igual forma, las mujeres que no encontrando posibilidades de trabajo remunerado formal y/o legal, entran en la informalidad laboral o en los trabajos no reconocidos como legales³⁵, se encuentran en una situación de desfavorecimiento y desigualdad enorme frente a sus pares, que si tienen la oportunidad de encontrar un trabajo que comprenda mejores condiciones laborales. Difícilmente ellas podrán hacer valer su derecho al trabajo, cuando las condiciones materiales para ello son inexistentes.

En una situación de mayor indefensión aún, se encuentran las sujetas propias de la presente investigación: las mujeres privadas de libertad. Sujetas subalternas, que tienen un doble e incluso triple interseccionalidad de discriminación, relegadas al escalón más bajo de la escala social, excluidas de los derechos sociales, que debieran ser garantizados estatalmente en virtud de la Constitución y de los Tratados Internacionales ratificados por Chile.

iii. Derecho al trabajo carcelario

Sumado a lo anteriormente señalado, es relevante considerar que, el derecho al trabajo tal y como lo hemos analizado, no se puede concebir en una misma perspectiva si de trabajo carcelario se trata.

³⁵ A modo de ejemplo, la prostitución como actividad fuente de ingresos.

El trabajo penitenciario ha sido entendido, a lo largo de la historia penitenciaria, con fines diversos, lo que llamamos trabajo como tal en la vida en sociedad libre, no es lo mismo que aquellos que se puede denominar trabajo tras las rejas. Esto es así precisamente por la intención que existe tras el desarrollo de una actividad dentro de la cárcel: económica o resocializadora.

El trabajo penitenciario ha sido concebido desde dos perspectivas ideológicas distintas. García Arán nos señala que existen dos grandes modelos: reeducativo o resocializador por un lado, y por otro, un modelo integrado en el modelo productivo.³⁶

El primero de ellos, tiene con fin último conseguir la resocialización del individuo, mediante prácticas a menudo moralizantes o terapéuticas, que dista de ser un trabajo productivo, entendiendo productivo desde lo medular del concepto, siendo comprendido de todas formas como una actividad “laboral”.

Por otro lado, en el otro extremo nos encontramos con un trabajo que efectivamente tiene que ver con la actividad productiva, ligado directamente a la producción dentro del sistema económico. Este sistema es lo más parecido al que estaría inmerso el sujeto en libertad.

En este contexto, cabe preguntarnos: ¿Qué modelo resulta más adecuado? Y, ¿cuál es el que actualmente se implementa con las mujeres privadas de libertad en Chile? Probablemente, una perspectiva equilibrada entre ambos extremos sea la más adecuada, ya que, al menos, no busca desocializar a las reclusas. En este sentido, el trabajo debería ser tanto un derecho como un deber, dado que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar el acceso a oportunidades laborales desde una perspectiva económica. Sin embargo, también es crucial que el Estado asuma su obligación de promover una resocialización efectiva de las reclusas, impulsando, en un primer momento, actividades laborales que se enfoquen más en su rehabilitación y reinserción, considerándolas como prácticas terapéuticas.

2. Desarrollo del trabajo carcelario

³⁶ García Arán, M. (1968): “trabajo y educación en los Establecimientos Penitenciarios”, en VV.AA.: II jornadas penitenciarias Andaluzas, Consejería de Gobernación, Sevilla. Pp. 21 a 25.

i. Historia e instituciones en Chile.

Es posible establecer que el origen de la labor penitenciaria en Chile fue en la colonia, la cual se remontaba a labores de castigo a indios y mestizos por los colonos. Durante la época colonial, las cárceles no eran vistas como instituciones de rehabilitación, sino como espacios de castigo y detención para aquellos que debían cumplir penas antes de ser juzgados o ejecutados. En este contexto, el trabajo carcelario no tenía un rol central y las condiciones de los reclusos eran precarias. Las personas encarceladas solían depender de su propia subsistencia o del apoyo de familiares y amigos para sobrevivir, y no existían programas estructurados de trabajo.

Luego de ello, en 1843, es decir ya terminando la época colonial, se crea el Primer Centro de Reclusión Penitenciaria en Santiago de Chile, bajo el gobierno de General Manuel Bulnes, convirtiéndose en símbolo de nuestro sistema punitivo. A mediados del siglo XIX, con la consolidación de la República de Chile, comenzó a surgir una nueva perspectiva sobre el papel de las cárceles, influenciada por corrientes europeas que proponían el uso de la prisión como una oportunidad para la rehabilitación. Fue en este contexto cuando empezó a discutirse el trabajo como un medio para la disciplina y reinserción de los reclusos.

La promulgación del Código Penal en 1874 y la implementación de nuevas leyes penitenciarias durante este período marcaron el inicio de la organización del sistema penitenciario chileno. Se comenzaron a construir cárceles modernas y, aunque en un principio el trabajo en prisión se enfocaba más en la disciplina que en la rehabilitación, se establecieron ciertos talleres dentro de los recintos penitenciarios.

Así las cosas, años posteriores, se crea una Guardia Especial para esta penitenciaría, que marca el comienzo de la función penitenciaria en Chile, la cual, sin embargo, solo se encargaba de cuidado y custodia de las personas recluidas, y no daba lugar alguno a atisbos de una preocupación rehabilitadora. Más adelante, en el Gobierno de Ramón Barros Luco, se promulgó el Decreto N°214, que crea el Cuerpo de Gendarmería de Prisiones.

El 30 de Noviembre del 1921 nace jurídicamente, mediante la Ley N° 3.815 Gendarmería de Chile, quienes luego, se fusionan con Carabineros de Chile. Recién en el año 1979, se decreta la estructura orgánica mediante Decreto con Fuerza de Ley. De acuerdo a ello, es un servicio

público dependiente del Ministerio de Justicia, que tiene por finalidad atender, vigilar y rehabilitar a las personas que por resolución de autoridades competentes, fueren detenidas o privadas de libertad.³⁷

A lo largo del siglo XX, el trabajo carcelario se fue institucionalizando como una parte esencial del régimen penitenciario en Chile. Bajo la Ley de Prisiones de 1925, el trabajo penitenciario se convirtió en una actividad formal dentro de las cárceles, con el objetivo de "corregir y reeducar" a los internos a través de la labor productiva.

En función de ello entonces, a Gendarmería de Chile le corresponde encargarse de volver a insertar a las personas que fueron privadas de libertad, en la sociedad nuevamente, una vez finalizada su condena; eliminando su peligrosidad, y potenciándolas para reintegrarse de una mejor manera a la vida fuera de la cárcel. Asimismo, de acuerdo con disposición del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, Decreto Supremo N° 518 del año 1998, la actividad penitenciaria tendrá 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.³⁸

El Departamento de Readaptación, es la institución encargada de llevar a cabo tal mandamiento de la reglamentación. Su objetivo central es propender a la rehabilitación de las personas condenadas, mediante programas de educación, trabajo, capacitación y desarrollo de habilidades de competencia social.

Para el cumplimiento de tales fines, en el año 1993, se inició un programa laboral para la población reclusa llamado, "Programa Laboral Intramuros", destinado a facilitar el proceso de reinserción social de quienes se encuentran privados de libertad, mediante la búsqueda e implementación de alternativas laborales.

Con fecha 22 de mayo de 1998, se inició formalmente la tarea de rehabilitación de los y las internos de centros penitenciarios, con el Decreto Supremo N° 518. A partir de esa fecha, se

³⁷ Gobierno de Chile. (1979). *Ley Orgánica de Gendarmería de Chile*. Artículo 3.

³⁸ Gobierno de Chile. (1998). *Decreto Supremo N°518*.

permitió a los sujetos privados de libertad, poder desarrollar actividades laborales, ya sea con privados o con Gendarmería de Chile, bajo la modalidad de independientes.

- ii. Actualidad, situación del derecho al trabajo en mujeres privadas de libertad.

Hecho este breve resumen sobre la historia del trabajo penitenciario, cabe conocer cómo ha evolucionado en las últimas décadas este enfoque. Al respecto es posible establecer que ha transitado hacia la capacitación en habilidades laborales, tal como se verá más adelante.

Actualmente en Chile existen programas de formación que buscan propender hacia la reinserción de las internas una vez ya hayan cumplido su condena, de los cuales se hablará más adelante, sin embargo, el trabajo penitenciario sigue enfrentando grandes desafíos, siendo ellos principalmente: la falta de recursos y pocas oportunidades, lo cual dificulta un real acceso al trabajo.

Para desarrollar este punto y conocer cómo ha evolucionado el trabajo carcelario, específicamente en las mujeres privadas de libertad, en primer lugar, se analizarán los principales marcos normativos que regulan esta actividad: el Decreto Supremo N°518 y el Decreto Supremo N° 943, para luego revisar lo que ocurre en la práctica.

En Chile no existe una ley de ejecución de penas, y la regulación en esta materia está dada principalmente por Reglamentos, siendo el principal de ellos el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, Decreto Supremo N° 518, que establece los principales lineamientos, principios, prerrogativas, derechos y organización del sistema penal de ejecución de penas. Este Decreto, solo realiza tres referencias a las mujeres en el contexto de la actividad penitenciaria. A su vez, el Decreto Supremo N° 943, que aprueba reglamento que establece un estatuto laboral y de formación para el trabajo penitenciario, otorga el principal marco normativo regulador de la actividad laboral penitenciaria.

El Decreto Supremo N°518 del Ministerio de Justicia, promulgado el 22 de mayo de 1998 que establece el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios (tanto para hombres como mujeres) señala en su artículo primero:

“Artículo 1º.- La actividad penitenciaria se regirá por las normas establecidas en el presente Reglamento y tendrá como fin primordial tanto la atención, custodia asistencia de detenidos, sujetos a prisión preventiva y condenados, como la acción educativa necesaria para la reinserción social de los sentenciados a penas privativas de libertad o sustitutivas de ellas.”

Al establecerse en el artículo 1, del principal marco normativo que regula la fase de ejecución de la pena, resulta imperativo propender a la correcta materialización de tal garantía: “acción educativa necesaria para la reinserción social de los sentenciados”. No es baladí, si no un principio rector.

Así entonces Gendarmería de Chile tiene como uno de sus principales fines la garantía de derechos y la intervención especializada en los y las reclusos/as, y propendiendo a través de ello hacia una actividad de intervención para reinserción, como un eje fundamental de sus funciones.

Al cierre del año 2022, los datos otorgados por Gendarmería de Chile³⁹, muestran que un 39,4% de las mujeres condenadas tenía acceso a programas de educación, mientras que un 66,5% participaba en actividades laborales. Sin embargo, el panorama es mucho más limitado para las mujeres imputadas no condenadas aún pero sujetas a la medida cautelar de prisión preventiva. De quienes no han recibido sentencia, solo el 10,8% accedió a algún tipo de educación y apenas el 8,7% pudo participar en trabajos dentro de la cárcel.

Este contraste refleja una notable diferencia en las oportunidades ofrecidas a condenadas frente a imputadas. Mientras que las condenadas cuentan con más facilidades para acceder a programas laborales y educativos, una parte significativa aún queda excluida. Para las mujeres en prisión preventiva, las cifras evidencian una escasez crítica de opciones, lo que resalta la necesidad de expandir la cobertura y mejorar la accesibilidad de estas prestaciones, tanto educativas como laborales, para todas las mujeres privadas de libertad.

³⁹ Gendarmería de Chile. (2024). *Reportes estadísticos mensuales* [en línea] en https://www.gendarmeria.gob.cl/rep_est_mes.html [Consultado: 01 de diciembre de 2024]

El texto del artículo 10 del reglamento penitenciario establece principios fundamentales que deben regir la organización de los establecimientos penitenciarios, destacando un enfoque en la convivencia respetuosa, la reinserción social y el acceso a servicios básicos, señalando:

Los establecimientos penitenciarios se organizarán conforme a los siguientes principios:

a) Una ordenación de la convivencia adecuada a cada tipo de establecimiento, basada en el respeto de los derechos y la exigencia de los deberes de cada persona.

b) El desarrollo de actividades y acciones tendientes a la reinserción social y disminución del compromiso delictivo de los condenados.

*c) La asistencia médica, religiosa, social, de instrucción y de trabajo y formación profesional, en condiciones que se asemejen en lo posible a las de la vida libre (...)*⁴⁰

Se resalta el objetivo de facilitar la reinserción social de las personas reclusas, mediante acciones que ayuden a reducir su reincidencia en actividades ilícitas. Este principio es clave para el propósito rehabilitador de las cárceles, mostrando un enfoque más humano y orientado a la resocialización de los internos, en lugar de enfocarse únicamente en el castigo.

El reglamento asegura entre otras cosas, la asistencia laboral en condiciones que intenten replicar lo más posible las de la vida fuera de prisión. Esto demuestra un reconocimiento de que los y las internos/as no deben ser privados de sus derechos fundamentales, como entre ellos, el derecho al trabajo, a pesar de estar privados y privadas de libertad, ya que estas herramientas son esenciales para una efectiva reintegración social, sin embargo, ¿esto es realmente así en la práctica?

Se puede notar que el reglamento subraya una perspectiva rehabilitadora y centrada en los derechos humanos dentro del sistema penitenciario, lo cual es fundamental para la dignidad de las personas encarceladas. Sin embargo, en la práctica, pueden surgir dificultades para implementar estos principios, especialmente debido a limitaciones de recursos, sobrepoblación y estigmatización. Aun así, la existencia de estos lineamientos es un avance hacia un sistema más

⁴⁰ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 10.

justo y orientado a la reinserción social, lo cual al menos, nos otorga un marco jurídico conceptual que podría hacerse valer mediante acciones jurídicas.

Esto es un panorama general, pero ¿qué sucede específicamente con las mujeres privadas de libertad? Para abordar esta pregunta, esencial en este trabajo académico, debemos desde ya diferenciar en tres grandes grupos de mujeres reclusas, según el régimen penitenciario en el que se encuentran. Así las cosas, podemos diferenciar entre mujeres que están en:

Subsistema cerrado: Aquellas personas bajo un régimen cerrado, son quienes están privadas de libertad por orden de los tribunales de justicia, ya sea en prisión preventiva bajo el antiguo sistema de procedimiento penal, el nuevo sistema procesal penal o cumpliendo condena por crimen, simple delito o falta.

Bajo el régimen cerrado los principios de seguridad, orden y disciplina, serán los propios de un internado. Estos principios deberán armonizar, en su caso, con la exigencia de que no impidan las tareas de tratamiento de los internos.⁴¹

Subsistema de control semi abierto: La población penal con régimen semiabierto se caracteriza por el cumplimiento de la condena en un medio organizado en torno a la actividad laboral y la capacitación, donde las medidas de seguridad adoptan un carácter de autodisciplina de los condenados.

Este régimen se caracteriza por el principio de confianza que la Administración Penitenciaria deposita en los internos, quienes pueden moverse sin vigilancia en el interior del establecimiento y están sujetos a normas de convivencia similares a las del medio libre.⁴²

Subsistema abierto: Los establecimientos de régimen abierto cuentan con el orden y la disciplina propios para el logro de una convivencia normal en toda colectividad civil, con ausencia de controles rígidos, tales como formaciones, allanamientos, requisas,

⁴¹ Gobierno de Chile. (1998). *Decreto Supremo N°518*. Artículo 29.

⁴² Gobierno de Chile. (1998). *Decreto Supremo N°518*. Artículo 30.

intervención de visitas y correspondencia. No obstante, el Director Regional, en casos calificados, podrá ordenar dichos controles.⁴³

La cantidad de mujeres en cada uno de tales regímenes varía, pero según datos de Gendarmería de Chile⁴⁴, aproximadamente el 30% de las mujeres se encuentran en un régimen cerrado, el 55,47% en un régimen abierto y menos de un 1% en un régimen semi abierto.

Luego de tal clasificación, es preciso realizar una distinción de mucha relevancia entre dos grupos de mujeres privadas de libertad. Por un lado, están las mujeres condenadas, quienes han pasado por un proceso legalmente tramitado y han sido declaradas responsables del delito que se les imputa. Esta declaración se basa en un alto estándar de convicción, lo que implica que su culpabilidad ha sido establecida "más allá de toda duda razonable".

Por otro lado, tenemos a mujeres en prisión preventiva, que aún no han sido condenadas, pero están restringidas de libertad debido a una medida cautelar de impuesta. En este caso, no se ha probado su responsabilidad respecto al delito imputado. Esta clasificación es crucial, ya que resalta la diferencia entre el estado de condena y la presunción de inocencia, lo que tiene implicancias importantes para los derechos y garantías procesales de las mujeres en cada situación.

Es menester entender este trabajo investigativo desde las distintas situaciones en las que se pueden encontrar nuestro universo de sujetos en estudio "mujeres privadas de libertad", toda vez que, será necesario diferenciar si las oportunidades de eventuales trabajos son los mismos o no, entre estos dos sujetos: mujeres condenadas y mujeres imputadas sujetas a un régimen cautelar de prisión preventiva.

En Junio del año 2024⁴⁵, la población femenina reclusa en centros de prisión preventiva, ascendía a 2.108 mujeres representando una parte significativa de las 4.882 mujeres que se

⁴³ Gobierno de Chile. (1998). *Decreto Supremo N°518*. Artículo 31.

⁴⁴ Gendarmería de Chile. (2024). *Estadísticas y conceptos penitenciarios*. [en línea] en https://www.gendarmeria.gob.cl/est_general.html [Consultado: 01 de diciembre de 2024]

⁴⁵ Gendarmería de Chile. (2024). *Reportes estadísticos mensuales* [en línea] en https://www.gendarmeria.gob.cl/rep_est_mes.html [Consultado: 01 de diciembre de 2024]

encontraban en régimen cerrado. Esto significa que casi la mitad de la población femenina privada de libertad está compuesta por imputadas que aún no han sido condenadas por un tribunal.

Aproximadamente el 43% del total de la población femenina se encuentra en esta situación de incertidumbre legal, lo que implica que no se ha probado su culpabilidad respecto a los delitos que se les imputan. Este estado de imputación resalta la importancia de garantizar los derechos de estas mujeres, quienes mantienen un trato de imputadas y no de condenadas.

La situación de estas mujeres tiene implicaciones directas sobre la aplicación de las Reglas de Tokio,⁴⁶ que estipulan que la prisión preventiva debe ser utilizada únicamente como último recurso. Estas reglas enfatizan la importancia de evaluar la necesidad de privación de libertad de manera crítica, teniendo en cuenta no solo la investigación del delito y el aseguramiento de la efectiva condena de la o el imputado, sino también la protección de la sociedad y de la víctima. La alta proporción de mujeres en prisión preventiva sugiere que las medidas alternativas a la detención podrían no estar siendo consideradas adecuadamente, lo que va en contra de los principios establecidos por estas normas internacionales que buscan limitar el uso de la prisión preventiva.

Por lo mismo es que se hará necesario darle una especial relevancia a la diferenciación de los trabajos a los que pueden acceder mujeres sujetas a prisión preventiva en contraposición con quienes ya se encuentran cumpliendo condena.

Así las cosas, en nuestro país existen Centros Penitenciarios Femeninos (CPF), que son los establecimientos penitenciarios destinados a la atención exclusiva de mujeres, existiendo también

⁴⁶ Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2024). *Reglas de Tokio: Regla 6.1.* [en línea] en <https://www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/tokyorules.aspx> [Consultado: 01 de diciembre de 2024] donde se establece: “En el procedimiento penal sólo se recurrirá a la prisión preventiva como último recurso, teniendo debidamente en cuenta la investigación del supuesto delito y la protección de la sociedad y de la víctima.”

en ellos dependencias con espacios y condiciones adecuadas para el cuidado y tratamiento pre y post natal, así como para la atención de hijos lactantes de internas⁴⁷.

De un total de 80 establecimientos penitenciarios bajo la administración de Gendarmería que existen en Chile, 8 de ellos son concesionados y 21 son Centros de Educación y Trabajo (CET) semiabiertos, aunque solo uno de estos está dedicado exclusivamente a mujeres. La población penal femenina se distribuye en un total de 6 Centros Penitenciarios Femeninos (CPF) ubicados en cinco regiones (dos de ellos en la Región Metropolitana), junto con otros 32 módulos o secciones adaptados en cárceles que también albergan a hombres. Los Centros Penitenciarios Femeninos (CPF) son:

1. CPF Arica
2. CPF Antofagasta
3. CPF San Miguel
4. CPF Santiago – San Joaquín.
5. CPF Talca
6. CPF Temuco

En tales centros se distribuyen las mujeres condenadas a penas privativas de libertad de acuerdo a los criterios de ejecución de la pena pertinentes, no obstante, tal y como señala el artículo 19 del Decreto Supremo 518 “*En aquellos lugares en que no existan estos Centros, las internas permanecerán en dependencias separadas del resto de la población penal, sin perjuicio de que se incorporen a actividades conjuntas con la población penal masculina*”⁴⁸, por lo que, estos CPF, no son los únicos lugares de reclusión para esta población, sino que también las mujeres reclusas podrán permanecer en cárceles de hombres, donde existen módulos separados y adaptados para ellas.

El principal marco regulador de nuestro objeto de estudio, el derecho *al* trabajo en las mujeres privadas de libertad, está dado por el Decreto Supremo N° 943, que aprueba el Reglamento que

⁴⁷ Gendarmería de Chile. (s. f.). *Evaluación Comprehensiva del Gasto Gendarmería de Chile (GENCHI) Anexo No 3: Glosario de Términos y Conceptos Atingentes a Gendarmería*. [en línea] <https://www.gendarmeria.gob.cl/establecimientos.html> [Consultado: 01 de diciembre de 2024]

⁴⁸ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 19.

establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario, el que nos señala los lineamientos generales que debe seguir el trabajo penitenciario.

Este decreto establece en su artículo N° 2 como principio rector que “*la relación de derecho público del interno con el Estado, de manera que, sin perjuicio de los derechos limitados por su detención, prisión preventiva o condena, su condición jurídica es idéntica a la de los ciudadanos libres*”, por lo tanto, nos otorga una obligación para el Estado bastante exigente, equiparando la vida en libertad, y su correcta realización integral de la persona, con la vida de aquellas personas que están privadas de libertad. Un ideal, fácticamente complejo de cumplir pero al que se debiera aspirar.

Por lo tanto, este reglamento otorga un amplio margen de acción y obligaciones al Estado, manteniendo para las personas privadas de libertad la misma condición jurídica que para los ciudadanos en libertad. Esto implica el reconocimiento de numerosos derechos y prerrogativas, especialmente en el ámbito laboral, donde se garantiza un régimen con normas y derechos equivalentes a los que tendrían en libertad.

Luego, siguiendo con el análisis de éste decreto, el artículo 3 nos señala: “*Gendarmería de Chile velará porque las actividades laborales que desarrollen terceros dentro de los Establecimientos Penitenciarios, sean coherentes con los programas de tratamiento y la política penitenciaria en general, y pondrá especial énfasis en los contenidos técnicos de la capacitación y el respeto de los derechos laborales de los internos en el desarrollo del trabajo remunerado.*”⁴⁹

Esto nuevamente, da cuenta de una obligación estatal, recaída en gendarmería de Chile, de garantizar el respeto de los derechos laborales. Así entonces, si hablamos de derechos laborales significa que por ejemplo, ¿existe el derecho a sindicalizarse?, u ¿otros derechos colectivos?, de acuerdo a lo que señala el artículo 4 de dicho reglamento: debería, aunque supeditado al régimen penitenciario en el que se encuentren sometidos las trabajadoras internas, el que no podrá ser alterado de modo alguno con ocasión de estos derechos. Si es que estuviéramos dejando en un plano de igualdad a mujeres libres y mujeres privadas de libertad deberían poder ser ejercidos en plenitud, sin embargo, en la práctica, difícilmente estas prerrogativas puedan ser llevadas a cabo.

⁴⁹ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 3.

Según dicha norma, que establece la obligación de respetar los derechos laborales, ¿se puede entender que también garantiza el derecho al trabajo?

En principio, lo que someramente se señala que debe ser garantizado por Gendarmería de Chile son los “derechos laborales”, sin embargo, esta amplitud y ambigüedad tiende a ser poco efectivo, especialmente considerando que no está zanjado el considerar el derecho *al* trabajo, dentro del catálogo de derechos laborales.

Pareciera ser que el artículo 8 y 9 de dicho reglamento, nos provea de fundamento para afirmar que, al menos normativamente, existe un derecho al trabajo, toda vez que señalan, respectivamente el artículo 8: “*(...)pudiendo los trabajadores, dentro de estos márgenes, escoger la clase de actividad que deseen realizar y que, en su caso, se ajuste con su plan de reinserción individual. La Administración Penitenciaria deberá desarrollar alternativas ocupacionales que reconozcan la discapacidad, el enfoque de género, el origen étnico y toda otra diferencia que favorezca la integración laboral de todos los trabajadores, permitiendo la igualdad de acceso a los planes y programas que se ejecuten con ese fin.*”;

El artículo 9, a su vez, señala: “*La Administración Penitenciaria estará obligada a generar las condiciones necesarias para favorecer el acceso a la actividad laboral y a la formación para el trabajo de las personas sujetas a su control, de conformidad a las posibilidades técnicas, de infraestructura y económicas propias de la Administración, con el objeto que adquieran, conserven y perfeccionen sus destrezas, aptitudes y hábitos laborales, preparándolas así para el trabajo post-pena, obtener un provecho económico y fortalecer sus responsabilidades personales y familiares, todo lo anterior con pleno respeto a los derechos fundamentales de quienes realicen trabajos penitenciarios*”

La lectura de los artículos 8 y 9 del DS 943 sugiere que existe un derecho al trabajo para las personas bajo el control de la Administración Penitenciaria. El artículo 8 establece que los trabajadores tienen la posibilidad de escoger actividades laborales que se ajusten a su plan de reinserción, promoviendo la igualdad de acceso a oportunidades laborales, reconociendo además la diversidad (discapacidad, género, origen étnico, entre otros).

Por su parte, el artículo 9 refuerza esta idea, al obligar a la Administración a crear condiciones que permitan el acceso al trabajo y a la formación, con el objetivo de preparar a estas personas para su reinserción laboral postpenitenciaria y garantizar el respeto a sus derechos

fundamentales. Estos elementos normativos confirman que, dentro de los límites establecidos, existe una obligación institucional de promover el derecho al trabajo en este contexto.

iii. Características reconocidas normativamente

Las principales características establecidas por el legislador relativas al trabajo penitenciario es que el trabajo es: voluntario y remunerado. Tal y como lo señala el artículo N° 3, del Decreto Supremo 943: *“Que en consonancia con la reforma legal citada, el Gobierno se ha comprometido a promover el trabajo voluntario y remunerado de quienes se encuentran internos en recintos penitenciarios durante su estadía en aquellos, lo que permitirá que contribuyan a su propia manutención y a la de sus familias, y asimismo, favorecerá su reinserción laboral, una vez que hayan cumplido su condena.”*

El hecho de que el trabajo dentro de las cárceles en Chile sea voluntario y remunerado tiene un profundo impacto tanto en el respeto de los derechos humanos como en el proceso de reinserción social de las personas privadas de libertad.

Esta característica muy relevante, permite asegurar y garantizar que quienes se encuentran cumpliendo condena, no sean forzados a realizar trabajos de manera coercitiva, que propicie a su vez, condiciones abusivas. Siendo el trabajo voluntario se respeta la dignidad de las personas y su autonomía para tomar las decisiones que consideren más adecuadas, su capacidad de decisión sobre la elección de la naturaleza, condiciones, remuneraciones, entre otras cosas, reforzando de esa manera, su dignidad como trabajadoras.

Esta regulación se encuentra tanto en la normativa chilena, como lo es el Decreto Supremo N° 943, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile, que promueven el respeto a los derechos fundamentales de las personas privadas de libertad. La Convención Americana sobre Derechos Humanos y las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Mandela) establecen principios que prohíben el trabajo forzado y garantizan que las condiciones laborales en prisión respeten los derechos de los internos.

Si el trabajo en prisión no fuese voluntario, propiciaría el riesgo de caer en prácticas cercanas a la explotación o al trabajo forzado, lo que no solo vulneraría los derechos humanos de las internas, sino que también podría generar una serie de efectos no queridos, puesto que se podría

aumentar la sensación de castigo desmedido, dejándolas en una situación de mayor vulnerabilidad e indefensión.

Asimismo, si el trabajo no fuese remunerado, se privaría a las internas de una herramienta fundamental, que no solo les permite contribuir al sustento de sus familias, sino que también les ayuda a generar hábitos laborales, habilidades de distintos tipos y un sentido de autonomía. Si no existiera esa compensación, el trabajo perdería su valor como herramienta de rehabilitación, y podría percibirse como explotación, lo que iría en contra de los objetivos del sistema penitenciario de preparar a las internas para una vida postpenitenciaria productiva y autosuficiente, haciéndolas partes del sistema social imperante.

Así las cosas entonces, el carácter voluntario y remunerado del trabajo en las cárceles es esencial para garantizar la dignidad de las mujeres privadas de libertad y para fomentar su reinserción en la sociedad. Respetando la autonomía de las internas y reconociendo su labor con una remuneración justa, el sistema penitenciario chileno no solo cumple con los estándares internacionales de Derechos Humanos, sino que también crea un entorno más propicio para la reinserción social.

Si estas características del trabajo no fueran respetadas, sufriríamos el riesgo de perpetuar los mismos círculos de exclusión y vulneración de derechos existentes en una sociedad de esclavitud, lo cual se contrapone con nuestro estado de derecho y por lo demás, debilitaría el objetivo fundamental de la reinserción.

Otra característica, es que existe un principio de igualdad entre el trabajo libre y el trabajo penitenciario en el plano de organización, tal y como señala el artículo 21 del referido reglamento: *“La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad, atenderán a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación que rige el trabajo libre.”*

Así entonces, de acuerdo a lo que señala el artículo 21 del Reglamento que Establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario⁵⁰ el reglamento no solo regula aspectos

⁵⁰ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 21.

técnicos del trabajo penitenciario, sino que también articula la actividad laboral con los planes de intervención individual de los internos, subrayando la importancia de que el trabajo no sea un obstáculo para su rehabilitación, sino que por el contrario, se respeten sus garantías como sujetos de derechos.

Un aspecto relevante del artículo es la garantía de que la jornada laboral de los y las internos/as no podrá exceder la máxima legal, asegurando que el trabajo no se convierta en una carga excesiva. Esto permite que puedan disponer de tiempo para participar en otras actividades contempladas en sus planes de intervención, como la educación, programas de tratamiento o actividades recreativas, necesarias para su desarrollo integral. Esta disposición refleja una visión equilibrada del trabajo penitenciario, en la cual se reconoce su valor como herramienta de reinserción, pero se establece que debe estar en armonía con otras intervenciones orientadas a la rehabilitación.

De igual forma, esto nos aporta un reconocimiento de que existe esa igualdad al menos teórica de derechos laborales entre mujeres privadas de libertad y mujeres libres, garantizando que ambas tengan la posibilidad de un descanso óptimo y que la participación laboral deje lugar a la realización de otras actividades.

El reglamento también protege otros derechos laborales básicos, como el descanso semanal, que asegura que los y las internos, a pesar de su situación de reclusión, puedan acceder a un derecho que refuerza su dignidad como trabajadores. Este derecho al descanso, dentro del contexto penitenciario, implica un esfuerzo por humanizar las condiciones de trabajo y garantizar que los y las internas, no sean tratados de forma deshumana, sino que como cualquier otro trabajador cuyos derechos son reconocidos y respetados.

Además, el artículo 21 estipula que la retribución del trabajo penitenciario debe ser conforme al rendimiento del trabajador, la categoría laboral que ocupa y la naturaleza de la actividad que desempeña. Esta disposición tiene un doble propósito, por un lado, asegurar una compensación justa que respete el esfuerzo y las habilidades de los internos, y por otro, prevenir cualquier forma de abuso o explotación laboral dentro de los recintos penitenciarios. La existencia de esta norma permite que perciban un ingreso que, si bien puede ser limitado, es justo en relación con el trabajo que realizan.

Otro aspecto clave de este artículo es la obligación de que los internos contribuyan al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de otras obligaciones económicas. Esta disposición es crucial, ya que reconoce el rol fundamental que, en muchos casos, cumplen las mujeres privadas de libertad en el sustento económico de su núcleo familiar.

El hecho de que puedan destinar parte de su salario a sus familias, fortalece los lazos afectivos y les permite mantenerse conectadas con sus responsabilidades, lo que puede ser crucial para su reintegración una vez que recuperen su libertad. Al mismo tiempo, la posibilidad de disponer de un porcentaje de su remuneración, les otorga cierta autonomía económica y lo cual ayuda a que la interiorización de que el trabajo penitenciario no solo tiene un valor formativo, sino también una utilidad tangible para su futuro.

En conclusión, el artículo 21 del Decreto Supremo N° 943 no solo regula la actividad laboral dentro de los recintos penitenciarios, sino que establece un marco que busca complementar de la mejor manera el derecho al trabajo, la dignidad del trabajador y la reinserción social. Al garantizar jornadas razonables, descansos adecuados, retribuciones justas y la posibilidad de contribuir al bienestar de sus familias, el reglamento refleja un enfoque integral que utiliza el trabajo como una herramienta clave para preparar a las personas privadas de libertad para el futuro post penitenciario.

Luego, este decreto nos señala en su artículo 22, lo relativo a la jornada laboral, la cual “no excederá de las horas semanales, de conformidad al Código del Trabajo, la que podrá ser distribuida en 5 o 6 días de la semana”⁵¹ siendo esto apropiado y concordante con lo que ya hemos venido analizando, esto es, que se aspira a un trato igualitario sobre los derechos laborales de personas libres. Lo mismo ocurre en el artículo 23, que establece el descanso anual de los reclusos trabajadores dependientes, señalando que “tendrán derecho a un descanso anual equivalente al feriado legal”

En este sentido, las características reguladas por el Decreto Supremo N° 943 muestran una equivalencia con los derechos laborales de las personas en libertad. Podemos concluir, por tanto,

⁵¹ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 22.

que aunque no se protegen a través de una ley, sino mediante un reglamento, las principales garantías individuales laborales se encuentran resguardadas.

Antes de la promulgación del referido reglamento, no existían programas de reinserción ni actividades laborales para las internas que no se encontraban en calidad de condenadas. Actualmente, quienes se encuentren en prisión preventiva, condenadas a penas privativas de libertad o sometidas a medidas alternativas a penas privativas o restrictivas de libertad según la Ley N° 18.216, podrán participar en actividades productivas y formativas para el trabajo, siempre que completen el proceso de selección correspondiente.

iv. Tipos de trabajos:

La institución de Gendarmería de Chile, es el organismo encargado de la vida intramuros, y dentro sus objetivos principales, se encuentra la formación y capacitación de los reclusos, para que tengan una colocación laboral, ya sea dependiente o independiente.

En lo relativo a las actividades de formación y capacitación laboral de las reclusas, organismos o instituciones externas son quienes se hacen cargo de su realización, las cuales en convenio de colaboración con el Estado de Chile, generan instancias de desarrollo de competencias, capacitación y educación relativa a oficios específicos.

Por otro lado, en lo relativo a la oferta laboral existente, esto dependerá de la población atendida y del tipo de pena que esté cumpliendo. Las posibilidades de actividades laborales para mujeres que se encuentran actualmente privadas de libertad, se pueden clasificar en los siguientes tipos:

(a) Empresaria interna

Esta primera clasificación, dice relación con la posibilidad de los y las internas de realizar actividades económicas lucrativas de manera independiente, es decir, trabajar y generar ingresos autónomamente.

El artículo 53 del Decreto Supremo 943 otorga esta posibilidad señalando que *“Los sujetos privados de libertad podrán conformar empresas y cooperativas al interior de los establecimientos penitenciarios”*. Tales empresas y cooperativas deberán ajustarse a la normativa comercial vigente y deberá ser

compatible con la ejecución penal que se lleve a cabo. Además solo se podrán contratar trabajadores internos, por lo que es fuente laboral para otros internos e internas.

Estas empresas, señala el artículo 53 del referido Decreto, tiene deberes, derecho y prohibiciones, los cuales son establecidos por la administración mediante un protocolo pormenorizado de manera especial, siendo el cumplimiento de los cuales sometido a revisión ordinaria semestral y extraordinariamente todas las veces que la correcta gestión demande.

En este protocolo pormenorizado se regula de manera específica la selección de los participantes, segmentación, adecuación al régimen interno, capacitación técnica, pago de servicios básicos, remuneración, normas de seguridad laboral, sistemas de control de ingreso y egreso de insumos y productos, habilitación de dependencias, rendición del ejercicio de actividades, supervisión administrativo-contable, deducciones legales y reglamentarias⁵².

Incluso se podrá gestionar por la empresaria interna la introducción al establecimiento penitenciario maquinaria, materia primera o cualquier otro insumo necesario para la realización de la actividad empresarial, lo cual deberá previamente ser autorizado por la administración, que deben constar en resolución fundada, dictada por el Jefe del Establecimiento, previo informe del Consejo Técnico⁵³.

(b) Prestación de servicios de internos:

La prestación de servicios por parte de personas internas en recintos penitenciarios es una modalidad de trabajo en la que los y las internos/as pueden ofrecer sus habilidades y mano de obra a personas o empresas externas, bajo ciertas condiciones. Esta posibilidad está regulada y supervisada por la Administración Penitenciaria, la cual establece los términos en los que estos servicios pueden llevarse a cabo.

Los servicios prestados pueden ser de diversa índole, dependiendo de sus habilidades y las necesidades de las empresas o personas externas. Entre ellos se pueden incluir trabajos manuales, como la confección de productos artesanales, carpintería, costura, o labores vinculadas a la

⁵² Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 53.

⁵³ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 54.

reparación y mantenimiento de bienes. No obstante, siempre deben respetarse los límites que establece el encargado laboral de la unidad penitenciaria, quien regula las actividades laborales dentro del recinto y asegura el orden y correcto funcionamiento de las diversas actividades que puedan ser realizadas por las internas.

(c) Servicios de aseo, alimentación y mantención:

Una actividad laboral de especial relevancia que debe ser realizada al interior de los recintos penitenciarios son los servicios de aseo, alimentación y mantención, lo cual es un servicio que puede ser prestado por las mismas internas, y que constituye otra modalidad de trabajo intramuros.

La prestación de estos tipos de servicios podrá ser encargado a condenados y condenadas únicamente, y que además deben contar con la calidad de “maestros” o de “ayudantes”. Tal calidad se otorgará en virtud de los méritos propios del proceso de intervención individual que se lleve a efecto.

La selección de los condenados para estas funciones está a cargo del jefe del establecimiento, quien recibe propuestas del Consejo Técnico. Este consejo evalúa el proceso de intervención individual de cada interno, donde se revisan sus habilidades, comportamiento y compromiso con las actividades dentro del establecimiento. Los méritos adquiridos durante este proceso son fundamentales para que las internas puedan acceder a estas oportunidades laborales.

Este sistema busca fomentar la responsabilidad y el aprendizaje de las internas, proporcionándoles un rol activo en el funcionamiento del recinto penitenciario y preparándolos para un eventual retorno a la sociedad con habilidades prácticas y laborales.

El artículo 61 del Decreto Supremo 943 nos señala esta distinción entre “maestro” y “ayudante de maestro”, lo cual utiliza una terminología pensada para hombres. No es un uso cotidiano el término maestro para referirse a mujeres, por lo que es difícil asumir que este decreto no tiene como sujeto único para el que está pensado, los hombres. Sin embargo, esto debe extrapolarse a las reclusas, quienes de todas formas son clasificadas con esta misma distinción.

El “ayudante de maestro” corresponderá a aquellas internas que asisten a las Maestras en las tareas de aseo, alimentación y mantención mientras están en proceso de adquirir el nivel de Maestra, nutriéndose de las habilidades necesarias para tal rol que es más avanzado.

Mientras que Maestras son aquellas internas que en base a su experiencia, habilidades y méritos han podido liderar las tareas, supervisar a los ayudantes y se les reconoce una mayor responsabilidad para desempeñar su labor.

La remuneración o incentivo económico de las internas que presten estos servicios de aseo, alimentación y mantención, será financiado con el ítem correspondiente asignado en el presupuesto institucional y será el equivalente a un porcentaje del ingreso mínimo mensual imponible de los trabajadores, ascendiendo a un 30% en el caso de Maestras y 22% para ayudantes de maestras.

(d) Actividades que propendan al entrenamiento ocupacional o terapéutico:

Otra forma de trabajo autónomo e independiente para las internas, es la realización de actividades destinadas usualmente a la fabricación de productos para su venta al público.

Este tipo de trabajo les permite utilizar sus habilidades y creatividad para elaborar productos que pueden comercializarse fuera del recinto penitenciario, generando así ingresos propios. Tal comercialización se puede dar directamente por las internas, sin perjuicio del apoyo de gendarmería para su correcta difusión.

Entre los artículos que comúnmente fabrican se encuentran productos artesanales, textiles, manualidades y otros bienes que, una vez finalizados, son vendidos a través de ferias, tiendas u otros canales de distribución.

(e) Centros de Educación y Trabajo (CET):

En un total de 10 regiones del país existen los denominados Centros de Educación y Trabajo (CET), sus inicios como programa datan del año 1.996, como una forma alternativa de cumplimiento penitenciario para ciertas personas beneficiadas. Los Centros de Educación y

Trabajo (CET) tienen como finalidad servir como capacitación o formación laboral, psicosocial y educación que sea necesaria para ese propósito, otorgando trabajo regular y remunerado.

Lo que hace este programa, es ser una forma especial de cumplimiento de condena, la cual no podrá extenderse más de tres años. Los CET entregan servicios vinculados a la capacitación laboral y al trabajo remunerado intentado generar un régimen similar a las condiciones que los partícipes podrían encontrar en el medio libre.

Los CET son unidades penales independientes que disponen de una jefatura de unidad, y por lo tanto administrativamente dependen de las Direcciones Regionales.

Las internas de los Centros de Educación y Trabajo podrían entonces recibir capacitación laboral, formación sociolaboral y apoyo a la educación regular, pues, a partir de ello, y en conjunto con el trabajo remunerado, podrán desarrollar destrezas y habilidades sociales y laborales necesarias para la vida en libertad.

Además de tales capacitaciones y educación, las internas de los Centros de Educación y Trabajo estarían trabajando regularmente en las unidades productivas de cada centro, recibiendo una remuneración por el trabajo realizado, tal y como lo harían en circunstancias de no estar privado de libertad.

Usualmente, es en los CET donde se crean la mayoría de los empleos disponibles para las personas en prisión, aunque las empresas privadas también pueden colaborar en este proceso.

Las actividades que pueden ser asignadas son:

- (i) Actividades productivas en talleres o predios agrícolas institucionales, en el caso de los CET agrícolas;
- (ii) Actividades laborales de servicio a la unidad penal o actividades institucionales vinculadas a servicios de alimentación, limpieza, mantención y reparaciones básicas de los CET;
- (iii) Modalidades de participación de la empresa privada:
 1. empresas instaladas al interior de los CET, las cuales mantienen trato directo con los internos
 2. empresas que contratan servicios de los internos por medio de convenios suscritos con Gendarmería.

Independientemente de la modalidad de la actividad laboral, los y las interno/as recibirán un pago mensual que podrá variar según los ingresos totales del CET, ya sea por la venta de sus productos y o por la prestación de sus servicios, considerando además, la cantidad de beneficiarios empleados y los niveles o categorías en los que se desempeñen.

Como ya se mencionó anteriormente, los Centros de Educación y Trabajo para la población privada de libertad en general, pueden ser abiertos, semiabiertos o cerrados. El artículo 67 del Decreto Supremo 943 así los diferencia, señalando:

(i) CET cerrados:

“Existirán CET cerrados, semiabiertos y abiertos. Los CET cerrados serán secciones de tratamiento de un Establecimiento Penitenciario cerrado, que se caracterizarán por mantener un régimen de reclusión con sistemas de control y seguridad apropiados a la actividad laboral y productiva que desarrollarán. Se procurará que los beneficiarios de estos CET estén separados del resto de la población penal, en un sistema de segmentación diurna y nocturna.”⁵⁴

Así entonces, los Centros de Educación y Trabajo (de ahora en adelante: CET) cerrados son espacios destinados a brindar oportunidades de rehabilitación a través del trabajo, dentro de un régimen estricto de reclusión. En estos centros, la estructura está diseñada para que participen en actividades que fomenten su autonomía económica, en un entorno controlado que prioriza

⁵⁴ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 67.

tanto la seguridad como su rehabilitación. En nuestro país, existen 57 CET, 36 considerados cerrados.

De ellos, existen en CEF, tales como, así como CET cerrados en recintos penitenciarios de hombres y mujeres, donde la población femenina ha podido participar de diversas actividades orientadas a la creación de oportunidades laborales.

De acuerdo a datos obtenidos de las estadística de Población Penal atendida por Gendarmería⁵⁵, en el año 2022, el programa atendió a solo un 2,2% de la población reclusa total, del cual un 16% de mujeres y 84% corresponde a hombres. Esto considerando a la población condenada en el año 2022, donde solo cerca del 9% de la población total condenada femenina, accede a estos Centro de Educación y Trabajo cerrados.

(ii) CET semiabiertos:

“Los CET semiabiertos serán establecimientos penitenciarios, independientes y autónomos, donde los internos cumplirán condena en un régimen basado en la autodisciplina y relaciones de confianza.”⁵⁶

El objetivo de este programa es brindar capacitación y trabajo remunerado a personas encarceladas que tienen un mayor potencial de reintegrarse a la sociedad, evaluando su riesgo de delinquir y su buen comportamiento en prisión. Se busca no solo ofrecer un empleo terapéutico, sino también prepararlos de manera efectiva para el trabajo, creando condiciones que simulen el ambiente laboral en libertad.

Además, el programa también permite que personas con bajo riesgo de delinquir convivan, lo que fomenta relaciones positivas, especialmente para aquellos que están cerca de cumplir su condena.

⁵⁵ Gendarmería de Chile, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2022). *Monitoreo y seguimiento oferta pública 2022 centros de educación y trabajo cerrados (CET)* [online] en https://www.dipres.gob.cl/597/articles-310628_doc_pdf.pdf [consultado: 01 de diciembre de 2024]

⁵⁶ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 67.

En nuestro país, la disponibilidad de CET semiabiertos no se encuentra sobrepasada, por el contrario, existen aún plazas disponibles para que internos e internas puedan participar de ellas, sin embargo, debido a los requisitos más estrictos para su incorporación, es que se hace difícil completar estas vacantes. Los requisitos son exigentes, toda vez que se juega con un mayor riesgo asociado, lo que requiere que exista confianza en la interna.

Los CET semiabiertos funcionan como establecimientos independientes y autónomos, en los que las internas cumplen su condena bajo un régimen que promueve la autodisciplina y las relaciones de confianza. En este sistema, se les otorga a los y las reclusos/as un mayor grado de responsabilidad sobre su comportamiento y actividades diarias, siempre bajo la supervisión del personal penitenciario, pero con un enfoque en la preparación gradual para su reintegración social.

En Chile, existen CET semiabiertos en todas las regiones del país, sin embargo, las mujeres no participan de todos ellos, sino que sólo de los CET semiabiertos de 9 regiones: Arica y Parinacota, Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía y Los Ríos, donde son mixtos. El único CET semiabierto exclusivamente para mujeres del país está ubicado en la Región Metropolitana, llamado CET Talita Kum.

(iii) Talita Kum

En el año 2012 se concretó la creación del CET femenino Semiabierto de Santiago “Talita Kum”, siendo parte de los 21 CET semiabiertos que hay en Chile, pero el único Centro de Educación y Trabajo Semiabierto exclusivamente Femenino del país. Su creación buscaba dignificar el trabajo que las mujeres venían haciendo hasta la fecha en los CET, puesto que la población femenina tenía pocas alternativas de trabajo.

Actualmente este CET cuenta únicamente con 65 usuarias⁵⁷, teniendo todas sus plazas ocupadas. Ellas trabajan en labores de lavandería, aseo industrial y manipulación de alimentos, siendo estos últimos los que concentran el mayor interés de las usuarias, porque les permite aprender a utilizar

⁵⁷ De acuerdo a datos otorgados por Jefa Unidad Gestión y Desarrollo CET, Subdirección Reinserción Social - Gendarmería de Chile.

maquinaria especializada, que les entrega las herramientas necesarias para optar a un trabajo estable y reinsertarse en la sociedad.

Su relevancia guarda relación con su exclusividad, toda vez que es el primer y único CET semiabierto para mujeres, lo cual tiene gran significación para las mujeres que han podido optar a este beneficio. Se encuentra emplazado en la Región Metropolitana, que es el lugar donde se concentra la mayor cantidad de población penal femenina del país.

(iv) CET abiertos:

Los CET abiertos serán secciones de tratamiento que dependerán de un Centro de Reinserción Social (CRS), cuyo objetivo principal es la reinserción social de los condenados a una medida alternativa a la reclusión o que se encuentren afectos al beneficio de la salida controlada al medio libre, a través de actividades de capacitación y formación.⁵⁸”

Finalmente, los CET abiertos están vinculados a los Centros de Reinserción Social (CRS) y tienen como objetivo principal la reinserción social de los y las reclusos y reclusas que cumplan medidas alternativas a la reclusión o que gozan del beneficio de la salida controlada al medio libre.

Los Centro de Educación y Trabajo (CET) no solo cuentan con recursos asignados por el Estado, sino que también con ingresos propios generados a partir de las actividades productivas que realicen. Aquello permite que los centros mantengan una doble fuente de financiamiento, asegurando la sostenibilidad de sus operaciones.

Así las cosas entonces, esta posibilidad de trabajo en las mujeres reclusas está destinada a un grupo selecto de mujeres privadas de libertad. Únicamente podrán optar aquellas reclusas que ya ya hayan sido condenadas, dado que no pueden participar quienes se encuentren en prisión preventiva.⁵⁹ Por lo demás, no todas pueden ser partícipe de un CET, ya sea cerrado o semiabierto, si no que se deberá presentar una solicitud de postulación y participar del proceso

⁵⁸ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 67.

⁵⁹ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 77.

de selección, es decir, se encuentra restringida aún más esta posibilidad, dejando por tanto a una gran población privada de libertad excluida de esta forma de trabajo.

Los antecedentes requeridos son:⁶⁰

- Ficha única de condenado;
- Informes social y psicológico;
- Informe laboral;
- Informe de escolaridad;
- Informe de conducta;
- Solicitud de postulación del interno al CET;
- Acreditación de rebajas de condena, e
- Informe de salud

La duración de la pena no constituirá un factor excluyente para la selección de los condenados postulantes a los CET, sin embargo, sólo podrán ser enviados a los CET semiabiertos, las condenadas que hayan cumplido, a lo menos, dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios intrapenitenciarios.

Los criterios conforme a los cuales serán seleccionados las condenadas que postulen a los CET semiabiertos serán los siguientes⁶¹:

- a) Conducta: Es requisito esencial el que las internas tengan Buena o Muy Buena conducta del último bimestre a la fecha de su postulación.

⁶⁰ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 79.

⁶¹ Gobierno de Chile. (2011). *Decreto Supremo N°943*. Artículo 80.

b) Salud: Se considerará tener un estado de salud compatible con las actividades laborales del CET al cual se está postulando.

Por lo sólo superado este filtro, es que se podrá optar a este beneficio penitenciario, lo cual en muchas ocasiones no ocurre, y es por lo mismo que, las plazas disponibles para participar de estos CET no están sobrepasadas, pero considerando el riesgo mayor que lleva implicado la mayor libertad que se les otorga, es que es un presupuesto necesario y que está de acorde con la labor de seguridad que debe prestar Gendarmería.

CAPITULO 3: REALIDAD FÁCTICA DEL ACCESO AL TRABAJO EN MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD.

1. Análisis de las posibilidades de trabajo en la práctica

Tras haber analizado la normativa que regula el trabajo penitenciario en general, lo cual comprende nuestras sujetas de estudio, es decir las mujeres privadas de libertad (ya sea, condenadas, procesadas o imputadas sujetas a medida cautelar de prisión preventiva), es posible tener una perspectiva general de las posibilidades de trabajos existentes para las mujeres que se encuentran en un centro penitenciario reclusas.

Por lo mismo y teniendo en consideración los datos otorgados anteriormente de la manera en la cual las mujeres cumplen estas condenas de privación de libertad, es decir, en un Centro Penitenciario Femenino (CPF) o en módulos dentro de cárceles masculinas adaptadas para ello, es que es menester revisar con datos precisos y certeros la realidad del acceso al trabajo de nuestro sujeto de estudio

En la reglamentación que existe al respecto, la cual es bastante escueta, no pareciera existir mayores problemas de inexistencia de un derecho al trabajo, toda vez que se reconocen posibilidades de realizar diversas actividades labores, además se garantizan ciertos derechos laborales individuales y se tiene como principios rectores lineamientos tendientes a asimilar la actividad al medio libre.

Sin embargo, la realidad no siempre coincide con lo establecido en las normas. En el caso del "interno empresario", por ejemplo, cabe preguntarse: ¿existen realmente mujeres reclusas que puedan considerarse empresarias? ¿Son estas empresas verdaderamente fructíferas? ¿Ofrecen la posibilidad de un trabajo con utilidad real, o siguen inmersas en un sistema laboral precario, incapaz de proporcionar siquiera una remuneración básica para su subsistencia en la sociedad?

La comercialización de los productos vendidos por las personas privadas de libertad se realiza fundamentalmente entre sus familiares, amistades y otros reclusos, lo cual no le permite ampliar y salir del entorno social que tenían al momento de entrar al recinto penitenciario, ni mucho menos general una utilidad real de su trabajo.

Esto es problemático, puesto que, considerando que gran parte de la población femenina está en prisión por delitos de tráfico de drogas, es ilógico considerar que trabajos que no permiten un real impacto económico en sus vidas, sean preferidos por sobre esta actividad ilícita que es mucho más lucrativa y rentable.

Asimismo, al considerar la prestación de servicios a internos, es necesario cuestionar la efectividad económica de estos trabajos. No se trata solo de un medio de rehabilitación terapéutica, sino también de una fuente de ingresos que podría abrir diversas oportunidades para el entorno familiar. Por lo tanto, la existencia de trabajos poco útiles no garantiza verdaderamente el derecho al trabajo. El autoempleo precario, lejos de ampliar las oportunidades laborales, no contribuye a la rehabilitación ni al desarrollo de las beneficiarias.

En cuanto a los trabajos otorgando servicios de aseos, alimentación y mantención, sí se puede establecer que cumple roles resocializadores, que sirven como medio para generar diversas cualidades de relevancia en las mujeres que estén reinsertándose en la sociedad, tales como el sentido de la responsabilidad, colaboración, sentirse integradas y con actividades diarias, sin embargo, la característica esencial del trabajo de que sea remunerado de acuerdo a las labores, no es cumplido.

Esta es la segunda actividad más realizada por las reclusas: los denominados trabajos institucionales, es decir, la realización de trabajos menores al interior de los recintos penitenciarios en tareas tales como aseo y mantención, y servicios de alimentación, sin embargo, la mayor parte de los que se desempeñan en esta actividad no reciben remuneración, sino un “incentivo”.

Esto es ineficaz para los fines de la realización de actividades laborales, son trabajos que responden a la necesidad de las internas de demostrar una muy buena o buena conducta para postular a los beneficios penitenciarios, más que una real actividad formativa o una fuente de ingresos, la cual es mínima o llanamente nula.

En lo relativo a la realización de actividades que propendan a el entrenamiento ocupacional o terapéutico, se pueden evidenciar las mismas dificultades y desaciertos que poseen los trabajos ya señalados, y esto es que no constituyen una auténtica remuneración.

Los trabajos que sí pueden considerarse que son una oportunidad laboral formativa y eventualmente financiera, son aquellos que otorgan las empresas privadas, lo cual lamentablemente no son muchos. Luego, existen los CET cerrados, los cuales actúan de mejor forma en cuanto a este fin remuneratorio del trabajo, y otorgan trabajo aproximadamente un 5% de la población total femenina recluida.

Sus ingresos varían entre \$100.000 y \$350.000 el que varía dependiendo de la actividad laboral e ingresos generados de la misma, es importante destacar que tal ingreso, se denomina “incentivo”, el cual puede ser fijo o variable, según corresponda.

En total a nivel país durante el año 2023 se tuvo una oferta de 249 plazas femeninas entre ambos programas, (CET cerrados y semiabiertos), representando el 12% del total de plazas ofrecidas. Para el año 2024 se consideró un aumento de 4 plazas femeninas, con un total de 253 entre ambos programas. Aun así, en las regiones de Coquimbo, O’Higgins, Los Lagos y Magallanes no existe oferta de plaza femenina, no obstante haber población potencial en cada una de las regiones⁶².

i. Centros de Educación y Trabajo Cerrados

En Chile, existe un total de 36 CET cerrado, de los cuales en 12 participan mujeres. Ellos otorgan la posibilidad de optar a trabajos como Lavandería, Panadería, Pastelería y repostería, Confección textil, Armado de ventanas, Prestación de servicios a empresa Rosen y Prestación de servicios en distintos rubros con empresas externas.

Estos generan una fuente de empleo que les genera una retribución económica a las beneficiadas fija y variable, de acuerdo a los ingresos que se generen en los mismos, lo que les permite realizar una actividad laboral intramuros a las internas que cumplan con los requisitos.

⁶² De acuerdo a datos obtenidos otorgados por Jefa Unidad de Gestión y Desarrollo de la Actividad productiva de los Centros de Educación y Trabajo CET.

ii. Centros de Educación y Trabajo Semiabiertos:

Tal y como se mencionó anteriormente, en nuestro país solo existe un centro de educación y trabajo semi abierto exclusivo para mujeres privadas de libertad, los otros CET semiabiertos en los que pueden participar mujeres son mixtos.

Así por ejemplo, existen CET semiabiertos en Arica, donde participan tanto hombres como mujeres, de acuerdo a la proporción del porcentaje total de población penal que tiene tal recinto. En tal CET, se realizan labores de panadería, obras menores, granja agrícola, mantención y aseo semi industrial y manipulación de alimentos, donde participan tanto hombres como mujeres en ellos.

No obstante, es posible observar que a lo largo del país, las mujeres realizan principalmente trabajos tradicionalmente considerados femeninos, asociados a un menor esfuerzo físico e intelectual y frecuentemente vinculados al llamado “género débil”, como trabajos de aseo, textiles, cocina, panadería y repostería.

Por otro lado, las tareas que pueden ser desempeñadas por hombres son variadas, ya que realizan también labores que tradicionalmente se han asociado al género femenino, tales como labores de aseo, cocina, textiles, pero sí realizan otro tipo de actividades que las mujeres no, como actividades de construcción, mecánica automotriz, mueblería y tapicería, estructuras metálicas, etc., las que suelen entenderse también en línea con las tradiciones, como actividades propias del rol masculino.

Pareciera ser entonces que el estereotipo de género asociado a ciertos trabajos, se ha difuminado parcialmente, donde hombres han optado a la realización de más variedad de trabajo, mientras que las mujeres no han transitado a la realización de labores que requieran otras aptitudes.

De acuerdo a lo que hemos analizado en la presente investigación, existen bastantes requisitos para poder acceder a la capacitación laboral y posterior empleo remunerado, tal como ha quedado demostrado en diversas ocasiones en consideración al carácter restringido de la población que puede optar a este programa, esto es un beneficio.

La capacitación laboral, en tanto una instancia formativa para el trabajo, es entendida como un derecho de los y las ciudadanos que se encuentren privados de libertad en nuestro país, sin embargo, en la práctica no se ve como un derecho, si no como un beneficio, es utilizado como un medio para disciplinar a la población penitenciaria y no como un fin en sí mismo.

Esto en consideración con los complejos criterios de selección existentes para poder optar a la posibilidad de participar de las capacitaciones o empleos disponibles en el medio carcelario. En la práctica el acceso está restringido desde la etapa de postulación a estos mismos.

2. Revisión de jurisprudencia sobre acceso al beneficio de participación de CET Semiabierto.

Así las cosas, esta discriminación de quienes pueden optar a la participación de la principal fuente de trabajo para las mujeres reclusas en centros penitenciarios ha sido objeto de acciones legales, principalmente de recursos de amparo, por considerarse decisiones arbitrarias.

Teniendo en consideración que la decisión de participar de esta beneficio (lo cual debería ser un derecho), es dejado a la administración penitenciaria, esto es Gendarmería de Chile, es que existen diversos recursos de amparo interpuestos por la denegación de este beneficio por quienes consideran ser óptimas para optar al mismo, toda vez que cumpliendo con los requisitos reglamentarios necesarios previamente señalados, reclaman un actuar arbitrario e ilegal por parte de la autoridad administrativa pertinente.

¿Cuál es parámetro para considerar que la reclusa ha tenido una buena o muy buena conducta?, ¿Se cumple con el imperativo reglamentario que establece que no se tomará en cuenta el delito, como una forma de condicionar o limitar la selección de la postulante? O ¿Cómo estos criterios adolecen de ambigüedad que propicia discriminaciones arbitrarias?. Tales preguntas cobran relevancia a la hora cuestionar la decisión administrativa que deniega esta posibilidad.

Así ocurre, por ejemplo, en la causa Rol 474-2019 (Amparo), en la que se reclama la ilegalidad y arbitrariedad del rechazo a la postulación al Centro de Educación y Trabajo Semiabierto Talita Kum por considerar que no se cumplía con el requisito de tiempo requerido.

Se reclama mediante este recurso, que hubo una actuación ilegal y arbitraria por parte del Director Regional Metropolitano al rechazar la solicitud, puesto que si bien la condenada no había cumplido con el requisito reglamentario del tiempo mínimo requerido, existe una excepción a tal requisito cuando la persona presente una conducta evaluada como muy buena, lo cual se cumplía en el caso en cuestión. Señala la recurrente que está sufriendo una discriminación arbitraria al no aplicar tal excepción, lo que tiene explicación en el delito por el cual fue condenada.

La Corte de Apelaciones resolvió rechazando el recurso de amparo y señaló en su considerando sexto:

“Que a mayor abundamiento, la acción constitucional de amparo tiene por objeto restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado en los casos allí expresados, y no tiene la finalidad de adoptar medidas como las solicitadas en la presente acción; se concluye así que ésta no es la vía idónea para obtener lo solicitado”⁶³

Tal conclusión arribada por la Corte de Apelaciones de San Miguel, tiene gran significación, pues cierra la posibilidad de recurrir con tal acción constitucional a quienes vean afectadas sus garantías fundamentales por acciones ilegales y arbitrarias de la autoridad administrativa, decidiendo sobre las posibilidades laborales a las que puedan optar estando privadas de libertad.

Además, otorga una facultad única e hegemónica a un organismo administrativo capaz de restringir derechos fundamentales como lo es el acceso al trabajo y a la igualdad, sin una mayor fiscalización por otros órganos estatales. Que lo que ocurra dentro de las cárceles de Chile, sea únicamente inspeccionado por Gendarmería resulta preocupante.

El hecho de que no sea posible accionar en contra de la autoridad pública por medio del recurso de amparo, no cierra el abanico de acciones constitucionales otorgadas por la Constitución Política de la República, esto dado que, con la decisión adoptada por la autoridad administrativa

⁶³ Corte de Apelaciones de San Miguel. (2019, 17 de octubre). *Causa n° 474/2019 (Amparo), Resolución n° 9*. San Miguel, Chile.

se está lesionando el derecho al trabajo, el que sí está resguardado por el recurso de protección, en tanto un derecho fundamental,

Esto permite concluir que un real aseguramiento de acceso a este beneficio, que se traduce finalmente en un derecho a trabajar, puede ser protegido por medio de un recurso de protección, no obstante no existir jurisprudencia al respecto.

3. Mantención del sistema patriarcal intrapenitenciariamente

i. Posibilidades de optar a trabajos

Tal como hemos podido dejar en evidencia en la presente investigación, las posibilidades para optar a un trabajo son escasas en ciertos centros penitenciarios, tienen bastantes barreras de entradas para la población penal de acuerdo a diversos criterios, y no están distribuidas de igual forma a lo largo de Chile o en relación a hombres y mujeres privados de libertad.

Si consideramos el derecho al trabajo como tal, es decir, como un derecho que debe respetarse y garantizarse aun estando privado de libertad, resulta contradictorio a lo que entendemos como derecho, el hecho de que, en la mayor fuente laboral existente intramuros, es decir, los CET, sea un beneficio para determinada población penal que cumpla con los requisitos establecidos.

Los derechos, no tienen requisitos, sino son imperativos para el Estado que debe encargarse de salvaguardarlos. El beneficio de optar a un Centro de Educación y Trabajo entonces, no es una demostración del respeto del derecho al trabajo.

Tal como ocurre en el medio libre, existen diferencias y dificultades para optar a los trabajos, en este caso, impetradas por la autoridad competente, la reglamentación existente y por la falta de medios materiales para su realización.

ii. Población sin acceso a trabajo por ubicación demográfica del centro penitenciario (centralización).

Dentro de esas posibilidades para optar a trabajos restringidas por los requisitos establecidos para ello en el Decreto Supremo 943, existe otra gran dificultad a la hora de postular a este beneficio, esto es: la ubicación geográfica.

Si bien existe una mayor cantidad de CET cerrados distribuidos a lo largo del país, esto no abarca la completa población femenina, habiendo zonas en las que no existe esta posibilidad, tal como ocurre en más de 24 Centros Penitenciarios.

En cuanto al espectro completo de mujeres privadas de libertad en nuestro país, es preciso apreciar que la única oportunidad de acceder al beneficio de optar por trabajar en un CET semiabierto exclusivo de mujeres, se encuentra en Santiago, la capital de nuestro país, que si bien representa la mayor parte de la población femenina cuya libertad se encuentra restringida, no resulta una posibilidad apropiada para quienes se encuentran geográficamente en zonas más periféricas.

Así ocurre por ejemplo en las regiones del norte de nuestro país, dónde también existe una alta tasa delictual femenina, como lo es en la región de Tarapacá y de Antofagasta, las cuales sin embargo, difícilmente consideran como posibilidad el traslado a una región tan lejana, considerando todos los factores sociales que ello conllevaría: alejarse del entorno familiar y social, siendo esto, otra barrera que limita el acceso al trabajo de forma igualitaria entre mujeres recluidas.

iii. Carácter sexuado de los trabajos que realizan las mujeres: roles de género en el trabajo.

Las mujeres participan de la vida en sociedad, estudian, trabajan, poco a poco tienen más cargos de poder, aunque en menor medida que los hombres. Si bien hemos avanzado como sociedad hacia una mayor nivelación de los roles de género impuestos, este avance ha sido progresivo pero lento y aún queda mucho camino por recorrer para que podamos efectivamente decir que hombres y mujeres se encuentran en igualdad de condiciones en los diversos ámbitos.

Si bien en nuestro país no existen imposibilidades legales para acceder a ciertos cargos laborales, en la práctica ciertos cargos siguen siendo mayoritariamente inaccesibles para las mujeres. Aún se siguen perpetuando estereotipos asociados a ciertas labores, se sigue creyendo que existen trabajos aptos para el género femenino y otros que son solo apropiados para el género masculino.

Las profesiones como enfermería, aseos y labores del hogar, han sido tradicionalmente consideradas "femeninas". Esto se debe a que involucran tareas de cuidado, empatía y apoyo,

cualidades que la sociedad tiende a asociar con las mujeres. A pesar de los avances en equidad de género, estas ocupaciones siguen estando feminizadas en nuestro país, mostrando una alta presencia de mujeres en ellas y sueldos bajos en comparación con trabajos masculinizados.

Los trabajos en campos atribuidos a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, son frecuentemente ocupados por hombres. Esto tiene raíces en estereotipos que asocian habilidades de lógica, resolución de problemas y matemáticas con los hombres. Aunque cada vez más mujeres ingresan en estos campos, aún hay una significativa disparidad de género. Asimismo, ocupaciones como la construcción y la mecánica, donde la percepción de que estas profesiones requieren de fuerza física o resistencia es uno de los factores que contribuyen a esta brecha.

En el entorno penitenciario ocurre una situación similar. Las principales labores realizadas por mujeres son precisamente aquellas que realizarían en el medio libre: labores de aseo, cocina, artesanía, etc., mientras que solo los hombres trabajan en construcción, industrias y trabajos de mano de obra que requiera esfuerzo físico.

Mientras que mujeres en iguales circunstancias, no tienen acceso a la misma variedad laboral, sino que sus posibilidades se limitan a trabajos de limpieza, cocina, manualidades, artesanías o trabajos menores, que tradicionalmente han sido impuestos a las mujeres.

En cuanto a lo que ocurre al interior de las cárceles, es posible señalar que si bien de a poco se han comenzado a difuminar estos límites estrictos de roles de género en el trabajo, inmiscuyéndose cada vez más las mujeres en otros trabajos, como ocurre por ejemplo en el CPF de Temuco, donde se prestan servicios industriales a la empresa de fabricación de colchones Rosen, esta diferenciación sigue persistiendo en las personas privadas de libertad, pues lo que ocurre en tal CPF representa una excepción.

En general, las mujeres siguen realizando labores de aseo, cocina, repostería, textiles y trabajos menores. No participan en labores como mecánica y construcción, por ejemplo. No ocurre lo mismo en el caso de los hombres, quienes si participan de las labores que tradicionalmente se asocian a las mujeres, como cocina y labores de aseo, por ejemplo.

Así queda en evidencia que la subordinación de las mujeres como construcción social profundamente arraigadas, se perpetúa a través de la cultura, la educación, la familia pero

especialmente, las instituciones nos rigen y que otorgan el marco regulador del sistema en el que nos desarrollamos.

iv. Diferencia de remuneración

Otra inequidad entre géneros evidente que es propia del sistema patriarcal que rige nuestra sociedad, es la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Según el Reporte OCEC del año 2022⁶⁴, las mujeres en Chile perciben ingresos 21,7% inferiores a los hombres, brecha que disminuye a 18,8% en los empleos formales y se eleva al 30,1% en los informales. Asimismo, de acuerdo con Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2023, la brecha de género en el ingreso medio nominal de personas ocupadas se estimó en -23,3% en desmedro de las mujeres, la cual tuvo una disminución (no estadísticamente significativa) de 2,2 puntos porcentuales entre los años 2022 y 2023.

Asimismo, es posible establecer que en nuestro país, mientras mayor es el nivel de estudio, mayor es la brecha salarial entre hombres y mujeres, de acuerdo a la ESI. Por ejemplo, con un título de postgrado, la diferencia salarial promedio por hora de trabajo es de 23,8%; con educación universitaria, de 22,1%; con educación técnica, de 18,9%; con educación secundaria, de 13,8; y con educación primaria, de 11,7%, por lo que sigue existiendo una brecha salarial, aumentada en cargos de poder.

Esto, extrapolado a las remuneraciones o incentivos que reciben las y los trabajadores/as intramuros, se constata que las mujeres reciben ingresos inferiores a los hombres de manera sistemática entre los años 2008 y 2011⁶⁵, el informe final de la evaluación de impacto de políticas

⁶⁴ Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, OIT, Chile Mujeres. (2022). *Cuarto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2022*. [en línea] <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2023/03/original-cuarto-reporte-indicadores-genero-2022-digital.pdf> [consultado: 01 de diciembre de 2024]

⁶⁵ Dirección de Presupuestos de Chile. (2023). *Informe final de la evaluación de impacto de políticas públicas: Programa de mejoramiento en áreas prioritarias de gestión* (Informe N.º 141206). Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda de Chile. [en línea] https://www.dipres.gob.cl/597/articles-141206_informe_final.pdf [consultado: 01 de diciembre de 2024]

públicas: Programa de mejoramiento en áreas prioritarias de gestión de Dirección de Presupuestos, así lo establece, calificando de forma negativa tal hecho.

En los últimos años, no se reportan datos estadísticos sobre los incentivos recibidos por la población penal, no obstante, considerando que los tipos de trabajos no han cambiado significativamente, es probable que la situación de brecha salarial tampoco, perpetuando esta inequidad de manera sistemática en los años.

Las posibles explicaciones a ello, son precisamente por el tipo de trabajo que realizan las mujeres, tal y como ocurre también en el medio libre y a su vez que los trabajos que realizan los hombres, son de mayor productividad, teniendo en consideración además, el origen histórico de esta brecha existente.

v. Finalidad del trabajo

Otra cuestión relevante a considerar es la finalidad que tiene el trabajo en los y las internos e internas, ya sea visto como un medio o un fin en sí mismo.

El trabajo penitenciario muchas veces ha sido visto como un medio resocializador; como una forma útil de mantener a la población penitenciaria ocupada, adquiriendo aptitudes para convertirse en un ciudadano que pueda participar en la vida libre y no mantenga una actitud reticente al ordenamiento jurídico, y en definitiva, sirva como medio rehabilitador.

Pareciera ser que aquella es la forma la cual nuestro ordenamiento jurídico y sistema penal en su conjunto, considera como modelo⁶⁶ donde si bien existe trabajo directamente productivo, también existen otras actividades que son consideradas “trabajo” pero que en definitiva, se trata de a actividades de variado tipo, ya sean formativas, culturales, artesanales, artísticas, etc., que, se realizan en prisión pero que no significan un rédito o incentivo económico significativo.

Por lo tanto, desde esa perspectiva, el trabajo es visto utilitariamente y no como un fin en sí mismo, puesto que sirve como herramienta resocializadora, otorgando diferentes habilidades y

⁶⁶ García Arán, M. (1968): “trabajo y educación en los Establecimientos Penitenciarios”, en VV.AA.: II jornadas penitenciarias Andaluzas, Consejería de Gobernación, Sevilla. P.p. 21 a 25.

cualidades a las personas recluidas, pero no como un derecho de las personas al trabajo, al no cumplirse las condiciones esenciales para ello, siendo una de ellas: la remuneración.

4. Necesidad de regulación legal de la ejecución de la pena

La normativa que regula la actividad laboral penitenciaria, se encuentra consagrada en normas de diverso rango. En primer lugar, en normas de rango constitucional, en conjunto con ciertas reglas mínimas contenidas en textos internacionales a los cuales Chile está suscrito. Luego, el Código Penal aborda este tema de manera muy limitada, restringiéndose a un par de disposiciones sobre la ejecución de la pena, siendo el principal marco regulatorio, el Decreto Supremo 518, así como el Decreto Supremo 943, que aborda lo relativo al trabajo penitenciario.

Así entonces, el Tribunal Constitucional no ha tenido aún la oportunidad de pronunciarse sobre la constitucionalidad del Reglamento Penitenciario (Decreto Supremo 518), no obstante, la doctrina progresivamente se inclina hacia la idea de su inconstitucionalidad.

Se plantea que la regulación mediante un reglamento, afecta el principio de legalidad, pues la ejecución de la pena “debería abarcar todas las fases de manifestación de la práctica punitiva estatal – conminación, adjudicación y ejecución de las penas y medidas de seguridad-, en tanto ella constituye una potencial fuente de afectación de derechos constitucionales”.⁶⁷

La violencia que supone la utilización del derecho penal como una herramienta estatal punitiva, requiere de la mayor legitimación posible, lo que en nuestro Estado democrático de Derecho, solo se obtiene mediante la promulgación de leyes aprobadas por los representantes de la ciudadanía: el parlamento.

Junto con ello, es posible aseverar similar afirmación en lo relativo a la regulación del marco jurídico que norma el trabajo penitenciario. Tal regulación de igual manera, corresponde a Decretos Supremos, faltando a la legalidad.

⁶⁷ Horvitz Lennon, María Inés. (2018). La insostenible situación de la ejecución de las penas privativas de libertad: ¿vigencia del Estado de derecho o estado de naturaleza?. *Política criminal*, 13(26), 904-951. [en línea] <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992018000200904> [consultado: 01 de diciembre de 2024].

Es posible considerar al derecho laboral como un derecho clasista, ya que su finalidad es amparar económicamente al más débil, para colocarlo en un pie de relativa igualdad con quien se encuentre en una posición de poder al contratar sus servicios. El derecho laboral, pretende compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad económica⁶⁸, por lo mismo es que es fundamental para mantener un orden social que no propicie relaciones de abuso por poder.

Así entonces, tal como ocurre en el medio libre, donde existe regulación sistemática por medio del Código del Trabajo de los distintos deberes y derechos de los y las trabajadores/as, se hace necesario que exista una mejor y más eficaz regulación del derecho laboral existente dentro de las cárceles, pues el marco normativo en Chile para la ejecución de penas y en especial, para la regulación del trabajo penitenciario, carece de un desarrollo adecuado.

Para suplir esta inequidad y relaciones de poder y subordinación existentes en el ámbito laboral, se requiere de una regulación sistemática legal, no un Decreto Supremo, cuya creación se base en el proceso para ser aprobadas por el poder legislativo y no por el poder ejecutivo, y sean de cumplimiento obligatorio para todos los ciudadanos.

Aquello, especialmente considerando la situación de vulnerabilidad en que se encuentran nuestro sujeto de estudio en tanto sujetos subalternos que cumplen con condiciones de discriminación interseccional como mujeres, generalmente pobres, privadas de libertad, estando así en el último escalafón de la pirámide social.

La violencia que significa la utilización del derecho penal del Estado sobre un individuo, donde se restringen sus derechos fundamentales, requiere de especial regulación, dentro de los márgenes de la legalidad, por un marco normativo que considere tales características y que no prive de derechos adicionales a los que ya se encuentran restringidos por estar sujetas a un régimen de privación de libertad.

⁶⁸ Chávez Chávez, D. E. A. (2024). *Derecho del Trabajo* (12.ª ed.). P.p. 32.

CONCLUSIONES:

Desde hace más de dos décadas, el sistema penitenciario ha mostrado un incremento sostenido en su población. Este es un problema a nivel nacional que enfrentamos constantemente y que se mantiene en la agenda de quienes gobiernan, buscando soluciones efectivas. Existe un aumento de la delincuencia, y en consecuencia, un aumento de la inseguridad de los ciudadanos. Por lo mismo es que se demanda constantemente la necesidad de mayor rigurosidad en la aplicación de las penas.

Este requerimiento de más seguridad por parte de la ciudadanía, se ha traducido en una política penal con una mayor punitividad y con ello, más personas sujetas a penas que se cumplen en prisión. Consecuentemente, hay un creciente hacinamiento carcelario y, junto con ello, una menor oferta de intervención orientada a disminuir la reincidencia penal, toda vez que el crecimiento sostenido de la población penal no coincide con el aumento del presupuesto destinado a ello.

Se entiende por la ciudadanía que una mayor severidad en la aplicación de penas, resolvería el problema de la crisis delincencial existente. Sin embargo, ello en ningún caso acabaría con el problema de raíz, sino que por el contrario, lo convierte en un círculo vicioso. Esto puesto que, las cárceles hacinadas que no cumplen con la oferta programática necesaria para resocializar a quienes estén en ellas, no hace sino más que sepultar en un ambiente de hostilidad a quienes se encuentran en él.

No se puede pretenden acabar con la delincuencia escondiéndola de manera temporal, ello provoca que los índices de delincuencia se mantengan e incrementen. Esto es así especialmente en el caso de mujeres, dónde su encarcelamiento no solo las afecta a ellas, sino que también a su entorno. Con frecuencia, su privación de libertad implica dejar a sus hijos en un ambiente de vulnerabilidad y riesgo, sin una figura de apoyo clave que podría ayudarles a no adentrarse aún más en ese mundo.

Las mujeres, especialmente en su rol de madres, asumen en nuestra sociedad una función fundamental que va más allá de obligaciones morales o sociales; su papel implica un componente natural en el mantenimiento del orden social. Al educar y guiar a los y las niños/as, ellas contribuyen a formar individuos que, en el futuro, serán parte activa de la sociedad o, en su defecto, se relacionarán de manera reticente al ordenamiento jurídico.

Es a través de los valores inculcados en el núcleo familiar que los individuos desarrollan un sentido de pertenencia y respeto hacia las normas sociales y jurídicas, siendo las madres piezas clave en esa orientación. Al encarcelar a este elemento esencial de la estructura social, se corre el riesgo de perder ese lineamiento fundamental, lo que facilita que los individuos se alejen del amparo del Estado de Derecho y sus normas.

Por lo tanto, es fundamental para disminuir el problema de seguridad que se está viviendo, una adecuada reinserción de las mujeres privadas de libertad, esto comprendiendo tanto las habilidades sociales necesarias para no encontrarse en constante pugna con las normas impuestas, ya sea mediante terapia, rehabilitación, etc., pero también teniendo acceso a oportunidades reales de salir del mundo delictual mediante el trabajo.

Queda en evidencia que el trabajo, considerando sus elementos esenciales, es fundamental para la participación en sociedad como individuo activo y no transgresor de las normas amparadas por el Estado de Derecho en el que vivimos. El participar en una actividad laboral, otorga el sentido de pertenencia que muchas veces se pierde por quienes se encuentran excluidos constantemente, quienes ven al derecho como pura hostilidad.

Hay consenso de que el derecho al trabajo es un derecho de todos y todas los y las ciudadanos/as que debe ser respetado incluso estando privado de otros derechos, como lo es la libertad ambulatoria y de acuerdo a los datos analizados en la presente investigación, no es del todo garantizado por el Estado, mediante la institución a cargo.

El acceder a oportunidades laborales de diversos tipos no es un derecho, sino un beneficio que las reclusas deben ganarse, y además, no cumple una función económica relevante, sino que muchas veces se recompensa con incentivos y no precisamente una remuneración como ocurriría en una relación laboral.

Para de Beauvoir⁶⁹, la emancipación de las mujeres pasa por lograr la independencia económica, el acceso a la educación y a las mismas oportunidades que los hombres. Ella defiende que la mujer debe reivindicar su propia existencia, construirse y decidir por sí misma sin depender de roles impuestos.

Para que ello sea posible, es menester otorgar las posibilidades reales para que las mujeres que se encuentran privadas de libertad, puedan efectivamente optar por la realización de trabajos que sean económicamente eficaces en su realidad, que las integre al modelo productivo, que no las limite a realizar labores que las mantengan en la precariedad, y que no se tenga en consideración su género para realizar determinado trabajo u otro.

Dentro de los elementos esenciales del trabajo a la luz de la doctrina y de las normativas vigentes en distintos países, se suelen considerar para configurar para la existencia de una relación laboral: la prestación personal de servicios por parte del trabajador; la subordinación o dependencia del trabajador; la remuneración por tales servicios por parte del empleador; la voluntariedad y/o; la ajenidad. Solo cumpliéndose tales características, es que podríamos afirmar que existe un derecho al trabajo en las mujeres privadas de libertad. Aquello no ocurre.

Lo que sucede en la realidad es que el trabajo al interior de los recintos penitenciarios, tienen como principal finalidad mantenerlas ocupadas; sin embargo, estas labores no contribuyen de manera efectiva a su integración social, ya que se caracterizan por “remuneraciones” o “incentivos” precarios que perpetúan su situación de marginalización. Se trata de trabajos de baja calidad que, en el mejor de los casos, no superan las labores que desempeñaban antes de su ingreso al recinto penitenciario. Estas actividades no generan una experiencia laboral significativa que pueda favorecer su empleabilidad futura ni su reintegración en la sociedad.

De acuerdo a lo que señala la historia, las mujeres no tienen iguales posibilidades de optar a los mismos trabajos que los hombres. Existen mayores barreras para las mujeres, tales como los roles de género que deben cumplir de forma prioritaria o las distintas discriminaciones a la hora de optar por un trabajo que significan dificultades adicionales para acceder a cargos laborales.

⁶⁹ De Beauvoir, S. (2009). *El segundo sexo* (Trad. Alicia Martorell). Ediciones Cátedra.

En el entorno penitenciario, hay una replicación de aquellos estereotipos en las actividades laborales que pueden realizar las personas privadas de libertad, donde las oportunidades laborales se ven limitadas por estos sesgos tradicionalmente entendidos.

Si bien han existido variados programas de Gendarmería orientados a mejorar esta brecha existente y se ha ido disminuyendo de manera progresiva, este avance aún ha sido insuficiente y se continúa perpetuando una discriminación al género femenino dentro de los recintos penitenciarios en cuanto a oportunidades laborales, brecha salarial y sobre estereotipos arraigados a ciertos trabajos.

Así las cosas, es posible concluir que el derecho al trabajo en las mujeres privadas de libertad, es una garantía fundamental que no está siendo cubierta por el organismo encargado, ni por el Estado en su conjunto, toda vez que no existen reales oportunidades para su realización de manera efectiva.

Se hace necesario una regulación de esta situación de acuerdo al principio de legalidad, que establezca de manera clara los derechos y deberes de estas sujetas que se encuentran en una situación especial de vulnerabilidad en comparación con las trabajadoras del medio libre.

De igual forma, es necesario crear las condiciones estructurales para que tales actividades laborales sean efectivas y eficientes en la reinserción de las personas privadas de libertad, y en concreto, las mujeres. De tal manera, no solo se estaría cumpliendo con el imperativo relativo a la garantía de los derechos, sino que a largo plazo, se estaría contribuyendo a disminuir un problema político social de aumento de delincuencia.

BIBLIOGRAFÍA:

Doctrina:

- Antony, Carmen (2007): *mujeres invisibles: las cárceles femeninas en América Latina*, Nueva sociedad, 208, 73-85.
- Brennan, T., Breitenbach, M., Dieterich, W., Salisbury, E. J. & van Voorhis, P. (2012). *Women's Pathways to Serious and Habitual Crime: A Person-Centered Analysis Incorporating Gender Responsive Factors*. *Criminal Justice and Behavior*, 39(11), 1481-1508.
- Correa Gómez, María José (2005): Demandas penitenciarias. Discusión y reforma de las cárceles de mujeres en Chile (1930-1950), *historia*, 38.
- Daza, S., Del Villar, P., Droppelmann, C., Figueroa, A., & Larroulet, P. (2021). Informe final: Estudio reinserción, desistimiento y reincidencia en mujeres privadas de libertad en Chile. Centro de Estudios Justicia y Sociedad, Pontificia Universidad Católica.
- Horvitz Lennon, María Inés. (2018). La insostenible situación de la ejecución de las penas privativas de libertad: ¿vigencia del Estado de derecho o estado de naturaleza?. *Política criminal*, 13(26), 904-951.
- Miller, J., Caplan, J. M. & Ostermann, M. (2016). Home Nodes, Criminogenic Places, and Parolee Failure: Testing an Environmental Model of Offender Risk. *Crime and Delinquency*, 62(2), 169-199.
- Peña González, P. (2000). La casa de corrección de mujeres: una "unidad de producción". En P. Peña & P. Zamorano (Eds.), *Mujeres ausentes, miradas presentes* (pp. 109-132). Lom Ediciones.
- Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis. Op. Cit. *Revista Del Centro De Investigaciones Históricas*, (14), 9-45.
- Scott, J. W. (2009). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En *Historia de la mujer en Occidente* (pp. 67-89). Fundación Instituto de Historia de la Universidad Nacional del Litoral.
- Silva Bascuñán, A. (2010). *Tratado de derecho constitucional: Los derechos fundamentales*. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Stuven, A. M., & Fermandois, J. (Eds.). (2011). *Historia de las mujeres en Chile* (Tomo 1, 454 p.). Taurus/Aguilar Chilena Ediciones.

Yagüe Olmos, Concepción (2007): *mujeres en prisión. Intervención basada en sus características, necesidades y demandas*. Revista Española de Investigación Criminológica.

Libros:

Chávez Chávez, D. E. A. (2024). *Derecho del Trabajo* (12.^a ed.). p. 32.

Cruz Villalón, P. (2015). El derecho del trabajo como derecho poliédrico. Madrid: Editorial Trotta.

Ermida Uriarte, F. (2010). Derechos humanos y derecho penal (p. 11). Editorial Jurídica de Chile.

García Arán, M. (1968): “trabajo y educación en los Establecimientos Penitenciarios”, en VV.AA.: II jornadas penitenciarias Andaluzas, Consejería de Gobernación, Sevilla. Pp. 21 a 25.

González Coulon, M. de los Á. (2024). *Género, justicia y proceso* (pp 424-460). Editorial Tirant Lo Blanch.

Pérez Goldberg, Patricia (2021): las mujeres privadas de libertad y el enfoque de capacidades, Santiago: Der Ediciones.

Pérez Goldberg, Patricia (2018): mujer, cárcel y desigualdad: el caso chileno, trayectoria Humanas.

Rawls, J. (1971). Teoría de la justicia (p. 258). Fondo de Cultura Económica.

Valverde, M. (1980). Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos.

Varona, M., Zuloaga, M., & Francés, F. (2019). *Mitos sobre delincuentes y víctimas: Argumentos contra la falsedad y la manipulación* (p. 79). Catarata

Jurisprudencia:

Corte de Apelaciones de San Miguel. (2019, 17 de octubre). *Causa n° 474/2019 (Amparo)*, Resolución n° 9. San Miguel, Chile.

Ley:

Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2024). Reglas de Tokio: Regla 6.1.

Gobierno de Chile. (1998). Reglamento de establecimientos penitenciarios (Decreto Supremo N°518). Diario Oficial de la República de Chile.

Gobierno de Chile. (2015). Reglamento que establece un estatuto laboral y de formación para el trabajo penitenciario (Decreto N° 943). Diario Oficial de la República de Chile.

Datos estadísticos:

Comisión Interamericana de Mujeres. (2023). *Informe sobre la situación de las mujeres privadas de libertad*. OEA/Ser.L/V/II, Doc. 91/23.

Gendarmería de Chile (2023). Compendios estadísticos.

Gendarmería de Chile. (2024). Estadísticas y conceptos penitenciarios.

Gendarmería de Chile. (2024). Reportes estadísticos mensuales.

Gendarmería de Chile. (s. f.). Evaluación Comprehensiva del Gasto Gendarmería de Chile (GENCHI) Anexo No 3: Glosario de Términos y Conceptos Atingentes Gendarmería.

Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, OIT, Chile Mujeres. (2022). Cuarto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2022.

World Prison Brief. (2020). Prison population statistics. Institute for Crime & Justice Policy Research.