

**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
INGENIERIA DE EJECUCIÓN EN GESTION PUBLICA**

Carrera de: INGENIERÍA EN EJECUCIÓN EN GESTION PÚBLICA

**“GESTION PENITENCIARIA LABORAL Y PROCESOS DE
REINSERCIÓN SOCIAL DE LOS INTERNOS DEL CENTRO DE
CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO DE RANCAGUA”**

Nombre profesor guía: Mauricio Espinosa Cerpa
Nombre alumno : Ferrada Quintana, Sandra

Tesis para optar al título de: Ingeniero en Ejecución en Gestión Pública

Rancagua.
2005

P R E S E N T A C I O N

*“La Historia de la función Penitenciaria en Chile,
ha sido un largo transitar,
una misión ingrata,
poco reconocida
y su ámbito rechazada por la sociedad.”*

*“Su personal,
ha mantenido una lucha continua
por no contaminarse
y por lograr
mediante grandes esfuerzos
una mejor profesionalización”.*

*”Los recursos humanos
siempre son insuficientes,
pero la falta de personal
ha sido una constante cotidiana,
que se ha ido superando
desde principios de la década de los noventa.”*

DEDICATORIA

Al mirar hacia atrás, ver el camino recorrido y sentir el peso del esfuerzo y sacrificio que tuvimos que enfrentar en forma diaria, para asistir a cada jornada de estudio; el tener la oportunidad de ampliar nuestras percepciones del mundo en que nos desarrollamos, de conocer y comprender como a veces en forma anónima somos partícipes del acontecer cotidiano de nuestra sociedad.

Es reconfortante poder interactuar con tantas personas a las que gracias a esta participación educativa y formativa fuimos aprendiendo a conocer, valorar y respetar, a nuestros compañeros de las diferentes cátedras de estudio que nos ayudaron a conocer desde otra perspectiva nuestra esfera social; a nuestros profesores, que debieron viajar hasta Rancagua, desde diferentes ciudades para entregarnos, conocimientos, quienes constantemente demandaron de nuestra parte el esfuerzo por responder a nuestras propias metas.

Un reconocimiento al ser humano, que nos permite que si nos exigimos siempre podemos dar y entregar más, ya que en esta lucha por ser mejores, todos realizamos un doble esfuerzo, responder a nuestros deberes laborales y responder a las exigencias formativas.

Con mucha humildad y gran orgullo, podemos sentirnos satisfechos, por avanzar en nuestras vidas, por crecer no sólo culturalmente, sino que también en adquirir otros conocimientos, un poco más de esa sabiduría que nos permitirá estar mejor preparado para enfrentar nuestro futuro laboral. Con gran regocijo vemos como estamos consolidando una etapa más en nuestras vidas, al darnos cuenta que como alguien dijo “mientras más se sabe, nos damos cuenta que hay mucho más que no conocemos y que esperamos descubrir”, también debemos reconocer como nuestros ideales se fortifican, sentimos que nuestras mentes se abrieron hacia un universo más pleno; aunque a la vez, nos llena de nostalgia el saber que nos distanciaremos de quienes han pasado a ser parte de esta etapa de nuestras vidas, pero aunque nos distanciamos sabemos que tendremos la oportunidad de encontrarnos en cualquier instante futuro. Aunque, más importante aún, es ver como al consolidar un sueño se nos abre otra puerta para continuar creciendo, tenemos ya inmerso en nuestras mentes el deseo de conocer más y de tener la oportunidad de replicar en nuestras acciones laborales los conocimientos adquiridos.

Decir, ¡GRACIAS!, nos parece una palabra muy pequeña para que interprete nuestro sentir, Gracias a Nuestra Universidad por abrirnos las puertas y proporcionarnos una oportunidad de ser parte de ella, desde aquí en Rancagua, nuestra sede, donde juntos fuimos creciendo; decir Gracias a nuestro Profesor , quién siempre me exigió el máximo y nos orientó hacia un ideal mejor; Gracias a nuestro profesor Pablo Bütikofer, por ser un amigo, y un apoyo en momentos difíciles, a todos los Profesores que sería injusto no mencionarlos a cada uno, pero para no dejar a nadie fuera, es importante reconocer que cada uno nos entregó lo mejor de sí; Gracias a nuestro Profesor Guía, en

quién encontré un apoyo incondicional con una excelente disposición para la ejecución de mi trabajo de Tesis, ejemplo de compromiso y exigencia, nos ha guiado por la senda correcta, me infundió la seguridad del dominio respecto del proceso en el cual estaba inmerso, indicándome en términos claros los procedimientos que debía seguir para alcanzar los objetivos en términos óptimos.

Decir, ¡GRACIAS!, A mi familia, nuestros seres queridos, amigos y a mis creencias, quienes me dieron la fuerza, el ánimo terrenal y espiritual, la comprensión y el apoyo necesario para seguir adelante, quienes son el pilar fundamental de cada ser humano, son la razón de vida, por quienes y para quienes luchamos y queremos ser mejores; y son la fuente de energía que en la ausencia y en presencia, en las buenas y en las malas, me han dejado ser para ver coronados nuestros esfuerzos y sacrificios; por creer en mí, en que podría alcanzar este objetivo en esta lucha por conocer más, por ser mejor, para aprender a utilizar las herramientas que he conocido y adquirido en esta formación.

Dedica muy especialmente este logro a mis hijos, para que se esfuercen por ser mejores siempre, y que tengan presente que la vida no empieza ni termina hoy, sino que siempre hay un mañana, para continuar viviendo o para volver a empezar, nunca es tarde para aprender, y nunca se sabe demasiado para no conocer más; la vida es un continuo caminar y en cada paso que das, cada instante, cada día, se sufre, se ríe, se vive algo nuevo y cada vez se deja algo por aprender cada día más.

LOS ALUMNOS.

INDICE	Pág.
I INTRODUCCION.....	07
II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
Formulación del Planteamiento del Problema.....	16
III OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	18
IV MARCO TEORICO.....	19
Antecedentes Generales.....	20
1) Los tres Sistemas Laborales que operan en las Cárces....	25
2) Marco Histórico.....	27
3) Marco Jurídico.....	28
3.1) Constitución Política Republica de Chile.....	28
3.2) Ley Orgánica Gendarmería de Chile.....	29
3.3) Reglamentos de Establecimientos Penitenciarios.....	30
3.4) Código Penal – Edición Oficial.....	36
3.5) Aprueba Organización Adm. de los Recintos Penitenc.....	38
4) Definición del Concepto de la Nueva Política Laboral Penit.	41
4.1) Rol del Estado.....	42
4.2) La Nueva Política Laboral en las Cárces.....	43
4.3) El Trabajo Penitenciario.....	44
4.4) Área Laboral.....	46
4.5) Capacitación para Reinserción Social.....	51
4.6) Capacitación de Funcionarios.....	51
V HIPÓTESIS.....	53
VI MARCO METODOLOGICO.....	55
VII RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	61
VIII ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	78
IX CONCLUSION.....	82
X ANEXOS.....	80
XI BIBLIOGRAFÍA.....	104

I

INTRODUCCION

INTRODUCCIÓN

Gendarmería de Chile es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Justicia que tiene por finalidad, atender, vigilar y rehabilitar a las personas privadas de libertad que por resolución de autoridades competentes fueran privadas de ella. A partir de la naturaleza y objetivos, las actividades laborales que realizan los internos al interior del Penal de Rancagua, es una alternativa de intervención social, dado el problema de inserción laboral en el medio libre como la estigmatización hacia el recluso, consabido que las cárceles en Chile tienen una percepción ciudadana como “Escuelas del Delito”. Pero, en la práctica la Sociedad Chilena no conoce de los programas laborales que se encuentran en funcionamiento. Ello pasa principalmente por la gestión penitenciaria que no permite conocer los programas en marcha y la posibilidad de habilitar nuevos procesos en los rubros de Mueblería, Talabartería, Artesanía, diseñar productos de buena calidad y tengan un adecuado posicionamiento de Mercado, a través de una afectiva publicidad y comercialización. De tal forma, que los internos obtengan ganancias económicas por autogestión regulada y de igual manera beneficien a su familia más directa. Para ello, es necesario realizar mejores procedimientos Administrativos y operativos, que no solo permitan acentuar los procesos implantados, sino que aparezca un nuevo paradigma que permitan utilizar de mejor manera el Recurso Humano del personal de Gendarmería.

Asimismo, que la fuerza laboral de los internos permita aumentar la producción y ventas de los productos elaborados en los talleres fiscales del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.

Los procesos laborales desarrollados desde la perspectiva Penitenciaria. Observan una conexión con la comunidad de Rancagua, mediante bajos niveles de venta y el poco interés en adquirir los productos. Hecho que la justifica mejorar los procesos de Gestión Penitenciaria, considerando que en la actualidad el 70% de las Unidades Penales del país tienen salas de ventas que operan de igual manera a la existente en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua. Es importante señalar que nivel regional solamente el penal de Rengo desarrolla sus actividades laborales mediante un Centro de Educación y Trabajo (CET). Dentro de este contexto, el Estado sigue realizando el Rol que le corresponde en el sistema carcelario, y el hecho de interactuar con el mercado solo significa aumentar las ventas de los productos elaborados, generar mayores ingresos y de esta manera los internos sean beneficiados por medio de la Educación y Trabajo, procesos asumidos en el interior del Recinto Penitenciario. De mismo modo, que la reinserción social sea un mecanismo efectivo como conductor en aminorar el impacto de la reclusión, reducir los índices de reincidencia delictual, entregar personas mas útiles a la sociedad, y contribuir a la seguridad ciudadana.

Si bien es cierto, la educación y el trabajo ha sido parte de un proceso funcional con marcadas limitancias al interior de la cárcel. Sin embargo, resulta beneficioso que el condenado asista a la enseñanza formal, básica y media de colegio municipalizado de funcionamiento interno, a objeto que nivele sus estudios, adquiera valores y hábitos que propicien su Reinserción Social.

En otro aspecto, es muy ventajoso que los internos interesados en trabajar en los rubros de mueblería y talabartería aporten su experiencia laboral aprendida en el Medio Libre. Ello se torna más efectivo ya que Gendarmería les ofrece las instalaciones de la infraestructura con la maquinaria fiscal y el resultado de los trabajos los expone en la sala fiscal de ventas.

El enfoque nos permite encontrar una causa histórica que no ha sido abordada con una visión de mercado, puesto que dar a conocer, no solo la calidad del producto sino sus variedades, estructuras, diseños, en ese plano no se tendría un efecto de rechazo por parte del cliente, como los interesados o futuros compradores. En primer lugar la publicidad daría cuenta de una actividad distinta a la que esta acostumbrada la comunidad como son: los motines, fugas, riñas o la encarcelación de personas connotadas dentro del ámbito nacional. Desde esa perspectiva, permite pasar de un escenario laboral de rentabilidad social a uno productivo de rentabilidad económica. Para lo cual el mercado no solo se puede dividir en segmentos sino también en nichos y en última instancia en individuos, en este sentido el nicho buscado en la comuna de Rancagua esta dada principalmente en la clase media – alta, debido a que el segmento de las poblaciones periféricas muestran interés y efectivamente adquieren los productos.

Este mercado potencial puede ser atendido y cubierto con la producción del taller fiscal del Penal de Rancagua. Esta lógica de adquisición está dada en la producción y exposición de los productos en la sala de venta de Gendarmería, lugar

que es una opción diferente del mercado de Rancagua, al que acude el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, el negocio tiene adaptabilidad sin afectar la competencia del mismo, considerando que los productos de consumo son destinados al consumidor. Las necesidades de mercado corresponden a un segmento no cautivo puesto que los productos elaborados dentro del recinto penal no son ofrecido ni exhibidos dentro del comercio de la ciudad. De manera que insertar la producción tienen una conquista dentro de un nicho que no está cubierto y puede incrementar el interés y adquisiciones de otros segmentos comerciales dentro del mercado local, regional y nacional, siendo un impulso efectivo para la región del Libertador Bernardo O'Higgins ⁽¹⁾

El hecho de ofrecer productos elaborados en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, a un mercado de la misma comuna es atractivo, por cuanto no se tienen experiencias anteriores, solo algunas muestras artesanales en la exposición pública (plaza de Armas por colecta del Patronato Nacional de Reos PANAR). Desde esta óptica, diseñar una estrategia distinta a las implementadas, compromete la Administración en acentuar sus capacidades de acción, con el propósito de sociabilizar el tema hacia la comunidad. Habida consideración que en la actualidad el taller fiscal mantiene un bajo nivel de producción y ventas, por ende no incentiva el trabajo de los internos, propiciando acciones refractarias al régimen interno, llegando a transgredir las normas establecidas y mantener una constante idea de fugas, motines y riñas etc .

⁽¹⁾ Ver Mapa Anexo hoja N° 91

En el contexto Internacional, los países Europeos asumen este tema laboral con exigencias de Gestión en base a resultados, llegando a establecer la obligación del trabajo en verdaderas fábricas al interior de los Penales, donde los reclusos tienen los mismos derechos prescritos para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres. En cambio, las cárceles de Chile no dan cuenta de la eficiencia del trabajo Penitenciario, teniendo en consideración que las Políticas laborales no aprovechan las estructuras administrativas como capacidad y calidad de la mano de obra disponible al interior de las cárceles del País, efecto que no es ajeno en el Penal de Rancagua.

En cuanto al trabajo de los encarcelados dentro del contexto internacional observa:

“Los reclusos no tienen que pasar sus días en el ocio o la monotonía. Esto es importante para su propio bienestar personal y también para la buena administración de la prisión, los reclusos que no tienen ocupación tienen más posibilidades de deprimirse y ser problemáticos. No obstante existe otro motivo mucho más positivo que justifica proporcionar a los reclusos un trabajo significativo. Algunos de ellos se dedicaron a actividades delictivas por carecer de medios de vida legítimos, por lo general como consecuencia de la imposibilidad de encontrar empleo. Esto puede deberse a que nunca tuvieron experiencia de trabajo regular, por lo que no aprendieron la disciplina necesaria para adaptarse a un régimen cotidiano. También es posible que deseen trabajar pero carecían de las aptitudes y capacitación necesarias para el empleo normal.

Existe una prohibición general de trabajo forzoso u obligatorio. No obstante, los convenios e instrumentos internacionales dejan claro que el trabajo que realizan los reclusos no entra automáticamente en dicha categoría. Los reclusos sentenciados pueden ser obligados a trabajar, siempre y cuando se observen determinadas condiciones que son:

- Que el trabajo sea productivo:
- Que el trabajo les ayude a adquirir aptitudes que les resultaran útiles después de ser puestos en libertad:
- Que los reclusos sean remunerados por el trabajo que hacen:
- Que las condiciones de trabajo sean, en general, similares a las de los lugares de trabajo civiles, en especial en lo relativo a los requisitos de seguridad e higiene laboral:
- Que las horas de trabajo no sean excesivas y les dejen tiempo para otras actividades.

En relación a los estándares Internacional con la realidad Chilena, las diferencias son considerables, éstas acusan niveles negativos (procesos técnicos, regulaciones legales salarios, otros). De ahí nace la idea de mejorar la Gestión Penitenciaria para desarrollar las capacidades laborales, productivas y de comercialización de los productos elaborados al interior del Taller Fiscal de la cárcel de Rancagua. De este modo, acentuar un proceso de Reinserción Social que permita regenerar un delincuente por medio del trabajo y así transformar en una persona útil a la sociedad ⁽²⁾

⁽²⁾Texto "Administración Penitenciaria en el contexto de los Derechos Humanos, N° 7 Actividades Constructivas y Reinserción Social Pág. N° 87, Autor Andrew Coyle, editado en International Centre For Prison Studies, año 2002.

II

PLANTEAMIENTO

DEL PROBLEMA

FORMULACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



¿QUÉ FACTORES ORGANIZACIONALES DEBIERAN CONSIDERARSE DESDE
GENDARMERIA PARA MEJORAR LA DISPOSICIÓN DE LOS INTERNOS FRENTE
A LA POSIBILIDAD DE LA ACTIVIDAD REMUNERADA AL INTERIOR DEL
PENAL DE RANCAGUA?



III

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVO GENERAL:

Mejorar los Procesos Laborales de los Internos del Penal de Rancagua, con una adecuada Gestión Penitenciaria.

OBJETIVO ESPECIFICOS:

1. Elaborar Diagnóstico de la situación y necesidades de los internos trabajadores.
2. Identificar los Factores que determinan el Programa Laboral de los internos en Establecimientos Penitenciarios.
3. Establecer Aspectos críticos del actual Sistema Programa Laboral.
4. Sugerencias para un Plan de mejoramiento del Programa laboral

IV

MARCO TEORICO

MARCO TEORICO

ANTECEDENTES GENERALES:

Las tendencias Penitenciarias internacionales apuntan en la actualidad hacia una efectiva integración social de la población reclusa mediante la implementación de sistemas de rehabilitación. Por ello se ha dado especial importancia al trabajo y capacitación de reclusos dentro de las cárceles, comprobando que se ha establecido en la experiencia como un mecanismo eficaz para dotar a los infractores de conocimientos y habilidades aprovechables al momento de salir en libertad, permitiéndoles acceder a trabajos remunerados que los alejen de una posible reincidencia o nueva vinculación con el mundo delictivo.

Deben existir disposiciones universales que aseguran a todas las personas el derecho a trabajar, lo que significa que los reclusos pueden realizar actividades laborales en condiciones similares a las del medio libre; más aún, que se tienda a reconocerles eso como derecho, cuya privación no forma parte de la condena.

Los reclusos deben colaborar económicamente a su propia mantención en las cárceles, considerándose inadmisibles que quien ha infringido la ley deba, además, ser mantenido por quienes no lo han hecho. En vinculación cercana en este mismo punto, se valora también la opción de que el recluso que trabaja y percibe remuneración puede contribuir al sustento de su familia la que podría verse empujada a la pobreza por la falta del aporte económico del padre o de la madre.

Respecto de la realidad laboral del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, está acusa una insuficiente cobertura del desarrollo productivo y comercialización de los productos. Aún así, existe un proceso en marcha que solo beneficia a 25 internos, los cuales desarrollan trabajos de mueblería en el taller fiscal y otros no organizado lo hacen en los rubros de talabartería, cestería, artesanía, otros. La realidad comprueba que la administración Penitenciaria no entrega a los reclusos herramientas necesarias para su reinserción social, considerando la baja cobertura laboral hacia una población penal de 1006 internos⁽³⁾. Dentro de este contexto, los internos no tienen posibilidad de acceder al trabajo remunerado que les permitan contribuir al sustento económico de su familia, asimismo, fortalecer su crecimiento personal mediante el trabajo para así salir de la idea delictual que se encuentra arraigada y asumida en su cognición por no tener oportunidades de inserción laboral mientras se encuentra encarcelado como también en el medio libre.

En referencia al Centro Penitenciario Femenino de Rancagua, la situación es similar porque las internas no tienen la posibilidad de desarrollarse bajo la tutela de la administración Penitenciaria, solo acceden a trabajos temporales bajo la modalidad de convenios con la empresa privada. Esta relación laboral, mantiene cobertura a 42 internas de una población penal de 72 reclusas⁽⁴⁾ (proyecto: “ Empresa del Mar” 20 – “Taller Confecciones” 15 - “ Taller Ecológico” 07).

⁽³⁾ Ver Cuadro Estadístico C.C.P . Rgua. Anexo hoja N° 81

⁽⁴⁾ Ver cuadro Estadístico C.P.F . Rgua. Anexo hoja N° 81

La problemática de funcionamiento esta dado por un el proceso laboral que no es continuo y las internas reciben una compensación económica, de acuerdo al trato por metas que impone el empresario privado⁽⁵⁾ , también es importante señalar que la Unidad Penal de mujeres no cuenta con una sala de venta ni publicidad de sus procesos laborales desarrollados.

En este escenario, se coarta a las internas la posibilidad de trabajar para ofrecer los productos elaborados en el mercado. En este sentido, la administración a sido ineficiente, debido que mantiene la abierta posibilidad de conformar talleres laborales y exponer los productos en la sala de venta que funciona en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.

En las comparaciones de las Unidades Penales de hombres y mujeres en sus procesos laborales, mantienen distintos mecanismos de operatorias, pero ninguno protege debidamente el Derecho laboral del interno en cuanto a su acceso, protección provisional y que alcance justo ingresos económicos. Dentro de este punto cabe señalar que solo existe ingresos por remuneraciones en los denominados jornales de reos, los cuales perciben el 30 y 25% del sueldo mínimo en calidad de maestros calificados, y ayudantes de oficios. (Centro de Cumplimiento Penitenciario Rancagua 58- Centro Penitenciario Femenino Rancagua 10). Estos trabajadores acceden de manera legal a los descuentos previsionales, pero en los montos menores por recibir bajos porcentajes de sueldos mínimos.

⁽⁵⁾Ver otros antecedentes anexos hoja N° 96

□ Analizadas las estadísticas laborales del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua como las referencias tenidas del Centro Penitenciario Femenino de la misma ciudad, establecen que los procesos de producción de los internos observan una realidad que compromete la Administración Penitenciaria. Por cuanto están dados los mecanismos administrativos y operativos que permiten de manera efectiva aumentar el número de internos trabajadores en el taller fiscal y a su vez vender en el mercado los productos elaborados, los cuales no tienen una competencia en su lógica de mercado. Dentro de este contexto, es una alternativa de desarrollo del interno trabajador mediante la gestión productiva propia que permite adquirir hábitos de autocontrol y reconstruye sus lazos afectivos con su familia, así el proceso productivo da muestra de un evidente cambio dentro del recinto carcelario que es facilitado por la autogestión y en gran medida depende de la capacidad de gestión institucional. En referencia a la comercialización, los ingresos económicos acusan bajas ventas, pese a existir capacidad y calidad de mano de obra disponible de los internos que conforman la población penal. En contraste, las necesidades de mercado muestran un segmento que está interesado en adquirir los productos provenientes de la actividad penitenciaria y nuevos nichos accesibles para realizar las transacciones mercantiles.

□ El análisis de comportamiento del proceso productivo con su fase de comercialización entregan garantías de una relación que satisface las partes, ello queda demostrado en la postura de los responsables del proceso laboral, los reglamentos establecidos dentro de la administración penitenciaria. Todo ello permite y hace expedito el proceso de comercialización, siendo un elemento relevante que los productos elaborados

por sus características y diseños marcan un sello distinto, eso hace que no tengan competencia con otros productos de similares características que ofrece el mercado.

□ El Área Técnica del CCP de Rancagua elabora un plan anual de acción que se aboca en la reinserción social de los internos, en lo principal desarrolla proyectos de intervención psicosocial y educación que permitan generar un cambio de conductas en la acción delictiva que involucran a los infractores de la ley y se encuentran aislados de la sociedad. Este trabajo técnico, para el presente año 2005 compromete la realización de talleres que se denominan:

- Conozca su hijo
- Integración Familiar
- Chile deporte
- Alfabetización
- Apoyo Religioso
- Higiene Ambiental
- Preparación para el egreso

Estas instancias del trabajo educativo para los internos del penal de Rancagua, están asociadas a un empadronamiento de clasificación y segmentación de la población reclusa, a objeto de elaborar un diagnóstico y priorizar las necesidades de intervención que permitan la preparación de los internos para su egreso. Estos aspectos necesariamente linean y autorizan los programas laborales para aquellos

reclusos que acceden al trabajo en el taller fiscal y sea una oportunidad de cambio del individuo, desde esta perspectiva volver con nuevas conductas de comportamiento al medio libre.

Observada la realidad laboral dentro del Complejo Penitenciario Federal II – Marcos Paz de la Republica Argentina. La administración Penitenciaria solo cancela remuneraciones a los internos trabajadores, de acuerdo a su calificación laboral, los cuales desarrollan trabajos dentro de los distintos talleres productivos y de servicios. Los montos económicos alcanzados se encuentran regulados de manera similar al que perciben los trabajadores del medio libre, de igual manera los beneficios de previsión social.⁽⁶⁾ . la relación laboral con prisiones es considerado en el tratamiento progresivo para los beneficios que otorga en consejo correccional. Este se aboca a la libertad controlada después del cumplimiento efectivo de la mitad de la condena, propuesta que es hecha al juez de la causa.

⁽⁶⁾ Comisión de Servicio Internacional, realizado por funcionarios de Gendarmería de Chile entre el 10 al 17 de enero 2005/ en las carceles de Republica Argentina participa el funcionario del centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua Héctor Paredes Sepúlveda.

1) **LOS TRES SISTEMAS LABORALES QUE OPERAN EN LAS CÁRCELES CHILENAS**

1.1) **Convenios Públicos – Privados.**

En relación con Gendarmería, los privados celebran un convenio que regula las condiciones de instalación de los empresarios en el recinto carcelario, sea que instalen sus propios talleres o arrienden los locales habilitados por Gendarmería⁽⁷⁾. El poner término a estos convenios procede por tres causales: mutuo acuerdo de las partes, voluntad unilateral de alguna de las partes⁽⁸⁾ e incumplimiento de las cláusulas contractuales. En esta modalidad se debe seleccionar y contratar internos para el desarrollo de las actividades, rigiéndose, para ello, por ley laboral común.

1.2) **Centros de Educación y Trabajo.**

El segundo mecanismo se refiere al trabajo desarrollado por reclusos en talleres pertenecientes a los CET. Se trata de unidades funcionales constituidas como talleres fiscales o predios agrícolas, (en sistemas Cerrados, Semi-abiertos y Abiertos) integrados a un establecimiento penal y dependientes de Gendarmería. Establece entre sus principales funciones las de formar y capacitar a los internos en una profesión u oficio, y proporcionarles trabajo remunerado acorde las posibilidades del establecimiento, con la última finalidad de lograr una reinserción positiva del interno en el medio libre.

⁽⁷⁾ Este convenio deberá contener ciertas enunciaciones mínimas establecidas en el oficio de Gendarmería, entre ellas:

Número del personal de la empresa que trabajará dentro del penal.

Número de internos que serán contratados por la empresa.

Duración del convenio, estableciéndose un mínimo de un año, prorrogable de común acuerdo y previo informe

⁽⁸⁾ Se prevé la posibilidad de poner término al convenio por la sola voluntad de la autoridad penitenciaria invocando para ello razones institucionales no especificadas y dando cumplimiento a una serie de condiciones objetivas, como otorgar un aviso previo de 60 días

1.3) El Recluso Empresario Regulado por el Estado:

La última modalidad laboral existente al interior de las cárceles chilenas se refiere a la posibilidad de que el recluso desarrolle una actividad independiente, estableciéndose como un verdadero empresario⁽⁹⁾ utilizando los talleres fiscales, sala de ventas “ capacitación y vigilancia por parte de Gendarmería: Procesos laborales Administrados en la Institución por medio del Área administrativa, se diferencia de los “artesanos” en que su labor es desarrollada en un marco que no involucra mayores formalidades en cuanto a su constitución, contabilidad, control de ventas etc. Este sistema analizado en la actualidad opera en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.

⁽⁹⁾ El Reglamento Penitenciario establece, en su artículo 63, que los trabajos desarrollados por cuenta propia corresponden a aquellos ejecutados de manera independiente destinados, generalmente, a la manufactura y fabricación de especies y productos por propia iniciativa y con materiales propios, ofrecidos por los internos directamente al público o desarrollándose en el marco de ejecuciones precedidas de encargos provenientes de personas jurídicas o naturales, sea que éstas proporcionen o no la materia prima, impartan órdenes, etc., pero siempre que por ello no se pacte remuneración alguna sino un precio por la obra.

2) MARCO HISTORICO

En sus orígenes, la organización y funcionamiento de las prisiones estaba regida por reglamentaciones emanadas de las autoridades españolas, a través de leyes, Reales Cédula y Ordenes Reales.

Al separarse del dominio colonial español, la naciente República pudo ir configurando una Institucionalidad propia, en un contexto fuertemente marcado por un ánimo modernizador, como lo prueba la construcción de la Penitenciaría de Santiago.

A mediados del siglo XIX, en 1851, el Gobierno formó la “Guardia de Santiago”, asignándole la tarea de velar por la seguridad de las Cárceles. Este cuerpo es, por cierto, precursor directo de la actual Gendarmería de Chile.

El Ministro Portales, tal vez intuyendo lo que cien años mas tarde se impondría como rol de **rehabilitación social a partir del trabajo y la capacitación, propuso la formación de escuelas y talleres productivos** en los distintos penales del país. Con este enfoque, planteaba no sólo la urgente necesidad de construir nuevos recintos para albergar con mínima dignidad a los internos, sino también el desafío de contribuir a la reinserción de los delincuentes.

Fue en el mandato del Presidente Manuel Montt, entre 1851 y 1861 cuando se logró generar una base de infraestructura carcelaria consistente con el desarrollo alcanzado por el País, construyéndose los penales de Copiapó, Tomé, Los Andes

y Talca. También se destinaron fondos para la reparación de los recintos de San Felipe, Rancagua, Quillota y Chillán entre otros.

El Gobierno de don José Manuel Balmaceda, entre 1886 y 1891, resultó uno de los más prolíficos en cuanto al progreso del sistema carcelario, se construyeron un total de 18 nuevos penales, además de iniciarse los **trabajos para la rehabilitación** de otros seis. Asimismo, impulsó cambios en el ambiente administrativo tendientes a optimizar la funcionalidad y cambios estructurales del sistema.

El Cuerpo de Prisiones, cedió su lugar al Servicio de Vigilancia de Prisiones, entidad de carácter civil que se mantuvo en operaciones hasta 1975, con la creación de la actual Gendarmería de Chile. Institución profesional, multidisciplinaria y orientada a **lograr la Rehabilitación social de los internos, a través de técnicas metodológicas en materias educacionales, laborales y de reinserción gradual con redes de apoyo en el medio libre.**

3) MARCO JURIDICO

3.1) Constitución Política de la República de Chile⁽¹⁰⁾

Art. 1º Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir fines específicos.

⁽¹⁰⁾Capítulo I Bases de la Institucionalidad Decreto Ley Constitución Política de la República de Chile Pág. Nº 09

Art.19° N° 16 La Libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.⁽¹¹⁾

3.2) Ley Orgánica de Gendarmería de Chile”⁽¹²⁾

Naturaleza y Objetivos

Gendarmería de Chile, es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Justicia, que tiene por finalidad atender, vigilar y rehabilitar a las personas que por resolución de una autoridad competente fueren detenidas o privadas de su libertad y cumplir con las demás funciones que le señale la Ley.

El régimen Penitenciario es incompatible con todo privilegio o discriminación arbitraria, y solo considerará aquella diferencia exigida por políticas de segmentación en caminadas a la readaptabilidad social y salvaguardar la seguridad del procesado y condenado y de la sociedad

⁽¹¹⁾Capítulo III De los Derechos y Deberes Constitucionales Decreto Ley Constitución Política de la República de Chile Pág. N° 22

⁽¹²⁾ Decreto Ley N° 2859, Art. 1° y 3° del 12 de septiembre de 1979.

3.3)

Reglamentos de Establecimientos Penitenciarios

De la Capacitación y el Trabajo Penitenciario.

Artículo 60°. La Administración Penitenciaria promoverá el desarrollo de actividades o cursos de capacitación destinados a facilitar la inserción laboral de los internos. Los oficios para los cuales se capaciten deberán ser concordantes con el interés de los internos y el mercado laboral regional.

Artículo 61°.- Los internos tendrán derecho a desarrollar trabajos individuales o en grupos, que les reporten algún tipo de beneficio económico para contribuir a solventar los gastos de su familia y crear un fondo individual de ahorro para el egreso. Lo señalado en el inciso anterior será sin perjuicio de lo establecido en los artículos 32° y 89° del Código Penal.

Artículo 62°.- El trabajo penitenciario se efectuará, en general, en los talleres y otros recintos expresamente destinados al efecto dentro de los establecimientos penitenciarios. Los Directores Regionales, previo informe del Consejo Técnico del establecimiento, y en su caso, con la autorización del Juez respectivo, podrán autorizar que determinados internos, debidamente seleccionados, realicen trabajos en otros establecimientos penitenciarios, en recintos anexos a ellos o fuera de los mismos. En este último caso la autorización sólo podrá concederse para efectuar trabajos en beneficio de la comunidad o que encuentren justificados en relación a algún programa de rehabilitación, capacitación o empleo.

Artículo 63°.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Decreto Supremo de Justicia N° 1.595, de 1981, las actividades laborales que desarrollen los internos podrán consistir en:

a) Trabajos por cuenta propia, entendiéndose por tales aquellos ejecutados en forma independiente destinados, generalmente, a la manufactura o fabricación de especies y productos por propia iniciativa y con materiales propios, ofrecidos por los internos directamente al público o aquellos en que la fabricación del producto o la ejecución de la obra material se encuentra precedida de un encargo proveniente de personas jurídicas o naturales, sea que éstas proporcionen o no las materias primas, financien su ejecución o impartan instrucciones acerca de lo que solicitan, siempre que para ello no se pacte una remuneración sino un precio

b) Trabajos subordinados ejecutados en el marco de actividades productivas o de capacitación que se ejecuten al interior de los establecimientos penitenciarios en virtud de proyectos convenidos por terceros con la Administración Penitenciaria.

Artículo 64°.- Las actividades laborales que efectúen los internos en el marco de los convenios ejecutados por terceros a que se refiere la letra b) del artículo precedente, se regirán por la legislación laboral común si a su respecto se verifican los siguientes elementos:

a) existencia de empleador y trabajador;

b) prestación de servicios personales del trabajador al empleador; c) pago de una remuneración por parte del empleador;

d) vínculo de subordinación o dependencia del trabajador al empleador.

Aquellas relaciones en que no concurren los elementos referidos en el inciso precedente, se regirán por las disposiciones del derecho común que les resulten aplicables.

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

Artículo 65°.- La Administración Penitenciaria dispondrá la adopción directa de las precauciones necesarias para proteger la seguridad y salud de los internos trabajadores y cautelará que los mismos resguardos sean adoptados por los terceros que desarrollen actividades productivas o de capacitación que empleen mano de obra de los trabajadores recluidos.

En caso de aquellas relaciones entre internos y terceros no regidas por la legislación laboral y que por esa razón no obligan a estos últimos a cotizar para los efectos de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se dejará constancia en los convenios respectivos que se celebren que deberá contratarse un seguro de accidentes personales que ponga a los internos a cubierto de las contingencias a que se refiere ese cuerpo legal. Los costos de contratación y mantención de estos seguros serán de cargo del tercero que impulse la actividad laboral o productiva de que se trate.

Artículo 66°.- La custodia y distribución de las remuneraciones que perciben los internos corresponde al Jefe del Establecimiento, quién para este efecto deberá cumplir con la voluntad o instrucciones del interno, en la medida que ello sea a las disposiciones de los artículos 67°, 71° y 74° del presente reglamento y asegurarse de que se efectúen las deducciones y pago de las cotizaciones previsionales cuando corresponda.

Podrá acordarse, dejándose constancia expresa en el convenio que al efecto de celebre, que las deducciones, pagos y depósitos que establece este artículo sean efectuados directamente por el tercero que ejecuta la actividad laboral de que se trate, el que deberá dar cuenta documentada de su cumplimiento, en forma mensual, al Jefe del Establecimiento, conservando este último la responsabilidad sobre la custodia y distribución de las remuneraciones.

La cuenta que se rinda de conformidad con el inciso precedente deberá hacerse por duplicado y dejar constancia del monto total de remuneración devengada por el interno, de la totalidad de las deducciones que se hayan efectuado, del pago y depósito de las sumas que se hayan enterado en los organismos previsionales y cuentas de ahorro y de la cantidad que se haya entregado directamente al trabajador.

El Jefe del Establecimiento deberá entregar una copia de esta cuenta al trabajador.

Artículo 67°.- Del producto del trabajo de los condenados a presidio, y de los condenados a prisión o reclusión en caso de afectarles las responsabilidades a que se refiere el artículo 89° del Código Penal, se deducirá si procediere:

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

b) Un 15% a fin de hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente del delito.

c) Un 15% destinado a formarles un fondo individual de reserva que se les entregará cuando egresen definitivamente del establecimiento penitenciario.

Una vez realizadas las deducciones que correspondan, el resto del producto de su trabajo será de libre disposición del interno y se destinará a proporcionarle las ventajas y alivios que solicite, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 74°.

Artículo 68°.- Tratándose de actividades laborales impulsadas por terceros ajenos a la Administración Penitenciaria, las jornadas de trabajo deberán desarrollarse dentro de los horarios de desencierro y encierro que contemple el régimen interno del establecimiento. Si la naturaleza del trabajo lo exige o por circunstancias excepcionales se haga imperativo el trabajo fuera de estos horarios, dicha circunstancia deberá expresarse en el convenio que se suscriba al efecto, o autorizarse por el Jefe del Establecimiento. Del mismo modo, el convenio pertinente deberá dejar constancia expresa cuando el trabajo deba desarrollarse por turnos y éstos alcancen horarios nocturnos o que excedan los horarios del régimen interno.

Artículo 69°.- La Administración Penitenciaria 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 que, junto con los contenidos técnicos de la capacitación y con el respeto de los derechos laborales de los internos en el desarrollo del trabajo remunerado, se entregue a éstos, de manera clara, el contenido valórico del trabajo en sí mismo.

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

Artículo 71°.- Las relaciones que se generen entre los terceros que desarrollen alguna actividad productiva o capacitadora al interior de los establecimientos penitenciarios y la Administración Penitenciaria, deberán ser reguladas y formalizadas a través de un convenio, el que, además de los detalles, naturaleza jurídica y circunstancias específicas de la relación, deberá dejar constancia, al menos, de lo siguiente:

a) Que el tercero constituye un colaborador de la Administración Penitenciaria en su tarea de contribuir a la reinserción social y laboral de los internos y que, en esa calidad participa y ejecuta el proyecto de capacitación y empleo que se desarrolla, lo que justifica su ingreso y permanencia en el establecimiento.

b) Que el tercero es responsable del cuidado, mantención y reparación de las dependencias, maquinarias, útiles y cualquier otra especie que la Administración Penitenciaria destine al uso del proyecto.

c) Que el uso de los bienes referidos en la letra b) precedente por parte del tercero en actividades productivas que reporten beneficios económicos a este último, conlleva la obligación de compensar el desgaste y deterioro de esas especies a través de las fórmulas jurídicas que sean pertinentes.

d) Que los trabajadores ajenos al establecimiento contratados por el tercero, tales como monitores, instructores, maestros, etc., deben cumplir con los requisitos que garanticen su idoneidad, someterse a las disposiciones internas del establecimiento, en especial a las de seguridad y que no poseen vínculo laboral y de ninguna otra especie con la Administración Penitenciaria, y

De las estipulaciones acerca de las mejoras que eventualmente introdujere el tercero en las dependencias del establecimiento en que se haya ejecutado el proyecto, especialmente, aquellas relativas al destino de las mismas.

3.4 Código Penal – Edición Oficial

Naturaleza y Efectos de Algunas Penas⁽¹³⁾

Art. 32º La pena de Presidio sujeta al condenado a los trabajos prescritos por los reglamentos del respectivo establecimiento penal. Las de reclusión y prisión no le imponen trabajo alguno.

Art. 89° Los condenados a reclusión y prisión son libres para ocuparse, en beneficio propio, en trabajos de su selección, siempre que sean compatibles con la disciplina reglamentaria del establecimientos penal; pero si afectándoles las responsabilidades de las reglas 1° y 3° del artículos anterior⁽¹⁴⁾ carecieren de los mecanismos necesarios para llenar los compromisos que ellas les imponen o no tuvieran oficio o modo de vivir conocido y honesto, estarán sujetos forzosamente a los trabajos del Establecimiento hasta hacer efectivas con su producto aquellas responsabilidades y procurarse la subsistencia.

⁽¹³⁾ Texto Oficial del Código Penal, Aprobada por Decreto N° 24 del 11 de enero 2001, ministerio de Justicia.

⁽¹⁴⁾ Art. 88° del Código Penal:

Regla 1° : Indemnizar al Establecimiento de los gastos que ocasionen.

Regla 3° : A hacer efectiva la responsabilidad civil de aquellos provenientes del delito.

3.5) Aprueba Organización Administrativa de los Recintos Penitenciarios Área Administrativa⁽¹⁵⁾

Artículo 26º: El área Administrativa es la encargada de recepcionar y proporcionar los recursos a todas las dependencias y los medios necesarios para el normal funcionamiento del Establecimiento Penal, preocupándose de la adecuada distribución. Utilización. Mantenimiento y control de éstos, conforme a las normas legales y reglamentarias.

Artículo 27º: El Jefe Administrativo tendrá las siguientes funciones:

- a) Llevar los registros y controles de la distribución del personal, hojas de servicio, asistencia, desempeño funcionario, cometidos funcionarios, licencias, permisos y feriados y, demás acciones de administración de personal, confeccionando los documentos que procedan.
- b) Participar en la determinación de las necesidades de capacitación y en la proposición de programas relativos al desarrollo del personal.
- c) Registrar el ingreso y egreso de fondos presupuestarios y extrapresupuestarios; confeccionar programas de caja; y autorizar los gastos según normativa vigente.
- d) Custodiar y controlar las especies valoradas y talonarios de cheques de todas las cuentas corrientes con que opera el establecimiento y participar como co-girador de las mismas.
- e) Llevar los registros de lo bienes muebles; vestuario; materiales y útiles quirúrgicos, medicamentos; y otros, preocupándose de su oportuna distribución a los encargados de su utilización.

⁽¹⁵⁾ Resolución N° 2854, 05-11-1993 Aprueba Organización Administrativa de los Recintos Penitenciarios Párrafo IV del Área Administrativa.

- f) Determinar las necesidades y realizar, según programa, los pedidos y adquisiciones que correspondan.
- g) Organizar, dirigir, coordinar y supervisar todas las acciones relativas a la provisión oportuna de la alimentación del personal e internos controlando que se cumplan las disposiciones reglamentarias relativas a las actas de recepción, traspaso y bajas de víveres, actas de cambios de comisiones de rancho, cotizaciones de las compras directas, y registro del movimiento de víveres en bodegas y otros que procedan.
- h) Elaborar las minutas y llevar los registros de su costo diario, revisar y procesar las planillas de rancho, controlando que el consumo seguro según el número de raciones concuerde con los saldos existentes en el libro bodega.
- i) Disponer o proporcionar las medidas conducentes al adecuado funcionamiento de los servicios y consumos básicos y llevar el control del gasto.
- j) Fiscalizar en forma permanente, la existencia física de los artículos, mercaderías y demás productos existentes en bodega, realizando inventarios físicos y otras acciones que sean necesarias y tomar o proponer medidas para su adecuada conservación y seguridad.
- k) Gestionar los recursos y disponer las medidas para la mantención y reparación de los equipos, maquinarias e infraestructura preocupándose, además del aseo y ornato del Establecimiento.
- l) Preocupándose de la correcta recepción, registro, distribución interna y despacho de la correspondencia oficial del estable y de los archivos que correspondan.
- m) Realizar las demás tareas y acciones que les asignen las normas legales y reglamentarias y el jefe de unidad.

Artículo 28° El trabajo del área administrativa es esencialmente de equipo razón por la cual el Jefe Administrativo deberá organizar internamente las actividades, procurando una adecuada distribución de la carga laboral ante todos los funcionarios de su dependencia, evitando la creación de puestos exclusivos y refundiendo actividades afines dentro de un proceso de sistematización de trabajo.

Artículo 29° Sólo en Establecimiento de alta o máxima complejidad y cuanto la carga de trabajo lo justifique, pondrán crearse en el área administrativa puestos especiales o jefaturas internas, todo ello sin perjuicio que el Jefe Administrativo deberá mantener una permanente coordinación de todas las actividades del área.

4) DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE LA NUEVA POLÍTICA LABORAL PENITENCIARIA.

El Ministerio de Justicia, a través de su División de Defensa Social, en cumplimiento de su rol generador de políticas y orientaciones dirigidas a los servicios públicos de su dependencia, entrega para su aplicación el presente documento “Política Laboral Penitenciaria para la Población Penal”. Este documento tiene el propósito de servir de base y referencia para la definición, planificación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos de trabajo y capacitación laboral de internos y usuarios de medidas alternativas en establecimientos penales cerrados, semiabiertos y abiertos del país.

Esta política laboral responde, se inspira y fundamenta en la política social general, la política de seguridad pública y la política penitenciaria del Supremo Gobierno. Reconoce los principios humanistas de justicia, equidad y solidaridad social, así como los objetivos y principios socioeconómicos de incremento del empleo, elevación de la calificación laboral, asociación publico-privado en pro del desarrollo, profundización del aspecto social en el sistema de mercado y modernización de los sistemas productivos.

Desde el punto de vista de la misión del sistema penitenciario, el trabajo y la capacitación laboral de la población penal, deben ser principalmente una vía y herramienta para generar e impulsar procesos de cambio de las personas hacia una conducta prosocial. Esto hace necesario la generación o el esfuerzo de habilidades y

destrezas laborales y sociales, que les permitan o entreguen mayores posibilidades de insertarse en la sociedad sin reincidir en la conducta delictiva. Esta finalidad del trabajo penitenciario debe reflejarse en todo los programas proyectos y actividades que se implementen para desarrollarlo e incrementarlo.

Como toda política publica, esta pretende ser estable y de largo plazo a la vez que flexible, y sujeta a mejoramientos que surjan ya sea de la practica o de nuevos insumos teóricos o técnicos, provenientes del propio sistema penitenciario y de los diversos actores sociales vinculados al tema.

El presente documento fue elaborado por la División de Defensa Social del Ministerio de Justicia, con aportes del Área Laboral del Departamento de Readaptación de Gendarmería de Chile y recogiendo contenidos de algunos documentos relativos al tema.

4.1 Rol del Estado

El rol del Estado esta presente en las distintas etapas de la misión del sistema penitenciario, que más allá de vigilar a la persona puesta a su disposición por una resolución judicial debe procurar una gestión administrativa eficaz y un proyecto de reinserción social individual para los internos y usuarios de medidas alternativas. Para este efecto el Estado cuenta con la adecuada capacidad técnica.

Los antecedentes históricos del desarrollo y regulación del trabajo en los establecimientos penitenciarios se encuentran en la Resolución 663, de 1957 de la Organización de las Naciones Unidas que aprobó las Reglas Mínimas para el

tratamiento de Reclusos, tal como fue acordado por el Primer Congreso sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, de 1955, las que sin ser vinculantes para el Estado chileno motivaron la dictación del Decreto Supremo N° 3140 del Ministerio de Justicia, de 1965, que fija normas para el establecimiento de una política penitenciaria nacional. Posteriormente diversas instrucciones y decretos han dado las orientaciones que han ido construyendo la política penitenciaria laboral. En todas estas normas se aprecia el consenso de que el trabajo es una herramienta de reinserción social de la persona que debe cumplir una pena. Asimismo, las personas sentenciadas a medidas alternativas a las penas privativas de libertad, cuya política en el ámbito Internacional esta fijada en las Reglas Mínimas sobre las medidas no privativas de libertad (Reglas de Tokio) aprobadas en el Octavo Congreso de Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (1990), dentro de su proceso de tratamiento y para facilitar su reinserción social, pueden cumplir actividades laborales guiadas por la Administración Penitenciaria. En el ámbito nacional los estándares de tratamiento de este ultimo sector de población penal están fijados en la Ley N° 18.216 y su Reglamento y en las Normas Técnicas de cada una de las medidas alternativas.

4.2) La Nueva Política Laboral en las Cárceles:

La nueva política Penitenciaria en aplicación en Chile desde la década pasada, plasmada en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, entrega los principios básicos y orienta las acciones relacionadas con la ejecución de las penas.

Se caracteriza por su flexibilidad ante el cambio, coordina los mecanismos e Instituciones que posibiliten la ejecución de las penas dentro de un marco del

respeto de los Derechos Humanos de las personas conciliándolos con el derecho de la sociedad a la seguridad. Además promueve las acciones tendientes a contribuir al cambio personal y reinserción social de los internos y usuarios de medidas alternativas principalmente a través de la educación y trabajo. Es el marco orientador tanto de las acciones que asignan los diseños de programas destinados al logro de los objetivos propuestos.

La Nueva Política Penitenciaria se centra en el mejoramiento y ampliación de la infraestructura penitenciaria, y reduce el deterioro físico y psicológico que produce la reclusión.

Uno de sus principales objetivos ha sido procurar la reinserción de las personas que cumplen una pena en la sociedad, orientándolas a reconocer y valorar el trabajo y a crearles hábitos laborales y sociales, reforzando su identidad personal y autoestima, además de enseñarles como prever mediante el trabajo, al sustento propio y de su familia, creando una nueva escala de valores, y a contribuir al desarrollo de su país, estando en libertad. Con este fin la Administración Penitenciaria tiene como objetivos permanentes: incrementar la cantidad de trabajadores, abrir mayores y nuevas alternativas laborales, mejorar la productividad y la calidad del trabajo, reconocer y valorar el trabajo de los internos, funcionarios, y colaboradores externos que les prestan apoyo , y mantener programas de capacitación.

4.3) El Trabajo Penitenciario

El Servicio Penitenciario debe crear un sistema de capacitación y trabajo que tenga en cuenta las particularidades de cada persona, sus

aptitudes e intereses, el tiempo que permanecerá en el recinto penal, su experiencia laboral y su nivel de instrucción, con el fin de establecer los diferentes programas por los que ha de transitar. Este sistema contribuye uno de los núcleos a considerar en la evaluación del individuo junto con los aspectos psicológicos, conductuales, y de preparación para el egreso.

Los principios que rigen el trabajo penitenciario son la gradualidad, tránsito, y oportunidad.

El trabajo es un medio de vida que se brinda a la persona de acuerdo con la actitud que haya mantenido en el recinto penal, de respeto a las normas, al comportamiento con sus iguales, y a la disciplina, entre otros.

La actividad laboral ocupa un lugar relevante dentro de las acciones y técnicas de tratamiento penitenciario, como factor de reinserción social en el medio libre una vez concluida la pena. Ello porque el trabajo permite, estimula y refuerza el desarrollo de los siguientes aspectos:

Desarrollo personal: identificación y refuerzo de capacidades y potencialidades propias;

Refuerzo de la identidad personal y la autoestima;

Formación de valores;

Formación e internalización de normas y hábitos sociales;

Refuerzo de la integración social no delictiva;

Desarrollo de relaciones familiares e interpersonales positivas;

Desarrollo de iniciativa y creatividad;

Formación y desarrollo de habilidades y capacidades sociales y técnicas;

Adquisición de conocimientos técnicas para el desempeño laboral;

Formación de hábitos laborales, y

Provisión económica para el individuo y su familia.

En consecuencia, los componentes para aplicar una efectiva Política Laboral Penitenciaria son los siguientes:

4.4) Área Laboral

Área Laboral es un concepto funcional que abarca toda la actividad de trabajo y capacitación de los internos o usuarios de medidas alternativas de un establecimiento penitenciario, independientemente del lugar donde realice su labor ya sea en un Centro de Educación y Trabajo , o cumpliendo labores como artesanos, microempresarios, trabajadores de empresas privadas, en prestaciones de servicios, como trabajadores independientes, en servicios para la unidad penal, o en programas o proyectos laborales del Servicio o de instituciones como Patronato Nacional de Reos. Toda persona que trabaje regularmente en el recinto penitenciario debe ser inscrita, controlada y supervisada por el Área Laboral. La actividad laboral debe realizarse como complemento de una acción globalizada e integrada del programa de reinserción social general.

Sector laboral es un lugar donde se concentra y realiza la actividad laboral de los internos o usuarios de medidas alternativas, que idealmente debe estar completamente aislado del resto de las dependencias de la unidad penal, en el caso de los internos.

Este espacio contiene galpones, talleres, bodegas, oficinas, patios, dormitorios, y comedores, entre otros, donde trabajan y viven los trabajadores.

La Unidad Penal debe contar con un encargado del área laboral, responsable de organizar su funcionamiento y de aplicar la normativa legal y reglamentaria correspondiente.

Toda área laboral dispondrá de procedimientos operativos acordes con su realidad dictados por las Direcciones Regionales y basados en orientaciones de la Dirección Nacional.

Las distintas modalidades laborales en que las personas pueden desempeñarse son las que se señalan a continuación:

a) Artesanos:

La artesanía es la actividad mas antigua en las cárceles y requiere de particular atención porque los artesanos conforman el mayor conglomerado laboral de la población penal, en la mas variada producción, y porque su comercialización se efectúa principalmente en el medio libre a través de sus familiares.

El Programa Laboral tiene como objetivo mejorar el valor agregado de la producción artesanal y ampliar sus vías de difusión y distribución, en general, y mejorar la calidad y proyecciones de esta modalidad de trabajo, desde el tipo de productos, los diseños, las técnicas de trabajo, hasta el atractivo comercial, entre otros en particular.

El trabajo artesanal debe ser organizado por la Administración Penitenciaria, con especial énfasis en la calidad del producto y la capacitación del individuo de acuerdo con sus necesidades, además de resguardarse su seguridad por accidentes del trabajo.

b) Microempresarios

Son microempresarios los internos o usuarios de medidas alternativas que individualmente o en conjunto con otros de su misma condición, producen o prestan servicios para un tercero entregando boleta o factura, de acuerdo con las exigencias del Servicio de Impuesto Interno, y cuentan con trabajadores subordinados bajo su dependencia. Esta modalidad de trabajo requiere capacitación y manejo del oficio y sus técnicas, así como de iniciativa, creatividad de autogestión, autocontrol, conocimientos básicos contables, legales y administrativos.

El microempresario quedara sujeto a la regulación que rige a todo trabajador dentro de un establecimiento penitenciario.

El interno puede llegar a ser microempresario después de haber trabajado en labores artesanales informales e individuales, y hasta alcanzar un nivel superior de producción y comercialización.

c) Centro de Educación y Trabajo

El Centro de Educación y Trabajo (CET) es una unidad laboral, productiva y comercial, que funciona con gestión comercial autónoma, ya sea como una Unidad Penal independiente o dentro de un establecimiento penal. El CET gestiona y financia la actividad laboral de internos o usuarios de medidas alternativas, en talleres industriales, actividades agrícolas, a través de prestaciones de servicios u otras modalidades. Los trabajadores del CET reciben salario de acuerdo a los ingresos del Centro. Este tiene la obligación de contratar un Seguro Laboral y de responsabilizarse del cumplimiento de las leyes del trabajo.

La gestión del CET es de responsabilidad de la Administración Penitenciaria. El CET deberá contar con programas de capacitación y de educación, cuando sea necesario, y relacionarse con el medio libre para mantener una producción estable que asegure el trabajo de las personas de su dependencia.

d) Convenios con empresas externas:

La capacitación de empresarios privados en el Programa Laboral constituye una política permanente del Ministerio de Justicia y Gendarmería de Chile, como parte del planteamiento estratégico de asociación y complementación entre el sector público y el privado para promover el desarrollo nacional, y con el objeto de abrir a los internos y usuarios de medidas alternativas una opción laboral en condiciones diferentes al trabajo Institucional, mas similares a las del medio libre, con una capacitación mas funcional y mayores posibilidades de inserción laboral al termino de la condena.

La empresa privada puede participar como colaboradora de la Administración Penitenciaria en su tarea de reinserción social de las personas que cumplen una pena, ejecutando proyectos de capacitación y trabajo, ya sea instalada en una Unidad Penal o a través de proporcionar trabajo a trato, obligándose a respetar los instructivos de la Administración Penitenciaria y las normas laborales vigentes.

Los programas de trabajo y/o de capacitación laboral con Instituciones Estatales que soliciten instalar un sistema productivo y/o de capacitación

laboral en una Unidad Penal, deben ser facilitados por el Área Laboral con la obligación de respetar las leyes laborales que rigen en el medio libre. En este ámbito se encuentran las unidades productivas del Patronato Nacional de Reos (PANAR).

e) Servicio Interno

Esta modalidad de trabajo de la población penal surge de la necesidad de todo tipo de establecimiento penitenciario de cubrir diversas demandas de servicio tales como: preparación de alimentos, servicios en casino y comedores, aseo e higiene general, mantención y reparaciones de instalaciones básicas (eléctricas, agua, gas, etc.) del edificio mismo, y otros. Los trabajadores que se desempeñan en estas actividades se remuneran mediante jornales o incentivos institucionales, y son seleccionados y controlados por la jefatura del establecimiento. El servicio penitenciario deberá aplicar a las personas las normas laborales penitenciarias correspondientes.

Estos servicios constituyen una alternativa regular de trabajo para los internos, que deben formalizarse, ordenarse y ser apoyados con capacitación técnica. En especial, debe haber preocupación respecto de la manipulación de alimentos.

f) Trabajadores independientes.

Son aquellas personas que desempeñan un trabajo por iniciativa propia, a través de prestación de servicios o terminaciones de productos, tales como electrodomésticos, vestuario, instrumentos musicales, artículos deportivos, y otros.

En general, son trabajos simples, ocasionales, que no involucran una producción propia, como la de los artesanos. Se les deben aplicar las normas laborales que rigen a toda la población trabajadora dentro de un establecimiento penitenciario.

4.5) .- Capacitación para la Reinserción Social

La capacitación en oficios es un elemento básico del trabajo penitenciario, y una herramienta fundamental del proceso de reinserción social. El objetivo de la capacitación es preparar al interno o usuario de medidas alternativas para su inserción laboral a su egreso del establecimiento penitenciario. Los programas de capacitación deben ser flexibles, tener en cuenta las características del individuo, basarse en la oferta del mercado laboral, y compatibilizar los intereses del trabajador con el mercado.

La capacitación de trabajo de la persona y, mediante la enseñanza práctica de un oficio.

Ambas modalidades tendrán que ser certificadas por Instituciones externas, por el mismo sistema penitenciario debidamente autorizado por el Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo.

4.6) Capacitación de Funcionarios

Como una forma de mantener la calidad del servicio del área laboral, se debe contar con funcionarios de vigilancia, administrativos, técnicos y profesionales capacitados apropiadamente para dirigir, administrar y supervisar la capacidad y el trabajo de los internos o usuarios de medidas alternativas.

La Administración Penitenciaria debe destinar a la Áreas Laborales a los funcionarios que cumplan cabalmente con el perfil adecuado y capacitarlos especialmente en gestión productiva seguridad laboral y dirección comercial.

V HIPÓTESIS

HIPÓTESIS



“EL COMPROMISO DE LAS AUTORIDADES DE GENDARMERIA, PERMITIRA
GENERAR PROCESOS EFECTIVOS DE REINSERCIÓN SOCIAL DE LOS
INTERNOS DEL CENTRO DE CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO DE RANCAGUA”



VI

MARCO METODOLÓGICO

MARCO METODOLOGICO

a) Universo y Muestra

La investigación es realizada en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, la construcción de la Unidad Penal , data del siglo XVII, y esta ubicada en pleno centro de la ciudad, en la calle Lastarria 410, que cuenta con una superficie de 1.062 mtrs². Referente a la muestra, ésta abarca un población de 25 internos trabajadores y 25 internos que no trabajan en el Taller Fiscal. Este universo proviene de 1006 reclusos que conforman el total de la población penal de la cárcel de Rancagua Esta muestra social en estudio, tiene el propósito de consultar mediante entrevista sobre la Administración en relación a los Derechos Humanos. La cobertura abarca a aquellos usuarios que están vinculados al sistema laboral y otros denominados población objetivos como potenciales trabajadores dentro del sistema Penitenciario.

b) Instrumentos de Recolección de Información:

Referente a la información recopilada, ésta se basa en antecedentes estadísticos cuantitativos y cualitativos de la población penal que está vinculada al sistema laboral. Asimismo, son observados los ingresos económicos por ventas de los productos elaborados al interior del recinto penitenciario.

Del mismo modo, se utiliza una batería de preguntas mediante una encuesta a los internos vinculados al sistema laboral y a otros no trabajadores, quienes también responden como potenciales trabajadores y perspectivas de trabajo dentro de la cárcel. Por otro lado, son consideradas entrevistas al personal Penitenciario responsable del sistema laboral dentro del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.

Todos los instrumentos considerados tienen un enfoque práctico y crítico del sistema laboral que asume la Administración Penitenciaria y aspectos que permiten un mejoramiento en los procesos de Gestión Penitencia que tienen directa repercusión en la Reinserción Social de los encarcelados.

ENCUESTA A INTERNOS VINCULADOS AL SISTEMA LABORAL Y NO TRABAJADORES

1. ¿Encuentra usted que el Sistema Laboral al interior de la Cárcel mantiene un buen funcionamiento? **Si / No**

2. ¿La autoridad Penitenciaria esta preocupada por mejorar el Proceso de Ventas, de los productos elaborados en el Taller Fiscal? **Si / No**

3. ¿Usted está interesado con predisposición trabajar en el Taller Fiscal? **Si / No**

4. ¿Cree usted que es posible mejorar la Capacidad Técnica del Taller Fiscal con las instalaciones existentes? **Si / No**

5. ¿Existe una buena Selección de Internos Trabajadores para el Taller Fiscal? **Si / No**

6. ¿Falta Publicidad para vender los productos expuestos en la Sala de Venta? **Si / No**

7. ¿Usted invertiría en comprar insumos para desarrollar trabajos en el Taller Fiscal? **Si / No**

8. ¿Trabajar y vender los productos elaborados en la Sala de ventas es una buena posibilidad para ayudar económicamente a la familia? **Si / No**

9. ¿Es respetado el Derecho al trabajo del interno del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua? **Si / No**

10. ¿A usted le interesa trabajar en la Nueva Cárcel Concesionada de Próximo funcionamiento en Rancagua? **Si / No**

C.2 ENTREVISTA AL PERSONAL PENITENCIARIO

- Alcaide del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.
- Jefe Régimen Interno del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.
- Jefe del Área Técnica del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.
- Encargado Laboral del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.

C.3 . Contenido de las preguntas en entrevistas

☞ Al Alcaide Mayor Sr., Eleuterio Cofre del Pino, Alcaide del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, 24 años de servicio.

1. ¿La Política Laboral Penitenciaria tiene un verdadero impacto en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.?
2. ¿La Unidad Penal de Rancagua tiene apoyo de la Empresa Privada para el desarrollo laboral al interior del Penal.?
3. ¿El personal Penitenciario puede asumir un proceso de mejoramiento laboral dentro del Penal?
4. ¿Los recursos económicos asignados por el Estado son necesarios o suficientes para la capacidad de mano de obra de los internos?
5. ¿Puede ser mejorado el actual sistema laboral del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.?

☞ Alcaide Mayor Sr., Segundo Sanzana Barria Jefe Régimen Interno del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua 24 años de servicio.

1. ¿La Unidad Penal cuenta con mano de obra de internos para mejorar la calidad y aumentar la cantidad de los productos elaborados en el Taller Fiscal.?
2. ¿Los internos muestran disposición al trabajo y de generar proceso de autogestión?

3. ¿El aumento de internos trabajadores en el Taller Fiscal tiene un impacto en la conducta de la población Penal.?
4. ¿Es factible realizar una efectiva clasificación de internos que permita mejorar los procesos laborales.?
5. ¿Que actitud toma la familia de los internos cuando éstos ingresan a un sistema laboral estructurado y controlado por la administración Penitenciaria.?

☞ Jefe del Área Técnica del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua ,
Asistente Social Sra. Vinka Letelier Osorio 26 años de Servicio.

1. ¿Aumentar las ventas de los productos elaborados en el Taller Fiscal que impacto tiene sobre la familia de los trabajadores.?
2. ¿Aumentar la cobertura a los programas laborales tiene capacidad de respuesta de la Administración Penitenciaria.?
3. ¿La capacitación que ha entregado Gendarmería de Chile a los internos suerte efecto en la venta de los productos.?
4. ¿Qué se hace necesario para aumentar las ventas de los productos de los trabajadores.?
5. ¿Qué es necesario implementar en el Sistema Laboral Penitenciario para atraer el interés privado?.

☞ Encargado Laboral del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua
Vigilante 1º Sr. Marcelo Montecinos Nopai 16 años de servicio.

1. ¿Los internos seleccionados para trabajar en el Taller Fiscal demuestran compromiso a las tareas asignadas.?
2. ¿Es factible el Sistema por turnos para aumentar la producción en el Taller Fiscal.?
3. ¿Respecto a la disciplina, ésta mejora con la regulación laboral?
4. ¿Los internos están predispuestos a aumentar las horas laborales con el objetivo de cumplir con los trabajos asignados?
5. ¿Que le falta en el Sistema para mejorar su calidad y comercialización?

VII
VII
Resultados
y
Análisis de
los Resultados

Resultados y Análisis de Resultados

1) Diagnóstico Laboral del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.

En la actualidad, la elaboración de productos de mueblería y talabartería tienen una efectiva capacidad técnica y mano de obra en los talleres fiscales de la Unidad Penal de Rancagua. Sin embargo, la comercialización de éstos no tienen ventas que incentiven a los trabajadores que se encuentran privados de libertad. Ello observa, un inventario de productos elaborados que no alcanzan la comercialización esperada en la sala de ventas, y por otra parte un interés real de los internos por trabajar en los talleres fiscales. Esta problemática coarta los objetivos de educación y trabajo, repercutiendo en forma directa en las políticas que están elaboradas con el fin de regenerar al condenado y entregarlo con mejores capacidades laborales y de comportamiento a la sociedad libre. En este sentido, la Gestión Penitenciaria juega un rol importante, a objeto que los funcionarios encargados de la vigilancia y producción sean verdaderos agentes de cambios que desarrollen una función pública comprometida con un claro enfoque humanista que conlleve hacia la rentabilidad social y económica. De esto se desprende que existe capacidad de producción para abastecer nuevos nichos de mercado dentro de la comuna de Rancagua, considerando que la comercialización es conocida por segmentos, esto observa ventajas, puesto que la demanda proviene de nuevos nichos fáciles de atraer ya que los productos elaborados al interior de la cárcel en su estilo y forma de producción no tienen competencia dentro del mercado local.

Por cuanto, es una oportunidad de poseionar los productos de un negocio diferente en donde los compradores satisfacen sus necesidades y a su vez hacen un aporte social hacia los encarcelados.

El Estado por medio de Gendarmería de Chile le entregue herramientas al personal penitenciario involucrado, para que los internos trabajadores sean auto suficiente y puedan insertarse de manera adecuada en el mundo laboral del medio libre y, ello permita romper barreras estigmatizadas por la sociedad hacia aquellas personas que han cumplido una pena afflictiva al interior de la cárcel. De tal manera, que aumentar los ingresos económicos de los internos, permite impactar de manera positiva en los círculos de pobreza que afincan la delincuencia con todas sus externalidades negativas, siendo el verdadero cambio que asocia el trabajo de los internos con el mercado. Por otra parte, se hace necesario establecer una propuesta que desarrolle un modelo de Gestión Laboral dentro del penal de Rancagua que permite una adecuada inserción laboral de los reclusos en sus fases internas y externas. En este orden de ideas, que la Administración Penitenciaria con especial énfasis en la capacitación del individuo y la calidad del producto de acuerdo a sus necesidades y oportunidades, permite incorporar hábitos laborales y sociales que gestan permitiendo un nuevo desarrollo dentro del estado de reclusión, y eso conlleva a una efectiva reinserción social.

La visión del problema no es solo responsabilidad de Gendarmería, sino también involucra a los agentes externos; por un lado corresponde a la

familia del recluso, por otro a las organizaciones de colaboración social que nos da una mirada desde el exterior hacia el recinto carcelario (medios de comunicación). Estos dos flujos de participación son los encargados de llevar adelante un proceso que permita mejorar las actividades laborales de los internos. Ello involucra a la Administración y gestión Institucional, éstas se hagan cargo de la fuerza de venta pretendida, para revertir las bajas ventas de los productos elaborados en el taller fiscal.

ANALISIS FODA:

La acción diagnóstico, en cuanto a las fortalezas oportunidades debilidades y amenazas, ingresan en su análisis de manera concentrada en los factores estratégicos que se desglosa:

Integración de Factores Estratégicos:

a) **Potencialidades:** El Proyecto cuenta con un montaje de infraestructura y herramientas con capacidad de desarrollar un plan laboral, que involucra a 100 internos en sistema de turnos y participación periódica. De igual forma, las normas y reglamentos permiten dentro del ámbito Público, concretar la comercialización de los productos elaborados en taller, mediante la sala de venta instalada en lugar adyacente al Penal (ubicada en la calle Lastarria 410). También el Recurso Humano Institucional se encuentra disponible para desarrollar un programa laboral que permita mejorar los procesos. El hecho

de poner en práctica la proyección, no demanda recursos económicos adicionales, más bien, aparece la oportunidad de mejorar la imagen institucional, acentuando la capacidad de Administración, dando a conocer las actividades laborales que se desarrollan al interior del Establecimiento Penal por medio de la publicidad y el uso de página Web, así permita una amplia e interactiva difusión para aumentar las transacciones mercantiles del negocio.

b) Riesgos: Estos son mínimos, puesto que la estructura orgánica asume un plan laboral anual con los Recursos Económicos entregados por el Estado. Sin embargo, se hace necesario mejorar la Gestión Administrativa para asumir el compromiso puesto que la jefatura puede continuar en la postura de privilegiar la seguridad por sobre la reinserción. En efecto no se concreta el mejoramiento al sistema laboral en actual funcionamiento.

c) Desafíos: Concretar el proyecto con una adecuada publicidad, constituye un proceso innovador que no tiene experiencia anterior en la ciudad de Rancagua. Permite que los internos participantes desarrollen habilidades de autogestión para emprender como micro – empresarios, una vez egresados del Recinto Carcelario.

d) Limitantes: La propuesta debe pasar por un análisis de las autoridades competentes, y estas pueden no autorizar su realización, aduciendo razones de buen servicio, sin una postura de compromiso con la Gestión Institucional.

Conclusión Diagnóstica:

Implantar un plan de Marketing laboral para aumentar las ventas de productos elaborados por los internos del Penal de Rancagua, es un proceso innovador que permite dar a conocer a la comunidad el trabajo Penitenciario, asimismo facilitar la Reinserción Social de los condenados.

En este caso, el Estado continua desarrollando su rol social que le corresponde por mandato institucional, interactúa en el ámbito privado a objeto que la ciudadanía perciba de mejor manera las actividades laborales de los reclusos se comprometa con la propuesta, adquiriendo los productos elaborados al interior del Penal y desde esa perspectiva hacer un programa laboral penitenciaria. De tal forma, la rehabilitación no es solo tarea de Gendarmería de Chile, debido a que el control social también tiene una responsabilidad como sociedad civil porque la delincuencia cruza toda convivencia nacional, abarcando todos los estratos sociales.

Respecto de los recursos económicos éstos son los mismos que están asignados por presupuesto, por ende, aumentar la capacidad laboral, solo esta mejorando la Gestión Penitenciaria, a objeto de aprovechar la mano de obra calificada, como también maximizar los recursos financieros asignados, considerando que ambos factores tienen como elemento central la Educación y el Trabajo.

De la manera expuesta, la concreción del proyecto permite reforzar los lazos afectivos del interno con su familia por la perspectiva del trabajo y también que desde la reclusión el interno aporta las necesidades de su hogar. Ambas variables hacen aminorar el

castigo del encarcelamiento puesto que lo único que transitoriamente inhabilita al condenado es su libertad y en ningún caso el derecho a trabajar.

El desarrollo de actividades laborales dentro del Sistema Penitenciario adolece de un programa que proyecte en forma comunicacional la comercialización de los productos elaborados por los internos del Penal de Rancagua. Dado esto, es indispensable mejorar las técnicas de diseño y elaboración de los productos que hoy entrega a los internos que asisten al taller. Por ello que el pronunciamiento del mercado, a través de sus clientes hace notar las características de la demanda y ello obliga aplicar nuevas metodologías de trabajo que las cubran, traducándose en profesionalizar la respuesta laboral de los internos (nuevas maquinarias, proceso de enseñanzas con monitores, y la constante colaboración de los medios comunicación para la difusión laboral respectiva).

Así también, existe predisposición de los internos por participar en el Proceso Laboral a objeto de poder generar recursos económicos, prepararse para el egreso y ser considerado como un factor de conducta para postular a los beneficios intra penitenciarios.

Por otra parte la autoridad penitenciaria no se muestra comprometida con al gestión laboral al interior del recinto penitenciario como tampoco está interesada en proyectar la comercialización de los productos elaborados por los internos al mercado local.

2) **Resultados de las Entrevistas al Personal Penitenciario**

☞ Alcaide Sr., Eleuterio Cofre del Pino, Jefe del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.

Respuesta N° 1:

Al decir verdad la política laboral del recinto de Rancagua no tiene los resultados que deseáramos, por falta de infraestructura más cómoda para poder realizar un proceso laboral a mayor escala. Además, por ser esta una cárcel de alta peligrosidad se torna dificultoso aumentar el número de trabajadores en el taller fiscal por razones de seguridad. Es decir el aspecto laboral no tiene un verdadero impacto como un proceso de reinserción social.

Respuesta N° 2 :

La empresa privada no esta comprometida con los procesos laborales internos, considero que el problema pasa por darle un mayor énfasis en la publicidad e interacción con la empresa privada para mejorar la comercialización y ventas de los productos.

Respuesta N° 3:

Sí, el recurso humano de Gendarmería de Chile puede asumir un rol más activo en los procesos laborales, pero se hace prioritario destinar más personal para fortalecer los mecanismos de seguridad de la unidad penal. Puesto que un proyecto laboral puede tener mucho éxito, sin embargo un motín o una fuga lo deja sin ningún reconocimiento ciudadano.

Respuesta N° 4:

Los recursos económicos asignados para fomentar e impulsar un proceso laboral más dinámico y de mayor impacto son insuficientes ante la gran disponibilidad de mano de obra de internos.

Respuesta N° 5:

Sí, puede mejorar el sistema laboral pero es prioritario salir del hacinamiento y mejorar la calidad de vida de los internos para proseguir con un proceso de producción y ventas de mercadería elaboradas por los internos. Pienso que falta mucho por hacer y concuerdo en fortalecer la educación y el trabajo como elementos validos para la reinserción social de los condenados.

✍ Alcaide Mayor Sr., Segundo Sanzana Barria Jefe del Régimen Interno del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua.

Respuesta N° 1:

Sí, dentro de la población penal se encuentra la suficiente mano de obra calificada para mejorar los procesos laborales ya que muchos de ellos en condenas anteriores han desarrollado habilidades y experiencia en mueblería, talabartería, y artesanías, etc. Otros en el medio libre han trabajado en los rubros descritos como medios de sustento familiar, los cuales se encuentran calificados para desarrollar un mejor proceso técnico a los niveles que hoy existen.

Respuesta N° 2:

La gran mayoría de los internos están dispuestos a trabajar para calificar en su conducta y postular a los beneficios intra penitenciarios. Del mismo modo, generar ingresos para ir en ayuda de su familia más directa. No obstante, la gran mayoría no cuenta con recursos económicos suficientes para iniciar, un proceso de autogestión habida consideración que estos provienen de los círculos de pobreza y su medio de subsistencia a sido la acción delictiva.

Respuesta N° 3:

Sin lugar a dudas, que un interno concurra al taller fiscal tiene marcada ventaja para calificar una buena conducta. De tal manera que los reclusos al trabajar y no mantenerse ociosos en el día hace posible mejorar la conducta general de la población penal.

Respuesta N° 4:

Sí, los internos pueden ser perfectamente clasificados dentro de un banco de informaciones, a objeto se han seleccionados para desarrollar distintos trabajos al interior del establecimiento.

Respuesta N° 5:

Por lo general la familia de los internos son solidarios en el evento que trabajen y sean un aporte, entendiéndose que este hecho los mantiene alejados de participar en alteraciones al régimen interno.

De hecho, esto es bien visto, porque además los mantiene seguros y les otorgan una tranquilidad a la familia.

✎ Jefe del Área Técnica del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua,
Asistente Social Sra. Vinka Letelier Osorio.

Respuesta N° 1:

Que los internos trabajen en el taller hace que éstos mejoren su comportamiento y vayan consolidado su proceso de reinserción social , mediante el cambio de hábitos y hagan aportes económicos a su familia. Que los ingresos derivados hacia la familia permite estrechar el vínculo y siempre es beneficioso para mejorar los lazos afectivos como también aminorar el impacto a la reclusión.

Respuesta N° 2:

Aumentar el número de trabajadores y horas de trabajo puede ser un proceso gradual, debido que el personal penitenciario tiene que ser debidamente preparado y sentirse parte de los resultados esperados. Aún así, considero que falta mayor gestión para mejorar el actual programa laboral que mantiene muchas deficiencias

Respuesta N° 3:

No, por cuanto Gendarmería de Chile no mantiene una constante preocupación por realizar un marketing laboral hacia la ciudadanía para que conozca la otra realidad positiva de la cárcel y no solo sea considerada como una escuela del delito.

Respuesta N° 4:

Es necesario sociabilizar la comunidad sobre el tema laboral penitenciario, mediante el marketing y comprometer de mejor manera al personal para que se haga parte del proceso y sea un colaborador activo en busca de mejores resultados.

Respuesta N° 5:

Para atraer el interés privado se requiere de un mayor compromiso de la autoridad que permite interactuar con los medios de comunicación, primero para que mejoren las ventas y segundo para comprometer nuevos trabajos en convenios laborales.

☞ Encargado Laboral del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua
Vigilante 1° Sr. Marcelo Montecinos Nopai.

Respuesta N° 1:

La mayoría de los internos que salen al taller fiscal se encuentran comprometidos con su trabajo para obtener ganancias económicas, pero otros solo instrumentalizan esta posibilidad para obtener beneficios intra penitenciarios, porque no cambian su actitud delictiva y constantemente están pensando en salir para volver a ganar dinero por medio del delito.

Respuesta N° 2:

Sí, es posible implantar sistemas de turnos en la producción del taller fiscal, solo se tiene que respetar los horarios de visita colación, tribunal, encierro y desencierro u otra actividad autorizado por la administración.

En la práctica trabajan 25 internos en el taller fiscal, pero de acuerdo a mi experiencia se puede aumentar a 100 trabajadores, modificando un sistema de turno que no entorpezcan las actividades diarias ni vulnere los sistemas de seguridad, no es inconveniente que aumenten 75 trabajadores en el taller, puesto que existen las maquinarias y herramientas suficientes, y considerado que muchos internos desean trabajar con sus propias herramientas.

Respuesta N° 3:

Sí, el trabajo ordenado disciplinado dentro del taller da lugar a que los internos observen una buena conducta, y los que observan problemas conductuales al interior del presidio acusan un cambio radical de comportamiento, trabajando en este lugar.

Respuesta N° 4:

Sí, los internos están dispuestos en trabajar más horas para cumplir con los trabajos. Por un lado, para alejarse del hábitat de hacinamiento y por otro obtener ganancias económicas reguladas por la Administración Penitenciaria y así evitar las salidas de los productos elaborados en horarios de visitas ⁽¹⁶⁾

⁽¹⁶⁾ Ver otros Antecedentes hojas N° 96-97

Respuesta N° 5:

Considero que el actual sistema laboral le falta mayor compromiso de la jefatura para buscar nuevas oportunidades de ventas en el mercado y por otra parte desarrollar una publicidad que permita conocer los trabajos que se realizan en el taller. En cuanto a la calidad, ésta se puede mejorar con convenios privados, mejor capacitación y adecuada utilización de la actual mano de obra disponible.

3) RESULTADO DE ENCUESTA LABORAL A INTERNOS

La encuesta según formato, responde Si / No sobre el contenido de las preguntas.

INTERNOS TRABAJADORES (25)			INTERNOS NO TRABAJADORES (25)		
N° Pregunta	Respuesta		N° Pregunta	Respuesta	
	SI	NO		SI	NO
1		25	1		25
2		25	2		25
3	25		3	25	
4	25		4	25	
5	25		5	25	
6	25		6	25	
7	25		7	10	15
8	25		8	25	
9	12	13	9		25
10	25		10	25	

Nota Explicativa: Los internos trabajadores se encuentran vinculados al sistemas laboral del taller fiscal, los cuales presentan producción y ventas. Los denominados No trabajadores cumplen su reclusión en el interior del presidio y no realizan trabajo dentro del sistema penal.

**4) INGRESOS ECONOMICOS LABORALES TRABAJOS DE REOS DEL
CENTRO DE CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO DE RANCAGUA
AÑO 2004 ⁽¹⁷⁾**

MES	Fondo Reos	Ahorro Reos	Indemnización	Totales
Enero	\$ 142.674	\$ 20.700	\$ 1.150	\$ 164.524
Febrero	*	*	*	*
Marzo	\$ 172.544	\$ 8.574	\$ 9.532	\$ 190.650
Abril	*	*	*	*
Mayo	\$ 146.035	\$ 15.665	\$ 12.200	\$ 173.900
Junio	\$ 608.924	\$ 77.075	\$ 51.383	\$ 737.382
Julio	\$ 287.243	\$ 63.049	\$ 12.925	\$ 363.217
Agosto	\$ 201.571	\$ 16.508	\$ 10.987	\$ 229.066
Septiembre	*	*	*	*
Octubre	\$ 57.250	\$ 3.450	\$ 2.300	\$ 63.000
Noviembre	\$ 61.875	\$ 3.093	\$ 2.784	\$ 67.752
Diciembre	*	*	*	*
Totales	\$ 1.678.116	\$ 208.114	\$ 103.261	\$ 1.989.491
Ingresos Total Anual \$ 1.989.491				

Nota Explicativa(*): En los meses de Febrero, Septiembre y Diciembre No ingresaron recursos económicos por trabajos de reos. Periodo que no funciono la sala de venta, por mantenerse cerrada, aun manteniéndose productos en stock.

- **Fondos Reos:** Son los recursos económicos disponibles para el interno de los cuales puede hacer giro en el área administrativa en los días martes de cada semana.
- **Ahorro Reos:** Solo puede disponer del dinero a su egreso de la Unidad Penal por beneficio intra penitenciario y cumpliendo condena.
- **Indemnización:** Son los fondos que al interno trabajador les son descontados por el gasto de herramientas y consumos básicos del taller fiscal.
- **Observación:** Los montos detallados en el cuadro demostrativo No cumplen con el artículo 67° del Reglamento de Establecimiento Penitenciario, puesto que muchos trabajos no son elaborados en el taller fiscal, más bien realizados de manera artesanal, y a estos el deducible es diferente y puede aplicarse el efecto voluntario de ahorro en la libreta unipersonal, de igual manera sucede con la indemnización o renta al Establecimiento.

⁽¹⁷⁾ Ver gráficos anexos hojas N° 86-87-88-89-90

5) **FICHA DE ACTIVIDAD LABORAL DEL CENTRO DE CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO DE RANCAGUA**

INSTITUCIONALES									
Patronato		Microempresa internos		Artesanos		Otros Oficios		Mozos y Jornales	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
		25		3		4		46	
				157				12	
				2					
				24					
				14					
		25		200		4		58	

Nota Explicativa:

Microempresa: 25 Trabajadores del Taller Fiscal.

Artesanos: 200 Instalados en Patios y Pasillos.

Otros Oficios: 04 Estructuras Metálicas.

Jornales: 58 Internos mozos, en trabajos asignados por la Administración Penitenciaria con pago de sueldo de Cargo Fiscal.

VIII VIII

Análisis de los Resultados

Análisis de los Resultados

La Encuesta a Internos:

La información contenida en la encuesta a los internos vinculada al Sistema Laboral como aquellas que no participan, dan una señal clara al pronunciarse sobre las condiciones, formas y proyección laboral del sistema penitenciario de la cárcel de Rancagua. Las respuestas señalan que los internos se encuentran interesados en trabajar en el Taller Fiscal, el que cuenta con maquinarias y herramientas⁽¹⁸⁾ suficientes para poder elaborar y vender productos a objeto de ayudar a sus familias e incluso no tienen inconvenientes en autogestionar el proceso productivo.

Referente a la Administración Penitenciaria, es responsabilidad de la autoridad no tener el compromiso adecuado en la gestión, a objeto mejorar el proceso de producción y venta de los productos elaborados al interior del recinto penal a raíz de las bajas ventas que no permiten aumentar o diversificar la elaboración de productos. Demostrando con esto la falta de publicidad, de manera que la comunidad se interese y cambie su percepción respecto de los encarcelados para así no continuar con la estigmatización social, en el sentido de reconocer que los centros cerrados de reclusión son verdaderas escuelas del delito. De tal modo se llegue a establecerse que el derecho al trabajo se encuentra vulnerado al no permitir una mayor cobertura, una capacidad mayor de planta y una efectiva comercialización de los productos.

⁽¹⁸⁾ Ver cuadro anexo de Inventario N° 82-83-84

Elementos todos que no permiten un mejoramiento del sistema laboral, por cuanto no incentiva a la actividad remunerada de los internos trabajadores, como también los que desean trabajar en este proceso, quedando demostrado que solo 287 internos trabajan de manera constante (ficha actividad laboral), y los restantes de la población penal ocupan su tiempo en actividades recreativas, educativas y ocio, hecho que produce un problema evidente para controlar de manera más efectiva el sistema de régimen interno hacen mas vulnerable a los mecanismos de seguridad y tratamiento.

Entrevistas al Personal Penitenciario:

Practicadas las entrevistas a los funcionarios responsables del sistema laboral del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, éstos en sus respuestas son coincidentes en que es factible mejorar los procesos de producción comercialización y ventas de los productos que son diseñados en el taller del establecimiento penitenciario. Los entrevistados hacen referencia a que las directrices no han fomentado un mejor proceso, sin embargo cada uno de ellos evade responsabilidades y atribuye las deficiencias a la falta de recurso económico, el hacinamiento y las razones de seguridad. No obstante lo anterior, el mismo tenor de la respuesta acusa la falta de compromiso, y que en realidad no se observa un trabajo de equipo que permita mejorar la gestión penitenciaria. Aún así enuncian la clara posibilidad de mejorar, que el sistema puede incrementar los beneficios a los internos para que éstos ayuden a su familias y a su vez sea una herramienta efectiva para ser utilizada una vez que egrese del recinto.

Por otro lado, aumentar la producción con mayores ventas, necesita publicidad para que el mercado compre, y a su vez los privados se interesen mediante convenios laborales. La proyección laboral que es aceptada por todos los entrevistados, permite mejorar los aspectos conductuales de los internos, por ende es una ventana abierta a la preparación del egreso del recinto carcelario.

IV

CONCLUSIÓN

CONCLUSION

A partir de nuestro trabajo de investigación, las personas privadas de libertad no dejan de ser Seres Humanos por mas terrible que sea el delito por el que han sido acusado o sentenciado, más bien, les han sido conculcado solo el derecho a la libertad manteniendo todo sus demás derechos inmanentes al hombre, entre ellos “ El Trabajo”. De ahí que, mediante la educación y la actividad laboral al interior del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, es factible alcanzar la reinserción social de los encarcelados con respeto de los Derechos Humanos, garantías laborales para los reclusos y el profesionalismo del personal dentro del sistema. De esto se desprende, que las preguntas de investigación formulada a los internos trabajadores y no trabajadores como también a los funcionarios penitenciarios que tienen directa relación con el sistema laboral se puede afirmar lo siguiente:

- Existe una clara predisposición de los internos por participar en las actividades laborales desarrollada al interior del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua como también es comprobado el bajo nivel de compromiso de la Administración. Mejorar la gestión es conducente en aumentar la cobertura, calidad de los productos elaborados y mejorar las ventas en el mercado. Así queda demostrado en el resultado de la encuesta laboral practicada a los internos, hecho que es ratificado por el personal penitenciario experimentado en el tema laboral.

Llegando a ser decisivo que la autoridad penitenciaria que se encuentra a cargo de la administración del recinto, aduce razones de seguridad por sobre la reinserción social mediante el trabajo en el taller fiscal.

Debido a esto es factible y viable aumentar el número de beneficiarios que aumente la participación y efectiva preparación para el egreso del recinto penal.

- En este planteamiento ya aparece el compromiso de las autoridades que dirigen la Gestión Penitenciaria, así concretar el verdadero cambio que Gendarmería de Chile necesita para dar cuenta a la ciudadanía del rol social que compete, y ello obedece en la aplicación práctica de una declarada Política Laboral Penitenciaria.

- Instaurar un programa que permita conocer el desarrollo laboral al interior del Penal con un acentuado compromiso de la Administración Penitenciaria. Así el interno trabajador pueda contar con recursos financieros como profesionales, eso tiene repercusión en los resultados y otorga una posibilidad real y concreta de insertarse como una persona cambiada y útil en el medio libre.

- Permitir que el núcleo familiar de los reclusos trabajadores, mejore sus condiciones de vida y que a su vez refuercen sus lazos afectivos con el interno y, de esta manera prepararlos para el egreso, dentro de un marco regulado con controles administrativos y la evaluación de logros alcanzados.

Referente a los procesos laborales al interior del recinto carcelario de Rancagua, éstos no mantienen un programa específico de intervención,

acusan un bajo nivel de producción y comercialización, ello es producto de una deficiencia en la gestión penitenciaria por el bajo compromiso de las autoridades en maximizar los recursos financieros y potenciar los Recursos Humanos.

Por cuanto, es evidente la falta de marketing institucional que permita una mejor percepción ciudadana sobre la realidad que acontece desde el punto de vista laboral. A objeto que se comprenda el rol social de la institución y la ciudadanía colabore con la reinserción social de los condenados, a través de la compra de productos elaborados que provienen del taller fiscal. Todos estos elementos permiten mejorar la calidad de vida de manera que los internos trabajadores sean beneficiados y realicen aportes económicos a su núcleo familiar, así también cubran sus necesidades que les permitan vivir de una manera más digna dentro de una cárcel hacinada y de alta complejidad. Todos ello es independiente a la nueva propuesta de las cárceles concesionadas, puesto que la construcción de los nuevos centros no absorben el total de la población penal a nivel nacional, quedando en todas las regiones unidades que continuaran con el sistema laboral que hoy muestra el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, sin poder cambiar a un estilo de vida diferente a que conocen los internos en la actualidad.

En cuanto a los ingresos financieros por ventas de los productos durante el año 2004 ascienden a la suma de \$ 1.989.491 (Un millón novecientos ochenta y nueve mil cuatrocientos noventa y un pesos)⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁹⁾ Ver grafico anexo hojas N° 86-87-88-89-90

⁽²⁰⁾ Ver Inventario y Fotografías anexas hojas N° 82 al 84 /92 al 95

Cantidad que es factible aumentar un 100% durante el presente año 2005, dada la capacidad de planta que muestra un capacitado e interesado recurso humano, la infraestructura como los inventarios ⁽²⁰⁾ de maquinarias y herramientas existentes, agregar las necesidades reales focalizadas a un segmento del mercado que no tiene competencia por el tipo y sello del producto elaborado. De igual modo que los beneficiados aumenten de 25 a 100 internos trabajadores del taller fiscal.

Factibilidad que necesita un mayor compromiso de la autoridad penitenciaria para la eficiente utilización de los Recursos existentes, que permitan proyectar y publicitar una adecuada imagen Institucional, así la ciudadanía conozca, comprenda y colabore con él rol social de Gendarmería de Chile, considerando que la delincuencia cruza toda la sociedad chilena es un fenómeno creciente que afecta la seguridad ciudadana y cada vez aumenta más el gasto publico, sin los resultados esperados. Dentro de este contexto, no solo debe ser un problema de Gendarmería de Chile, más bien el Estado debe mantener Políticas Publicas que propicien y faciliten la interacción del aparato publico con la empresa privada sin renunciar a su rol Estatísta y protector de las personas encarceladas, instancia que permite el desarrollo de sus organizaciones dependientes, a objeto de conformar una sociedad más justa, humana y segura.

X

ANEXOS

Cuadro Estadístico

Centro de Cumplimiento Penitenciario Rancagua al día 05.07.2005

Total Población Penal: 1006 internos

Clasificación	Detenidos Hombres	Imputados Hombres	Procesados Hombres	Imputados Hombres	Condenados Hombres	Total
Menores	12	03				15
FUNC. FF.AA /GENCHI/ INVESTIG					05	05
EXTRANJEROS					02	02
INFRACCION LEY DE DROGA		15	47	86	156	304
COMUNES, OTROS DELITOS			83	158	196	437
ARRESTO NOCTURNO					26	26
RECLUSION NOCTURNA					125	125
IMPUTADOS C/BENEFICIOS						
TRANSITO				04		04
SALIDA DOMINICAL					35	35
SALIDA FIN DE SEMANA					22	22
S. CONTROLADA AL M. LIBRE					31	31
TOTAL	12	18	130	248	598	1006

Cuadro Estadístico

Centro Penitenciario Femenino Rancagua al día 05.07.2005

Total Población Penal: 72 internas

Clasificación	Detenidos Mujeres	Imputados Mujeres	Procesados Mujeres	Imputados Mujeres	Condenados Mujeres	Total
Menores						
FUNC. FF.AA /GENCHI/ INVESTIG						
EXTRANJEROS						
INFRACCION LEY DE DROGA				06	24	30
COMUNES, OTROS DELITOS			08	08	26	42
ARRESTO NOCTURNO						
RECLUSION NOCTURNA						
IMPUTADOS C/BENEFICIOS						
TRANSITO						
SALIDA DOMINICAL						

SALIDA FIN DE SEMANA						
S. CONTROLADA AL M. LIBRE						
TOTAL			08	14	50	72

G ENDARMERIA DE CHILE SECCION INVENTARIOS

INVENTARIO

ESTABLECIMIENTO: CENTRO DE CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO DE RANCAGUA.

SALA U OFICINA: **TALLER FISCAL**

N° Orden	Especies	N° Piezas	Estado	Observación
399	Banco Sierra BMI con disco	6	R	Regular
401	Torno para Madera Rockwel	5	B	Bueno
402	Motor Eléctrico FAM 1 HO	8	B	Bueno
403	Motor Eléctrico Brown	6	B	Bueno
908	Grupo Herramientas			
	Martillos	12	B	Bueno
	Serruchos	15	B	Bueno
	Formones	16	B	Bueno
	Taladros	8	B	Bueno
	Juegos Mecha	8	R	Regular
996	Grupo Herramientas			
	Cepillo Carpintero 345 mm.	5	B	Bueno

	Disco Cierra C.T.10" BD	5	R	Regular
1496	Grupo Herramientas			
	Sierra Circular Skil	6	B	Bueno
	Routter Trenzadora	3	R	Regula

**G ENDARMERIA DE CHILE
SECCION INVENTARIOS**

INVENTARIO

ESTABLECIMIENTO: CENTRO DE CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO DE RANCAGUA.

SALA U OFICINA: **TALLER FISCAL**

N° Orden	Especies	N° Piezas	Estado	Observación
	Serruchos Carpinteros	3	B	Bueno
	Cepillos Stanley 6-C	7	B	Bueno
1923	Sierra Caladora Dewalt	3	B	Bueno
1924	Taladro Manual Dewalt	3	R	Regular
1925	Rabajadora Dewalt	3	B	Bueno
1926	Sierra Circular Dewalt	3	B	Bueno
1927	Taladro Pedestal 1/3 HP	2	R	Regular
1930	Sierra Circular 7	6	B	Bueno
1931	Sierra Caladora	2	B	Bueno
1932	Kit Taladro c/ caja	2	B	Bueno

1933	Grupo Herramientas			
	Serruchos Carpinteros	5	R	Regular
	Serruchos Carpinteros	8	B	Bueno
	Huinchas	10	B	Bueno
1934	Sierra Caladora BD	1	B	Bueno

GENDARMERIA DE CHILE
SECCION INVENTARIOS

INVENTARIO

ESTABLECIMIENTO: CENTRO DE CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO DE RANCAGUA.

SALA U OFICINA: **TALLER FISCAL**

N° Orden	Especies	N° Piezas	Esta do	Observacion
2049	Sierra Circular 7" Skil	1	B	Bueno
2050	Taladro Percusión 10mm Skil	1	R	Regular
2052	Huinchas c/ CBS 7,5 mts.	1	R	Regular
2054	Trizador Stanley	1	B	Bueno
2321	Sierra Circular Power	1	R	Regular
2321	Juegos de Brocas 16151	6	R	Regular
2322	Juegos de Brocas 16151	1	B	Bueno
2323	Juegos de Brocas 16151	1	R	Regular

2324	Juegos de Brocas 16151	1	R	Regular
2325	Juegos de Brocas 16151	2	R	Regular
2326	Taladro de Percusión 13 mm	1	B	Bueno
2327	Piedra Acentar Norton	1	R	Regular
2328	Piedra Acentar Norton	3	B	Bueno
2328	Piedra Acentar Norton	1	R	Regular
2329	Piedra Acentar Norton	2	R	Regular

GENDARMERIA DE CHILE

2330	Piedra Acentar Norton	1	R	Regular
------	-----------------------	---	---	---------

INVENTARIO MERCADERIA

ESTABLECIMIENTO: CENTRO DE CUMPLIMIENTO PENITENCIARIO DE RANCAGUA.

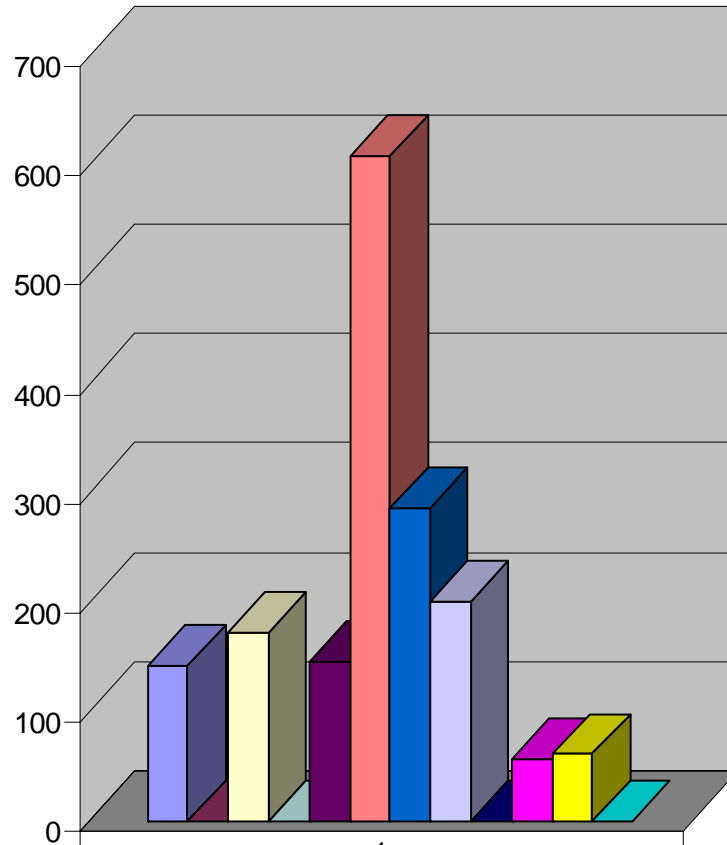
SALA U OFICINA: **SALA DE VENTA**

N°	Producto	Rubro	Valor	Características del Producto
001	Comoda	Taller Fiscal	\$ 25.000	Estructura Eucaliptus c/ trupan
002	Mueble de cocina	Taller Fiscal	\$ 22.000	Base de pino c/ melamina
003	Velador	Taller Fiscal	\$ 12.000	Eucaliptus acoples con tarugos
004	Cama 1 plaza	Taller Fiscal	\$ 45.000	Eucaliptus torneado y tallado
005	Cama 2 plaza	Taller Fiscal	\$ 92.000	Eucaliptus torneado y tallado
006	Comedor	Taller Fiscal	\$170.000	Eucaliptus línea plana
007	Mesa Centro	Taller Fiscal	\$ 45.000	Madera nativa, linea plana
008	Escritorios	Taller Fiscal	\$ 40.000	Eucaliptus con maciza
009	Mesa teléfono	Taller Fiscal	\$ 25.000	Madera nativa, linea plana
010	Biblioteca	Taller Fiscal	\$ 100.000	Base eucaliptus con trupan
011	Closet	Taller Fiscal	\$ 140.000	Trupan, puerta corredera
012	Baúl	Taller Fiscal	\$ 50.000	Madera pino y teñido
013	Botiquín	Taller Fiscal	\$ 30.000	Trupan con espejo
014	Esquineros	Taller Fiscal	\$ 35.000	Base de eucaliptus con trupan
015	Cunas	Taller Fiscal	\$ 45.000	Pino teñido, estilo lineal
016	Casa de perro	Taller Fiscal	\$ 30.000	Madera pino cubierta impermeable
017	Carteras	Talabartería	\$ 20.000	Cuero teñido
018	Rebenques	Talabartería	\$ 18.000	Cuero trenzado y con argollas
019	Monederos	Talabartería	\$ 1.500	Cuero teñido

020	Riendas trenzadas	Talabartería	\$ 50.000	Cuero trenzado medida estándar
021	Bajador	Talabartería	\$ 8.000	Cuero trenzado
022	Maneas	Talabartería	\$ 8.000	Cuero trenzado
023	Lazos	Talabartería	\$ 20.000	Cuero trenzado dócil 5 brazas
024	Montura	Talabartería	\$ 250.000	Completa cincha y estribos
025	Alcancias	Artesanos	\$ 7.000	Madera terciada teñida
026	Marcos de cuadros	Artesanos	\$ 5.000	Madera nativa
027	Lamparas	Artesanos	\$ 15.000	Pedestal con pantalla madera
028	Porta llaves	Artesanos	\$ 4.000	Colgante madera terciada
029	Barcos	Artesanos	\$ 22.000	Madera nativa y tallada
030	Portadas	Artesanos	\$ 12.000	Madera nativa tallada
031	Canastos	Cesterías	\$ 15.000	Mimbre
032	Secadoras de ropa	Cesterías	\$ 8.000	Mimbre con diseños
033	Sillas	Cesterías	\$10.000	Mimbre
034	Living	Cesterías	\$ 60.000	Mimbre con barniz según diseño

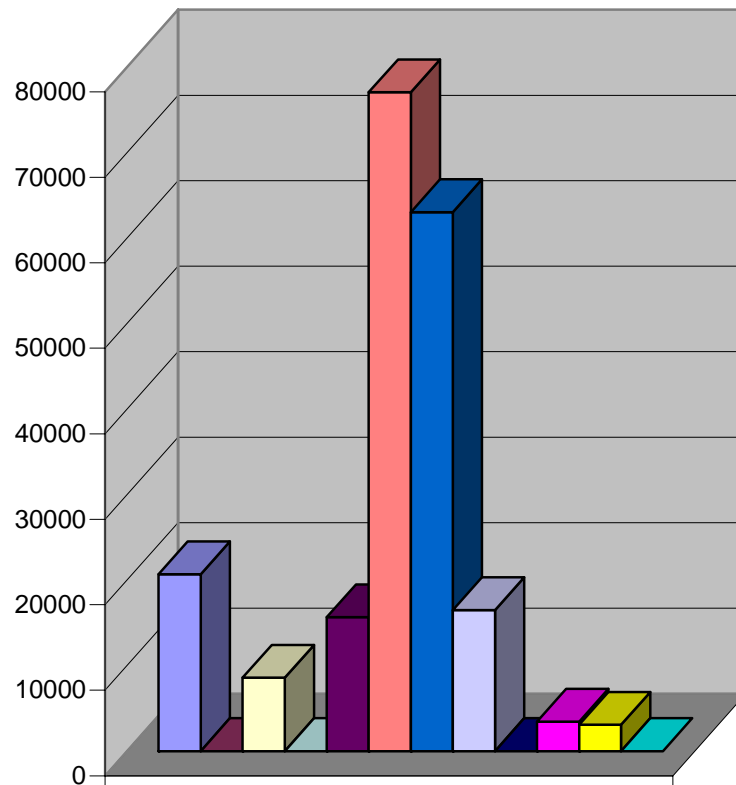
Nota Explicativa: las dimensiones y características de los productos son variables, en la muestra están considerados los productos estandartes de existencia en stock con sus valores reales.

INGRESOS MENSUALES FONDO AHORRO REOS AÑO 2004



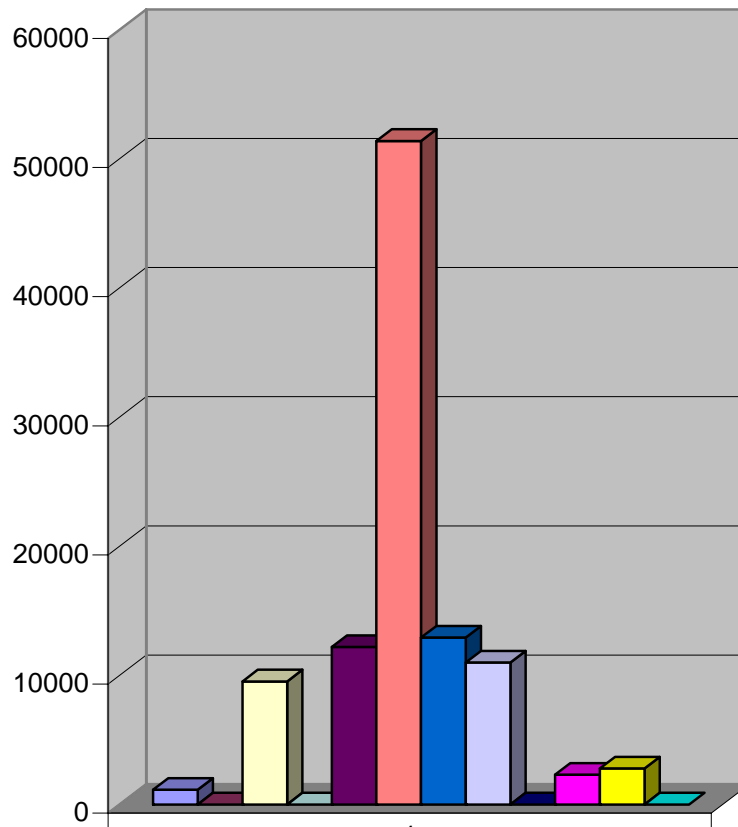
	1
■ Enero	142,674
■ Febrero	0
■ Marzo	172,544
■ Abril	0
■ Mayo	146,035
■ Junio	608,924
■ Julio	287,243
■ Agosto	201,571
■ Septiembre	0
■ Octubre	57,25
■ Noviembre	61,875
■ Diciembre	0

INGRESOS MENSUALES AHORRO REOS AÑO 2004



	1
■ Enero	20700
■ Febrero	0
■ Marzo	8574
■ Abril	0
■ Mayo	15665
■ Junio	77075
■ Julio	63049
■ Agosto	16508
■ Septiembre	0
■ Octubre	3450
■ Noviembre	3093
■ Diciembre	0

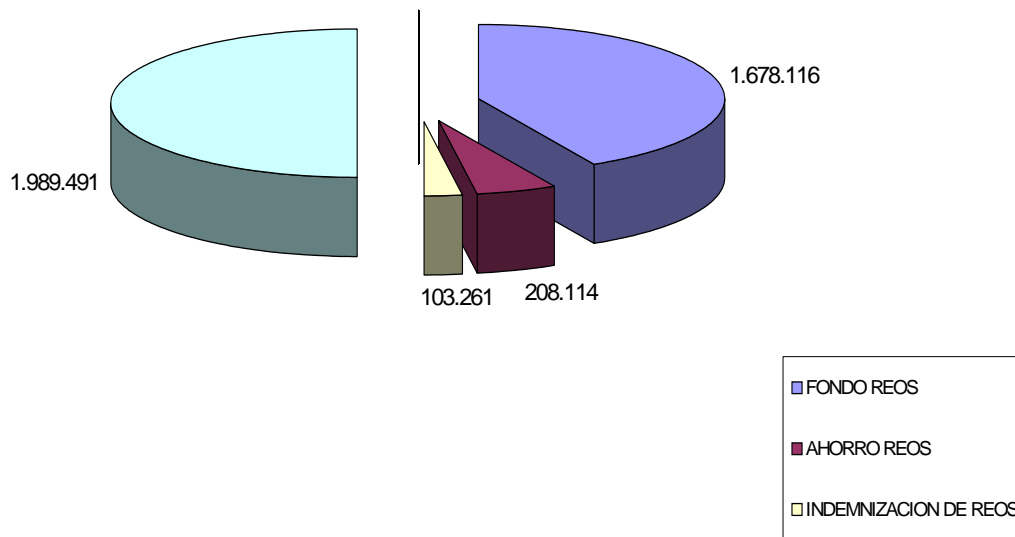
INGRESOS MENSUALES INDEMNIZACION AÑO 2004



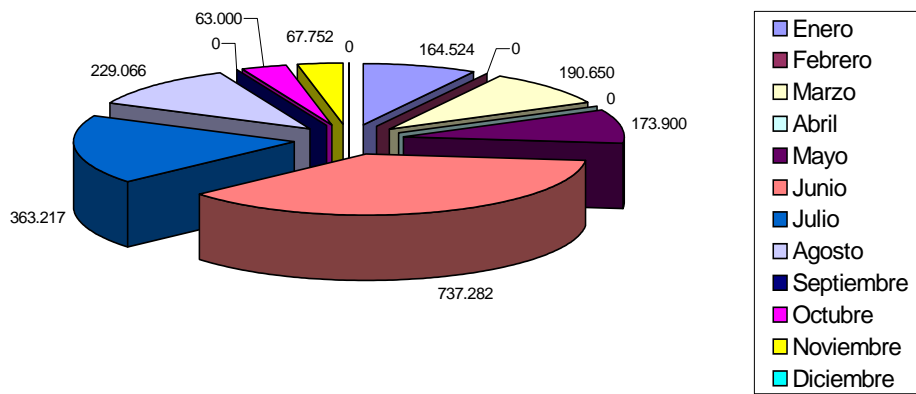
	1
Enero	1150
Febrero	0
Marzo	9532
Abril	0
Mayo	12200
Junio	51383
Julio	12925
Agosto	10987
Septiembre	0
Octubre	2300
Noviembre	2784
Diciembre	0



TOTAL DE INGRESOS ANUALES DE FONDOS REOS- AHORRO REOS E INDEMNIZACION AÑO 2004



TOTALES DE INGRESOS MENSUALES DE FONDO REOS, AHORRO REOS E INDEMNIZACION AÑO 2004



MAPA SEXTA REGION



● Recintos Penales de la Región









TITULOS Y OTROS ANTECEDENTES

La Visita de los Reclusos en el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua

— Estás se llevan a efectos en los días miércoles y domingo en horario de 11:45 a 16:00 horas, ingresa un promedio de 250 hombres, 40 menores y 1200 mujeres. Este universo visita a sus familias en los denominados “ Camaros” que son construcciones frágiles de madera cubierta de sabanas y frazadas. En este lugar interactúan las familias y amistades, siendo relevante que practican relaciones sexuales sin un control debido por parte del sistema penitenciario.

Por otra parte, en muchas conversaciones entre los funcionarios y familias de los internos, plantean las necesidades que los presos necesitan una oportunidad para trabajar en el interior del establecimiento. Asimismo es visible que estas personas provienen del circulo de pobreza de la ciudad, muestran evidentes necesidades y se quejan de la falta de recurso para ayudar al encarcelado. También es recurrente que cuando egresan las visitas, portan algunos trabajos que éstos realizan de manera artesanal(veladores, camas cómodas, botiquines, toilette, otros).

La Visita de los Reclusas en el Centro Penitenciario Femenino de Rancagua

Las internas del Centro Penitenciario Femenino de Rancagua reciben su visita los días jueves y domingo en horario de 13:00 a 16:00 horas, son visitados por sus familias en especial sus hijos. Las cantidades de personas que ingresa son 40 hombres, 50 mujeres y 100 niños.

Ellas reciben a su familias en un patio común con el objeto que les lleven útiles personales, mercadería y principalmente darle el afecto a sus hijos.

En nuestra unidad penal contamos con tres talleres donde un grupo de internas pueden laborar con un solo propósito de recibir alguna remuneración y poder ayudar a sus familias económicamente. En estos dos días de visitas las internas comparten, y demuestran cariño a sus pares no olvidando que al ingreso a la cárcel estas madres de familias desintegran totalmente sus hogares. A diferencia del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Rancagua, las reclusas mantienen relaciones sexuales debidamente controladas en un lugar denominado “ Venusterio”, allí acceden 2 veces al mes con requisitos exigentes de conducta, trabajo, educación y asistencia familiar.

BIBLIOGRAFÍA

- Texto Administración Penitenciaria (con los contextos de los Derechos Humanos N° 7, actividades Constructivas y Reinserción Social)
- Normativas Legales que Rigen a la Administración Pública y a Gendarmería de Chile.
- Constitución Política de la República de Chile.
- Reglamentos Penitenciarios.
- Código Penal.
- Experiencia Laboral.
- Antecedentes Centro de Cumplimiento Penitenciario Rancagua.