



TRABAJO PENITENCIARIO EN CHILE

Ana Cárdenas T.

Universidad Diego Portales-ICSO

**Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH-Ministerio de
Justicia de Chile**

Índice

PRÓLOGO 1	4
TRABAJO PENITENCIARIO EN CHILE	4
PRÓLOGO 2	5
Centros de Educación y Trabajo: UN IMPORTANTE PASO HACIA LA REINSERCIÓN SOCIAL.....	5
AGRADECIMIENTOS.....	8
INTRODUCCIÓN	9
1. OBJETIVOS	12
2. MARCO CONCEPTUAL	13
2.1. La construcción social de la empleabilidad	13
2.2. La institución social de la cárcel y el trabajo como mecanismo rehabilitador.....	14
2.3. La crisis del modernismo penitenciario y el trabajo penitenciario en la nueva cultura del castigo	15
2.4. La cárcel como institución del mercado del trabajo	16
2.5. La construcción biográfica e identitaria de la empleabilidad	17
3. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo de Estudio.....	19
3.2. La muestra.....	20
3.3. Instrumentos de recolección de información	23
4. PRINCIPALES RESULTADOS.....	25
4.1. Los fundamentos institucionales de la capacitación y el trabajo penitenciario	25
4.2. La capacitación laboral penitenciaria	29
4.2.1. Una capacitación laboral administrativamente restringida y externamente determinada	29
4.2.2. Apoyo institucional incipiente.....	37
4.2.3. Procesos de selección arbitrarios y focalizados: La capacitación laboral como un beneficio y no como un derecho.....	39
4.2.4. Oferta de capacitación laboral disfuncional al mercado del trabajo	47
4.2.5. Capacitación laboral y los requerimientos biográficos e identitarios de la población reclusa	51
4.2.6. Segmentación formativa según género	56

4.2.7. Una certificación masiva de la capacitación	59
4.2.8. La capacitación informal	63
4.3. El trabajo penitenciario	64
4.3.1. La demanda por trabajo penitenciario y su sentido subjetivo.....	64
4.3.2. Las formas de trabajo penitenciario y la insuficiente oferta laboral	68
4.3.2.1. El trabajo de “mozo”	68
4.3.2.2. El trabajo dependiente en las empresas instaladas en las cárceles.....	70
4.3.2.3. La prestación de servicios a empresas externas	78
4.3.2.4. El trabajo independiente.....	80
4.3.2.5. La microempresa en la cárcel.....	85
4.3.3. Los puestos de trabajo y su designación.....	88
4.3.4. Las condiciones de trabajo intrapenitenciarias.....	91
4.3.4.1. Fuentes de trabajo asalariado predominantemente informal	91
4.3.4.2. Bajos niveles de remuneración	96
4.3.4.3. Diversas, pero extensas jornadas de trabajo	99
5. CONCLUSIONES	102
6. RECOMENDACIONES	107
7. BIBLIOGRAFÍA	110
ANEXOS	114
ANEXO 1: PAUTA DE ENTREVISTA FUNCIONARIO AREA LABORAL	114
ANEXO 2: PAUTA DE ENTREVISTA PERSONAS RECLUSAS	117
ANEXO 3: PAUTA DE ENTREVISTA PERSONAS RECLUSAS CET	121
ANEXO 4: PAUTA DE ENTREVISTA A EMPRESARIO	125

PRÓLOGO 1

TRABAJO PENITENCIARIO EN CHILE

Desde el año 1998 la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional (GIZ) GmbH ha estado acompañando al Ministerio de Justicia en sus reformas. Inicialmente cooperamos por varios años en la elaboración e implementación de la Reforma Procesal Penal y luego, a partir del año 2008, iniciamos en conjunto con el Ministerio un proyecto para promover la reinserción social de personas privadas de libertad, objetivo que no solamente representa un fin en sí mismo, sino que está directamente vinculado al mejoramiento de la seguridad ciudadana.

En el marco de esta cooperación fructífera se han realizado varios estudios en los ámbitos relacionados a la temática de la reinserción social. El presente trabajo se dedicó a dos factores claves para que cualquier política pública que busque promover la reinserción social pueda resultar exitosa: la política laboral penitenciaria y la empleabilidad de personas privadas de libertad.

Promover la reinserción social significa ser capaz de establecer mecanismos que permitan crear perspectivas para una vida después de haber cumplido con una condena penal. La capacitación profesional y el empleo representan elementos primordiales en este contexto, no solo por razones económicas, sino también y fuertemente, por razones sociales. Conocer y entender bien los requerimientos, exigencias y expectativas tanto de las instituciones como de las personas involucradas en este proceso, resulta ser crucial para poder hacer propuestas adecuadas y coherentes de políticas públicas que busquen promover la reinserción social.

La experiencia que nosotros como GIZ hemos podido ganar en los proyectos acerca de la reinserción social en todas partes del mundo, nos ha mostrado que promoverla no es una tarea menor. Por eso nos alegra aún más que el Ministerio de Justicia haya decidido trabajar con nosotros en esa temática, la cual representa un paso importante en el proceso de la modernización del Estado y en darles a todos sus ciudadanos la posibilidad de vivir con dignidad.

Edgar von Knebel

Director Residente de la GIZ en Chile

PRÓLOGO 2

Centros de Educación y Trabajo: UN IMPORTANTE PASO HACIA LA REINSERCIÓN SOCIAL

El estudio elaborado por el Instituto de Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad Diego Portales ICSO, en colaboración con la Agencia de Cooperación Técnica Alemana, hoy GIZ, constituye un valioso diagnóstico de la realidad del trabajo penitenciario actual.

Utilizando una metodología exploratoria seria, crítica, basada en la entrevista a internos trabajadores y a profesionales de Gendarmería de Chile, da cuenta del desarrollo del empleo penitenciario en sus variadas modalidades y evidencia la realidad del trabajo en las cárceles chilenas en forma honesta, real, dolorosa y compleja. La realidad descrita en el estudio no nos dejó indiferentes.

La tarea de promover el trabajo voluntario y remunerado de aquellos que se encuentran internos en recintos penitenciarios fue asumida como una manera de contribuir a su propia mantención y la de sus familias, favoreciendo a su rehabilitación y reinserción laboral.

Lo anterior fue catalizado y promovido en el discurso presidencial de 21 de mayo de 2010, en que se encomendó al Ministerio de Justicia la redacción de una normativa que facilitara e incentivara a los privados a generar puestos de trabajo en las unidades penales en forma consistente con los fines de reinserción social del trabajo penitenciario.

Desde el año pasado, en conjunto con la Subdirección Técnica de Gendarmería de Chile, se establecieron coordinaciones con distintas instituciones de la administración encargadas de fomentar el trabajo. Se entrevistó a empresarios que brindan trabajo a internos, a dueños y gerentes de empresas concesionadas que operan las unidades penales de este tipo, para conocer los nudos críticos del trabajo penitenciario y los obstáculos para desarrollar programas de apresto laboral.

No puede dejar de destacarse la décima de las once medidas adoptadas por Gendarmería de Chile, relativa al potenciamiento de centros de educación y trabajo, CET, que constituyen unidades penales, o espacios dentro de ellas, en los que mediante la capacitación, formación y trabajo, se apoya la reinserción laboral bajo estrictas normas de cumplimiento y compromiso.

Adicionalmente, el Ministerio de Justicia contrató a la consultora internacional AltegrityRisk, a fin de buscar la mejor estrategia, para ampliar las cárceles en forma sustentable. Esto es generar espacios para construir establecimientos carcelarios que cuenten con zonas destinadas a talleres y galpones equipados para el trabajo.

Paralelamente, se contrató un estudio destinado a someter a prueba la regulación nacional que rige la materia, a la luz de la legislación extranjera, relevando las mejores prácticas internacionales en materia de trabajo penitenciario, con enfoque de género.

Desde el año 2010, esta Secretaría de Estado, en conjunto con la Subdirección Técnica de Gendarmería de Chile, elaboró un reglamento que contiene normas más eficaces, adecuadas y pertinentes a nuestra realidad, para incentivar el trabajo penitenciario, el cual fue publicado en mayo de 2011.

Dentro de los principales aspectos de esta regulación, se debe consignar que se innova en diversos ámbitos para fomentar el trabajo penitenciario.

1. Introduce principios que informan la actividad laboral penitenciaria y de formación para el trabajo.

- El estatuto contempla una declaración de principios, destinada a orientar a actividades laborales penitenciarias, que recoge las normas internacionales más relevantes, como las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de Naciones Unidas.
- Toda persona que se encuentre bajo control de Gendarmería de Chile, podrá acceder a actividad laboral penitenciaria y/o de formación para el trabajo, ofrecidas en los establecimientos.
- La necesidad de contar con un empleo y/o estar capacitado, resulta un elemento clave en el proceso de rehabilitación y reinserción laboral, pues permite que el interno aporte ingresos a su familia y se erige, además, como una experiencia estructurante.
- La actividad laboral y de formación para el trabajo será siempre voluntaria y nunca podrá ser ocupada como castigo u otra forma de corrección, ni considerada como fuente de lucro para la administración.
- Toda actividad productiva desarrollada por quienes se encuentren bajo control de Gendarmería de Chile, será siempre remunerada y se tomarán las mismas precauciones prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores libres.
- Se contemplan incentivos no monetarios para aquellas personas que desempeñen una actividad laboral, como por ejemplo visitas adicionales de familiares, más horas de desencierro, permisos de salidas extraordinarias, priorización en la obtención de becas o accesos a actividades de capacitación, formación y/o educativas.

2. Hasta antes de la dictación del reglamento aludido, no se contemplaban programas de reinserción ni actividades laborales para internos que se encuentran en una calidad procesal distinta a la de condenado. Hoy en día, podrán desarrollar actividades productivas y de formación para el trabajo aquellas personas sometidas a prisión preventiva, condenadas a penas privativas de libertad, o a medidas alternativas a las penas privativas o restrictivas de libertad establecidas en la Ley N° 18.216, que completen el correspondiente proceso de selección, de acuerdo a su aptitud laboral, capacidad de aprendizaje, voluntad, motivación y antecedentes psicológicos, sociales y de conducta. El tipo de delito y la duración de la pena no constituirán factores que excluyan la selección de postulantes.

3. Se contemplan varias normas que buscan simplificar el proceso de selección de los internos trabajadores, allanando procedimientos de selección engorrosos y complejos.

4. Se prevé la disminución del descuento practicado al estipendio que reciben los internos trabajadores destinado a compensar gastos ocasionados al establecimiento, a fin de incentivar la actividad laboral, y se establece la obligación de emitir un comprobante de pago que detalle las deducciones practicadas.

5. Se contempla la posibilidad de efectuar auditorías aleatorias por parte del Ministerio de Justicia.

Este nuevo reglamento y las coordinaciones que se han realizado desde el año pasado buscan impactar en la realidad penitenciaria, lo que quedará en evidencia en estudios posteriores. De todos modos tenemos clara conciencia de que estas acciones no son suficientes como para pensar que el fomento del trabajo y la capacitación de la población penitenciaria se encuentran concluidas.

Nunca serán suficientes las acciones que se puedan tomar para fortalecer la reinserción social, mediante el trabajo y la capacitación penitenciaria, pero las acciones emprendidas desde el año pasado, constituyen un paso relevante.

Finalmente, el Ministerio de Justicia junto con Gendarmería de Chile, se encuentra actualmente, monitoreando la implementación de la nueva institucionalidad, atentos a solucionar los nudos críticos que se puedan avizorar y que puedan obstaculizar los fines que se han buscado. Asimismo, se busca potenciar y generar nuevos empleos y programas de capacitación y apresto laboral, que dignifiquen al interno y hagan del encierro una oportunidad para entregarle herramientas que permita alcanzar la posterior inserción social.

Sebastián Valenzuela Agüero
Jefe de la División de Defensa Social
Ministerio de Justicia

AGRADECIMIENTOS

El presente estudio ha sido posible gracias al apoyo financiero e institucional del FdR del Ministerio de Justicia de Chile y GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH). En el marco de dicho apoyo, quisiera manifestar mis especiales agradecimientos a Jörg Stippel, Jefe de Proyecto de GIZ, por su constante aporte intelectual tanto en la formulación como en la discusión de los resultados de este proyecto. Así mismo, agradezco a Valeria Aldana, consultora local de GIZ en el Ministerio de Justicia, por haber realizado todas las gestiones necesarias para poder contar con material secundario relevante y poder realizar el trabajo en terreno de este estudio.

Agradezco también al Ministerio de Justicia, en especial a Ignacio Castillo, Jefe del Departamento de Adultos, y a Gendarmería de Chile por haber permitido el trabajo en terreno en el Centro de Cumplimiento Penitenciario Colina I, Centro Penitenciario Femenino de Santiago, Cárcel de Rancagua y Centro de Educación y Trabajo de Santiago. En este contexto, mi mayor gratitud a todos/as los/as reclusos/as que compartieron con nosotros/as sus vivencias, así como a los funcionarios de Gendarmería y de SIGES y a los empresarios entrevistados.

Por último, manifiesto mis agradecimientos a la Facultad de Ciencias Sociales e Historia de la Universidad Diego Portales y al Instituto de Investigación en Ciencias Sociales de esta universidad, en especial a Manuel Vicuña, Decano de esta Facultad, y a Claudio Fuentes, director del ICSO, por haberme abierto este espacio de investigación. Mis más sinceros agradecimientos también a los/as estudiantes y a los/as sociólogos/as egresados de esta universidad que participaron en el trabajo de campo de este proyecto de investigación, en especial a Gabriel Rojas, Magdalena Cortínez, Magdalena Álvarez, Francesca Damone y a Gisselle Espina, quien además coordinó esta etapa de investigación. Sin la colaboración de cada una de estas organizaciones y personas este proyecto no habría podido ser llevado a cabo.

Santiago, Diciembre 2009

Ana Cárdenas Tomažič

INTRODUCCIÓN¹

La cantidad de población reclusa en el país ha aumentado en un 238%ⁱ entre 1993 y el año 2008. En el caso de la Región Metropolitana, donde se concentra la mayor cantidad de población del país, se ha producido un aumento de un 234,44% de la población reclusa en este período (Gendarmería de Chile, 2008a). En el contexto internacional, la tasa de detenidos por 100.000 habitantes en el año 2008 es de 145 personas presas. Los Estados Unidos presenta la tasa más alta de detenidos del mundo (756 detenidos por 100.000 habitantes), seguido por Rusia (629) y Ruanda (604). En el contexto latinoamericano, esta tasa se sitúa en América del Sur y en el Caribe en un valor de 154 y 324.5 detenidos por cada 100.000 habitantes respectivamente. En este sentido, el sistemático aumento de la tasa de encarcelamiento en Chile (305) se sitúa por sobre el promedio de la tasa de encarcelamiento tanto a nivel mundial como a nivel latinoamericano (Ungar, 2003: 911; International Centre for Prison Studies 2008: 3).

Los delitos que presentan una mayor presencia a nivel nacional dentro del conjunto de delitos que han conducido a la reclusión de la población penitenciaria se encuentra el robo por intimidación (15.4%), el robo con violencia (7.6%), el tráfico ilícito de drogas (4.2%), el robo por sorpresa (3.6%) y ley 20000 control de microtráfico (3.5%) (Gendarmería de Chile, 2008a, Tabla N°30). Si se hace una distinción según género, se observa que la población penitenciaria masculina tiende a estar reclusa principalmente por robo con intimidación (16.0%), mientras que la población femenina por tráfico ilícito de drogas (15.1%) (ibid.: Tabla N°30). Los principales tipos de delitos estarían vinculados entonces a delitos que buscan proveer a la persona que lo comete, exclusiva o tangencialmente, de recursos económicos. De hecho, según los análisis econométricos realizados por Núñez/Rivera/Villavicencio/Molina (2003) para las todas las regiones del país en el período 1988-2000 y Frey Valdés (2004) para el caso de la Región Metropolitana en el período 1982-2002, el desempleo pareciera ser un factor determinante del delito en Chile, observándose una relación positiva entre desempleo y participación en actividades ilegales (como son el robo, el tráfico de droga y la estafa) en el país (Núñez/Rivera/Villavicencio/Molina (2003: 73) y Frey Valdés (2004: 7).

La actividad laboral y la capacitación constituyen hoy, según Gendarmería de Chile, instrumentos fundamentales para la reinserción social de la población penitenciaria (2008b: 20). Sin embargo, el gasto en proyectos laborales en las cárceles no ha experimentado un mayor incremento (Gendarmería de Chile 2008b: 30) y el presupuesto institucional asignado a los programas de reinserción social representaron para el año 2008 un 2.4% del total del presupuesto asignado a Gendarmería (ibid: 12). La escasez de los recursos ha llevado a Gendarmería a “focalizar las actividades laborales y el

¹ Las opiniones vertidas en este proyecto son de exclusiva responsabilidad de la investigadora y no reflejan necesariamente la opinión de GIZ.

tratamiento penitenciario en general, en una población objetivo, priorizando en el tratamiento a la población penal con mayores potencialidades y posibilidades de cambio” (ibid.: 20). Dicho objetivo ha significado que el acceso al trabajo penitenciario y a la capacitación laboral se ha centrado principalmente en aquella población próxima a cumplir la condena o aquella que presenta un menor riesgo de reincidencia (Espinoza/Viano 2008: 58).

Durante el año 2008 sólo un 33% de la población penitenciaria participaba entonces en actividades laborales, mientras que un 67% no lo estaba haciendo (Gendarmería 2008b: 22). Significativo es que un 91% de la participación en este tipo de actividades estaba centrada en la población masculina, mientras que sólo un 9% de la población penitenciaria laboralmente activa eran mujeres (ibid.: 23). Sin embargo, si se considera el porcentaje de participación de ambos grupos de trabajadores en relación a su población de referencia, se observa que mientras un 37.6% de la población penitenciaria femenina trabajaba, sólo un 31.6% de la población penitenciaria masculina estaba laboralmente activa ese año². Pese a que estos últimos resultados pueden ser un avance en materia de igualdad en el acceso al trabajo en el país, cabe mirarlos con cuidado. Por un lado, estas cifras no dan cuenta acerca del proceso de recolección de estos datos al interior del sistema penitenciario, proceso que, de acuerdo al estudio que se presenta a continuación, pareciera ser especialmente difícil de llevar a cabo según los requerimientos básicos de construcción de este tipo de estadísticas, debido a las diversas formas de trabajo existentes en las cárceles chilenas y a su alto nivel de informalidad. Por otro lado, los datos relativos a la participación laboral femenina y masculina en el sistema carcelario chileno contradicen la distribución de la participación en el mercado del trabajo a nivel nacional, donde la participación laboral femenina se sitúa claramente por debajo de la participación laboral masculina a nivel nacional³. Esta situación pareciera ser poco probable en el contexto carcelario chileno, pues como se verá a lo largo de este estudio, actualmente existe aún un escaso desarrollo del área laboral en los centros penitenciarios femeninos y consecuentemente, todavía una reducida actividad laboral en estas cárceles. Sin embargo, cabe destacar que los datos entregados por Gendarmería pueden estar recogiendo en parte la realidad laboral penitenciaria al interior de esta sociedad. Como se mostrará a lo largo del presente estudio, existiría hoy en Chile una importante presencia de empresas externas que subcontratan fuerza de trabajo penitenciaria. En efecto y de acuerdo a la última Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA), en el año 2008 un 30.5% de las empresas en Chile subcontrataron alguna etapa de su producción o servicio (Dirección del Trabajo 2009: 58), afectando la subcontratación principalmente a la fuerza de trabajo masculina (ibid.: 67). En el sector de las industrias manufactureras no

² Cabe tener presente acá que en el año 2008 el sistema penitenciario chileno tenía reclusas a 3.662 mujeres y a 45.104 hombres reclusos en el sistema cerrado y semi-abierto (Gendarmería de Chile 2008a, tabla 11). En ese mismo año se desempeñaban laboralmente 1378 mujeres y 14239 hombres (Gendarmería de Chile 2008b: 24).

³ Según el Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, durante el año 2008 la tasa de participación femenina en Chile alcanzó un 40.6, mientras que la tasa de participación masculina un 71.8 (OIT, 2008: 15).

metálicas, que pareciera corresponder al sector económico al cual corresponderían las empresas que subcontratan trabajo penitenciario actualmente, un 31% de las empresas utilizan la subcontratación como forma de organización del trabajo. Según esta misma encuesta, este sector de la economía concentra uno de los mayores porcentajes de fuerza de trabajo femenino (ibid.: 42). Por lo tanto, acorde con el creciente predominio de fuerza de trabajo femenina en aquel sector económico, es probable que hoy en día tanto hombres como mujeres estén teniendo niveles de participación laboral similares en las cárceles en este país.

Otra característica del desarrollo del empleo penitenciario en Chile es que éste se estructura hoy a través de diversas formas de trabajo, siendo la artesanía (59.3%) y la prestación de servicios que los reclusos realizan para Gendarmería bajo la modalidad de mozos (21.3%) las dos principales formas de trabajo penitenciario (ibid.). Hasta el momento los Centros de Educación y Trabajo (CET) presentan todavía una relevancia marginal dentro de la actividad laboral carcelaria. Los CETs corresponden al sistema penitenciario semiabierto y en la actualidad un 0.49% de la población atendida por Gendarmería se encuentra cumpliendo su condena en estos centros de reclusión. La modalidad de taller (5.1%) y la prestación de servicios (3.3%) que se desarrollan en los CETs representan hoy a un porcentaje claramente menor (8.4%) al interior del conjunto de actividades laborales penitenciarias. Por último, sólo un 4.4% del trabajo penitenciario corresponde a aquellas actividades laborales realizadas en el marco de empresas instaladas en los propios recintos penitenciarios y un 1.6% a servicios que presta la población laboralmente activa a empresas externas (ibid.).

En resumen, el sistema penitenciario viene presentando hace más de dos décadas un incremento sostenido en la población penitenciaria. Pese a ellos, los programas y políticas de reinserción social parecieran ser aún escasos en relación a dicha tendencia y poco efectivos, considerando que la tasa de reincidencia en el país alcanza un 60% (Williamson, 2005: 24). Uno de los mecanismos que según Blanco Suárez (2005:21) sería especialmente efectivo para asegurar la reinserción social de la población que ha estado recluida son los programas y políticas laborales. Dado el escaso desarrollo alcanzado hasta el momento en materia de trabajo penitenciario, el presente estudio se centrará en el análisis de la política laboral penitenciaria implementada al interior del sistema penitenciario chileno en orden a contribuir a un incremento en las oportunidades laborales de la población penitenciaria tanto en su período intra- como postpenitenciario.

1. OBJETIVOS

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la política laboral penitenciaria existente en Chile desde el punto de vista de los diversos actores que participan en el marco de ésta. Específicamente, se ha intentado describir y analizar la implementación de la política laboral penitenciaria en Chile. A su vez, se ha buscado reconstruir y analizar el discurso tanto de los funcionarios penitenciarios como de los reclusos y del sector empresarial respecto a las deficiencias y potencialidades de dicha política laboral. Por último, se ha elaborado un conjunto de propuestas orientadas hacia la reducción de las deficiencias y el reforzamiento de las potencialidades del actual funcionamiento de la política laboral penitenciaria en Chile.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. La construcción social de la empleabilidad

El análisis de la formación y el desarrollo de las políticas laborales penitenciarias pueden ser realizados considerando que dichas políticas son el resultado de un proceso de construcción social (Sanchis Gómez/Rugby 2006: 25). En el marco de éste los principales agentes socializadores (la escuela, los centros de formación, las universidades, las empresas, la familia, etc.) definen no sólo un conjunto de medidas específicas orientadas a incrementar las oportunidades de trabajo de las personas, sino también un conjunto de valores, actitudes y comportamientos laborales que son transmitidos a su vez a los individuos para su integración al mercado del trabajo.

La elaboración e implementación de las políticas laborales penitenciarias ocurriría entonces finalmente sobre la base de un determinado concepto de empleabilidad. Este expresaría no sólo un conjunto de competencias y habilidades sociolaborales socialmente construidas y valoradas en un determinado momento en el tiempo, sino también un concepto de orden social desde el cual los diversos agentes socializadores tenderán a evaluar las deficiencias y potencialidades de las políticas laborales carcelarias. En este sentido, cabe tener presente la posición que ocupa cada actor dentro de la estructura social así como sus recursos al momento de analizar e interpretar los diversos discursos que surgen en torno a la empleabilidad y las políticas laborales penitenciarias.

Tradicionalmente, la construcción social de la empleabilidad se ha organizado alrededor de las profesiones (Voß 1997: 206). Estas han sido entendidas como posiciones y campos de acción socialmente determinados, que son expresión de la división social del trabajo generada a partir del desarrollo tecnológico y económico de cada sociedad (Voß 1997: 206). En torno a las profesiones se organizan un conjunto de habilidades, las cuales son transmitidas a las personas principalmente a través del sistema educacional y que deben ser posteriormente desarrolladas por los individuos (ibid.: 206) En este sentido, las profesiones han sido definidas como patrones de habilidades laborales socialmente tipificadas e institucionalizadas (Brater/Beck 1982: 209; Voß 1997: 206).

Sin embargo, las profesiones no se refieren ni contribuyen solamente a la construcción de una determinada posición al interior del sistema económico, sino también al interior del sistema político. Específicamente, las profesiones serían finalmente la expresión de procesos de generación de poder surgidos a partir de conflictos entre grupos de profesiones y de intervenciones estatales específicas, que finalmente “definen tanto la dotación de las personas en relación a determinadas competencias, así como también todo aquello que éstas no saben y no pueden (deben) realizar” (Voß 1997: 207). Por lo tanto, las profesiones pueden ser comprendidas como “instancias de intermediación social” entre sujeto y sociedad, es decir, una institución social que estandarizan el acceso (o no) al mercado del trabajo, las formas en que la fuerza de trabajo puede ofrecer

(tranzar) sus propias habilidades en el mercado del trabajo y sus derechos y deberes. En este sentido, las profesiones constituyen un mecanismo de asignación de status social y de reproducción de las desigualdades sociales (ibid.: 207).

En resumen, los conceptos de “empleabilidad” y de “profesión” permitirán en el presente estudio reconstruir y analizar cómo las políticas laborales carcelarias hoy están contribuyendo o no a la formación y el desarrollo laboral de la población penitenciaria y cómo a través de estas políticas laborales dicha población se integrará a la sociedad chilena contemporánea.

2.2. La institución social de la cárcel y el trabajo como mecanismo rehabilitador

Para poder analizar y comprender adecuadamente la formación y el desarrollo de las políticas laborales penitenciarias cabe tener presente que la cárcel surgió y se ha desarrollado como una de las principales instituciones sociales de las sociedades modernas (Foucault, 2002: 233). Su función social central se ha constituido en torno a la reproducción y preservación del orden social a través de la penalidad de lo no corporal y la absoluta regulación de la conducta de los reclusos (ibid.: 23). Para ello, esta institución se ha plasmado en una organización carcelaria omnidisciplinaria (ibid.: 238), caracterizada tanto por su alto grado de burocratización como por el desarrollo y uso de técnicas disciplinarias centradas en la vigilancia y el castigo. A su vez, el encarcelamiento y sus mecanismos específicos se han estructurado de manera continua y acumulativa (ibid.: 308), buscando con ello garantizar el conjunto de sus mecanismos disciplinarios.

En el contexto carcelario, el trabajo penitenciario se ha desarrollado entre los ejes de la dominación y la rehabilitación. Mediante éste se espera que los reclusos se vuelvan activos y puedan ser socializados en la lógica del orden, la obediencia y la regularidad requerida por el aparato productivo (ibid.: 245), esperando con ello contribuir con su posterior reinserción social. En este sentido, el salario jugaría un rol central en dicho proceso de socialización. Su instauración permitiría transmitir al recluso-trabajador “la forma “moral” del salario como condición de su existencia” (ibid.: 246), es decir, el sacrificio presente en pro de un beneficio futuro así como el sentido de la propiedad. Pese a las posibles funciones rehabilitadoras que puede tener el trabajo para la población penitenciaria, éste puede desarrollarse bajo “el despotismo de una administración que tiene los privilegios del lugar cerrado” (ibid.:251). Esto significa, que al interior de un espacio donde la sumisión de los individuos es un objetivo organizacional (latente o explícito), el trabajo penitenciario se puede desarrollar según los infinitos requerimientos del aparato productivo y las restricciones que le imponga a éste (o no) la autoridad penitenciaria. Por lo tanto, en este estudio se tendrá especialmente presente los posibles espacios de discrecionalidad que pueden generarse al interior de la estructura burocrática carcelaria así como los posibles espacios de cooperación e interdependencia que puedan surgir entre estructura productiva y sistema carcelario y sus consecuencias sobre la población penitenciaria.

2.3. La crisis del modernismo penitenciario y el trabajo penitenciario en la nueva cultura del castigo

La racionalidad técnica y de dominación sobre la cual ha reposado la cárcel como institución social pareciera estar llegando a sus límites. En el marco de un sostenido incremento de las tasas de delitos en varias sociedades occidentales ha surgido un creciente escepticismo frente a la eficacia de las instituciones penales modernas (Garland 2001: 107). Específicamente se cuestionan tanto las prácticas y respuestas de actores estatales y no estatales así como las formas técnico-institucionales modernas (preventivas y penales) de control del delito. Todos estos mecanismos reposan sobre el principio básico del castigo moderno, específicamente la suposición de que el crimen y la delincuencia son problemas sociales a los cuales se puede dar una solución técnica-institucional. Sin embargo, el problema de la delincuencia y el crimen pareciera ser “un problema social crónico” frente al cual dichos mecanismos emergen como “irracionales, disfuncionales y contraproducentes” (ibid.: 19). En el caso de los países que presentan altas tasas de delincuencia, como por ejemplo Chile, Estados Unidos e Inglaterra, ha surgido entonces una creciente demanda por una mayor seguridad pública y consecuentemente, por un aumento del control y el castigo expresivo (Garland 2001: 286).

En este contexto de redefinición de la cultura del control y el castigo la política de rehabilitación de la población reclusa también pasa a ser revisada. De acuerdo a Garland (ibid.: 288) las intervenciones en materia de rehabilitación ya no estarían centradas en los reclusos, en sus necesidades de ayuda y en la rehabilitación misma, sino que en el delito mismo, en los riesgos asociados a éste y en sus víctimas (ibid.). Esto ha significado un mayor énfasis en la imposición de restricciones, la reducción del delito y la protección del público. Las políticas de rehabilitación están tendiendo entonces a desarrollarse como una intervención focalizada, donde se inculca el autocontrol de la población penitenciaria y paralelamente se intensifica la seguridad pública.

Los planteamientos de Garland son especialmente importantes para el análisis del sistema penitenciario chileno, puesto que en los últimos años se ha venido desarrollando precisamente una mirada crítica respecto al sistema carcelario por parte de la sociedad chilena contemporánea. En concreto, en esta última década ha predominado un incremento en la percepción de inseguridad por parte de la población en Chile (Fundación Paz Ciudadana 2009: 23), así como una visión negativa respecto a su posible control (ibid: 45). Estas percepciones se han traducido en una evaluación relativamente negativa de las autoridades responsables en materia de seguridad ciudadana (ibid: 38), en especial en relación a aquellas autoridades electas por los propios ciudadanos, como son los alcaldes, el gobierno y los parlamentarios (ibid: 40). Por lo tanto, el presente estudio debe situar el análisis de las oportunidades de capacitación y trabajo en las cárceles de Chile en el marco de un proceso creciente de deslegitimización de la cárcel como institución social y de una creciente demanda de seguridad por parte de la ciudadanía. Específicamente, este análisis

debe poder observar en detalle cómo enfrenta Gendarmería y el Estado chileno el desafío de la capacitación laboral y el trabajo penitenciario como herramientas de reinserción social frente a un aumento de la demanda ciudadana por un mayor control de la delincuencia al interior de la sociedad chilena actual.

2.4. La cárcel como institución del mercado del trabajo

Las oportunidades laborales de los reclusos al interior de la cárcel no pueden ser entendidas únicamente a partir de la comprensión de ésta como institución social propia de la esfera del derecho, específicamente del sistema judicial. Según Western y Beckett (1999), el funcionamiento de la cárcel y del sistema penitenciario en general tendría no sólo implicancias sobre las oportunidades laborales al interior de la cárcel, sino que también consecuencias sobre el funcionamiento del mercado del trabajo en la medida en que la cárcel sería utilizada como una institución reguladora del mercado del trabajo (ibid). Específicamente, la importante expansión que ha tenido el sistema penal habría sido utilizado por el Estado (norteamericano) para la reclusión de un mayor número de personas, en especial de fuerza de trabajo masculina, logrando con ello reducir las tasas de desempleo. Dicha intervención estatal se reflejaría en términos de los niveles de presupuesto (cortes, policías y prisiones) y reclusión, las cuales tenderían a ser mayores al gasto en políticas laborales (activas y pasivas).

Las funciones institucionales que estaría cumpliendo entonces la cárcel hoy en el mercado del trabajo en algunas sociedades occidentales (como por ejemplo, en los Estados Unidos) tendrían consecuencias tanto en el corto como en el largo plazo. En el corto plazo, el aumento del encarcelamiento por parte de la fuerza de trabajo permitiría ocultar parte del desempleo presente en el mercado del trabajo; en el largo plazo, se produciría la destrucción de las perspectivas laborales y la productividad de los ex reclusos. Se generaría entonces una Interdependencia entre efectos de corto y largo plazo (ibid: 1053), los que incidirían tanto en los nivel de desempleo de una sociedad como en la reproducción y profundización de las desigualdades sociales. En efecto, Western y Beckett han observado que los grupos sociales que presentan dificultades para integrarse al mercado del trabajo corresponden precisamente también a aquellos grupos que muestran elevadas tasas de reclusión, encontrándose al interior de éstos especialmente jóvenes, personas escasamente calificadas y minorías masculinas (ibid.: 1052).

Para el caso de la realidad carcelaria chilena, los planteamientos de Western y Beckett son especialmente interesantes e iluminadores, pues permiten reflexionar respecto a las diversas funciones que socialmente se le pueden adjudicar a la cárcel como institución social. Específicamente, favorecen el análisis de las políticas de capacitación laboral y de empleo en las cárceles en Chile desde el punto de vista de las estructuras y dinámicas de dominación construidas socialmente en torno a la prisión con miras a la reproducción del orden social. De esta manera sería posible precisar los mecanismos que actualmente

estarían favoreciendo y/o dificultando el acceso a la capacitación laboral y el trabajo penitenciario al interior de las prisiones en esta sociedad.

2.5. La construcción biográfica e identitaria de la empleabilidad

En el marco del proceso de construcción social de la empleabilidad al interior de la cárcel parecieran existir escasos espacios teóricos para la incorporación simultánea de una mirada subjetiva en torno a la formación y el desarrollo de la política laboral penitenciaria. El orden social institucionalmente producido y reproducido sólo dejaría lugar para la determinación social de los sujetos. Sin embargo, la incorporación de una mirada analítica que amplía su foco hacia los sujetos es para este estudio central. Por un lado, la presente investigación pretende incorporar y reconstruir la mirada de la población penitenciaria respecto a las políticas laborales penitenciarias, tanto por parte de sus usuarios como por parte de sus no usuarios. Por otro lado, la formación, el desarrollo y la reproducción de toda institución social, como en este caso la cárcel, supone la constante interacción entre sujeto y estructura (Bolte, 1983: 15; 1997: 35; 2000: 8).

En este estudio se ha incorporado entonces una perspectiva de tipo biográfica en orden a poder reconstruir el sentido que adquieren las políticas penitenciarias para los (no) usuarios, así como el (no) uso que hacen estos individuos de las actividades laborales penitenciarias en tanto recurso para la construcción de la propia biografía y su integración a esta sociedad. Específicamente, mediante esta perspectiva de orientación subjetiva se ha buscado dar cuenta de los esfuerzos que llevan a cabo los sujetos para ir integrando las etapas de la vida ya desarrolladas con las decisiones presentes y futuras. En este sentido se vuelven centrales las propias vivencias de las personas y las formas en que los sujetos logran vincularlas con las determinaciones sociales referidas a cada grupo etario y al género (Böhnisch 1997: 47; Kohli 1985: 21; 1986: 184; 1989: 253; 2003: 531). Especial atención adquieren entonces las acciones, los recursos para la acción, los espacios de acción y las dificultades que enfrentan los sujetos para ir construyendo su propia biografía. Al mismo tiempo, esta mirada biográfica supone tener presente que los recursos sociales y psicológicos que los sujetos utilizan para ir estructurando su propia biografía son recursos acumulados a lo largo de la misma, los que luego tienden a definir y orientar las acciones de los individuos (Böhnisch 1997: 34). Por último, la construcción biográfica de la empleabilidad es simultáneamente un ejercicio de construcción identitario. Este está centrado principalmente en el logro de la coherencia, es decir, del desarrollo de sentimientos de autenticidad, sentido, reconocimiento y capacidad de acción por parte de cada persona (Keupp et. al., 1999: 243-245; Keupp 2005: 11).

Desde el punto de vista subjetivo, las profesiones se constituyen entonces en un recurso fundamental para la construcción de la propia biografía e identidad en la esfera del trabajo. Pese a las determinaciones sociales inherentes a las profesiones, éstas otorgan a los individuos un horizonte de acción básico respecto al cual orientar y estructurar

coherentemente tanto su desarrollo biográfico como identitario. El logro de un desarrollo adecuado en ambos sentidos pareciera ser central en un contexto laboral que requiere cada vez más de los esfuerzos de los propios individuos, producto del proceso de innovación constante de las tecnologías de la información y la comunicación, la alta rotación en el empleo y el desarrollo de estructuras organizacionales más horizontales (ILO 2004: 3-24).

En resumen, la incorporación de una mirada biográfica de las políticas de empleo penitenciario en el presente estudio busca recuperar al sujeto dentro de un contexto social altamente opresor en orden a poder reconstruir las dificultades y limitaciones que deben enfrentar las personas en las cárceles chilenas para poder continuar construyendo su propia biografía e identidad.

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Estudio

El presente estudio ha sido de tipo exploratorio. Inicialmente se revisó material secundario para poder describir y analizar las políticas laborales penitenciarias desde el punto de vista de las principales instituciones estatales encargadas de elaborar e implementar dichas políticas. De esta manera se buscó situar la discusión sobre las políticas laborales penitenciarias dentro del marco jurídico-institucional que les ha dado su origen y ha regulado su posterior desarrollo. Posteriormente, dicha información ha sido contrastada con la información de tipo cualitativa que se ha recolectado a partir de entrevistas semi-estructuradas. A través de éstas se ha intentado reconstruir el discurso de los diversos actores involucrados a diario en el desarrollo de los programas y actividades laborales carcelarias. Para el caso de este estudio se ha puesto el foco de atención en tres actores específicos:

- 1) los funcionarios (profesionales y administrativos) del sistema penitenciario encargados de desarrollar y/o ejecutar los programas y actividades laborales penitenciarias;
- 2) Los reclusos, específicamente los (no)usuarios de las políticas laborales penitenciarias;
- 3) Los empresarios que actualmente emplean a usuarios de dichas políticas.

La selección de cada uno de estos actores se ha basado en la consideración de diversos criterios. Los reclusos del sistema penitenciario chileno constituyen el actor central de análisis de este estudio, puesto que estas políticas están finalmente focalizadas en ellos. Por lo tanto, es a partir de sus experiencias concretas y sus narraciones que se ha buscado reconstruir las deficiencias y potencialidades de las políticas laborales carcelarias. En este sentido, se ha distinguido dentro del grupo de reclusos entre aquellos que son usuarios y aquellos que no son usuarios de las políticas laborales penitenciarias en orden a poder reconstruir los diversos puntos de vista del conjunto de reclusos del sistema penitenciario chileno. Así mismo, se ha intentado diferenciar los discursos de los reclusos en términos étnicos y de género, en orden a poder incorporar variables biográficamente relevantes. Considerando el actual funcionamiento de las políticas laborales carcelarias, se ha puesto también especial atención sobre otras dos variables al momento de analizar el discurso subjetivo: el acceso a las actividades laborales y el tipo de trabajo que ejerce el recluso al interior de un recinto penitenciario. En el caso del acceso a actividades laborales, era esperable que el discurso de los sujetos en relación a las políticas laborales penitenciarias variase según tuviese o no acceso a este tipo de mecanismos de reinserción social. Central ha sido analizar acá las razones por las cuales parte de los reclusos no han hecho uso de este derecho. Por último, la consideración del tipo de trabajo como variable de análisis ha permitido una aproximación tanto a las actividades laborales concretas que desarrollan al interior del sistema penitenciario como a sus respectivas condiciones de trabajo. De esta manera se ha pretendido situar e interpretar las percepciones, valoraciones y demandas

respecto a las políticas laborales penitenciarias de los reclusos y reclusas dentro de las particularidades contextuales en las que viven y trabajan los/as reclusos/as actualmente.

En el caso de los funcionarios del sistema penitenciario, la reconstrucción de su discurso ha buscado dar cuenta tanto del discurso institucional respecto a dichas políticas como también respecto a sus experiencias concretas en la implementación de aquellas.

Por último, este estudio ha intentado reconstruir el discurso empresarial relativo las deficiencias y potencialidades de estas políticas, puesto que es el sector empresarial el que finalmente emplea a gran parte de la fuerza de trabajo en el país.

3.2. La muestra

El estudio de la política laboral penitenciaria existente en Chile se ha llevado a cabo a partir del análisis de los programas y actividades laborales penitenciarios que actualmente se están implementando tanto en la Región Metropolitana como en Rancagua. Se ha estudiado el caso de la Región Metropolitana, puesto que es en esta región donde se encuentra recluido el mayor porcentaje de población penitenciaria adulta del país⁴. A su vez, se ha analizado el caso de la cárcel de Rancagua, dado que este centro de reclutamiento corresponde a una cárcel concesionada, es decir, a un nuevo sistema de gestión y administración al interior del sistema penitenciario⁵. En este sentido, el estudio de ambos casos ha intentado describir y analizar las semejanzas y diferencias así como los problemas y dificultades existentes actualmente en el sistema público y en el sistema concesionado de cárceles en Chile en materia de políticas laborales penitenciarias.

En el contexto del sistema penitenciario chileno, esta investigación se ha centrado principalmente en los programas y actividades laborales que actualmente ofrece el sistema carcelario cerrado y semiabierto para la población penitenciaria. A pesar de que hoy en día el sistema penitenciario cerrado concentra al 48.39% de la población condenada⁶, su relevancia radica en que es bajo este sistema carcelario donde las personas recluidas se encuentran más aisladas del mundo exterior y por lo tanto, es posible que requieran de una asistencia mayor para su reinserción social. Por lo tanto, en el caso de la Región Metropolitana se ha estudiado el Centro de Cumplimiento Penitenciario de Colina (CCP Colina) y en el caso de Rancagua se ha analizado la cárcel de esta ciudad. En orden a poder incluir en este estudio a la población femenina recluida, se

⁴ En el año 2008 un 37.8% de la población condenada se encontraba recluida en la Región Metropolitana (Gendarmería de Chile (2008a))

⁵ En el año 2008 1.903 personas estaban recluidas en ese recinto penitenciario (Gendarmería de Chile, 2008).

⁶ El sistema abierto acoge hoy al 51.12% de la población condenada (Gendarmería de Chile 2009)

ha investigado también el CPF Santiago, dado que en éste se encuentra recluida la totalidad de la población penitenciaria femenina de la Región Metropolitana⁷.

Adicionalmente se han estudiado los programas y actividades laborales que actualmente se están desarrollando al interior de los CET. Pese a que estos centros de reclusión sólo concentran a un número muy reducido de la población penitenciaria, este caso ha sido especialmente relevante para esta investigación, pues estos centros están orientados precisamente a la educación y a la capacitación laboral de la población penitenciaria. Así mismo, el caso del CET Santiago constituye un caso paradigmático no sólo en relación al conjunto de centros de reclusión en Santiago, sino que también en relación a las cárceles de mujeres. Esto, pues el CET de Santiago es un recinto penitenciario donde se encuentra recluida sólo población masculina adulta.

Como se desprende de los casos seleccionados, este estudio se ha centrado principalmente en la realización de un conjunto de entrevistas semi-estructuradas a personas que actualmente se encuentran recluidas en algunos de los centros penitenciarios ya mencionadas (ver Cuadro N°1). En orden a considerar en la selección de los casos a estudiar la variable de género, se han entrevistado tanto a hombres como a mujeres reclusos/as. Dentro de este grupo se ha distinguido a su vez entre aquellos usuarios/as que participan en actividades laborales y aquellos/as que no lo hacen. De esta manera se ha buscado analizar el actual funcionamiento de las políticas laborales penitenciarias tanto desde el punto de vista de sus usuarios/as como de aquella población penitenciaria que no accede a dichas políticas de reinserción social. En el caso de los usuarios/as de las políticas laborales penitenciarias (24 entrevistas en total) se han diferenciado los/as usuarios/as de acuerdo al tipo de trabajo que desempeñan, es decir, según sea éste un trabajo independiente, un trabajo dependiente desarrollado para un reo-empleador o una empresa empleadora o un trabajo asalariado que se lleve a cabo para Gendarmería de Chile o la administración de la cárcel concesionada. La consideración de estos subgrupos dentro de la muestra ha buscado precisar el análisis de los problemas y desafíos que presentan hoy las políticas laborales penitenciarias tanto en el sistema público como concesionado de cárceles en Chile. En el caso de las personas que no participan actualmente en actividades laborales penitenciarias (6 entrevistas en total), la reconstrucción de su discurso ha pretendido alcanzar una primera aproximación a las razones por las cuales estas personas no han hecho uso de este derecho. Dado que este tipo de reos no pueden ser encontrados en los CETs, puesto que en dichos centros carcelarios sólo se encuentran recluidos reos que desempeñan una actividad laboral, esta muestra específica ha estado compuesta por personas recluidas en el CCP Colina, CPF Santiago o cárcel de Rancagua.

Junto a las entrevistas a la población penitenciaria se entrevistó a un funcionario encargado de implementar los programas y/o actividades laborales en cada uno de los

⁷ En el año 2008 1.069 mujeres condenadas estaban recluidas en este lugar (Gendarmería de Chile 2008).

recintos penitenciarios seleccionados (4 entrevistas en total). De esta manera se ha pretendido avanzar en la comprensión del actual funcionamiento de las políticas laborales penitenciarias desde el punto de vista organizacional del sistema penitenciario.

Por último, para conocer la opinión del sector empresarial respecto a las políticas laborales penitenciarias se han entrevistado a 2 empresarios o gerentes de empresas que están empleando desde hace por lo menos 1 año a personal con antecedentes penales. En el trabajo de campo de este estudio se han realizado entonces en total 36 entrevistas.

Cuadro N°1: Número de entrevistas a beneficiarios de la política laboral penitenciaria.

Lugar	Tipo de trabajo	Participan en actividades laborales	No participan en actividades laborales	Total Entrevistas
CCP Colina	Independiente	2	2	6
	Asalariado de otros presos/empresas ⁸	2		2
	Asalariado de GENCHI/Concesionaria	2		2
CET Santiago	Independiente	2		2
	Asalariado de otros presos/empresas	2		2
	Asalariado de GENCHI/Concesionaria	2		2
CPF Santiago	Independiente	2	2	6
	Asalariado de otros presos/empresas	2		2
	Asalariado de GENCHI/Concesionaria	2		2
Cárcel Rancagua	Independiente	2	2	6
	Asalariado de otros presos/empresas	2		2
	Asalariado de GENCHI/Concesionaria	2		2
Total Entrevistas		24	6	30

⁸ Dentro de esta categoría se entrevistará tanto a un asalariado/a contratado por otro/a preso/a como a un asalariado/a contratado/a por una empresa.

3.3. Instrumentos de recolección de información

Para la realización del conjunto de entrevistas se elaboraron diversas pautas semi-estructuradas según el tipo de entrevistado (recluso usuario, recluso no usuario, funcionario y empresario) (ver Anexos). Mediante estas pautas se buscó definir un conjunto de temáticas iniciales a ser tratadas a lo largo de las primeras entrevistas, las cuales fueron siendo especificadas o ampliadas a medida que se avanzó en el trabajo de campo y según la información que se fue obteniendo a lo largo de las entrevistas. A su vez, a partir de un instrumento de recolección con tales características se intentó ir precisando el lenguaje utilizado en las entrevistas de acuerdo a cada uno de las personas entrevistadas.

En general, la aplicación de los diversos instrumentos de recolección de información no presentó mayores dificultades. Sin embargo, sí cabe mencionar que en su aplicación los entrevistadores tuvieron que utilizar un lenguaje muy coloquial en orden a poder generar un alto grado de confianza entre el entrevistador y la persona entrevistada. Así mismo, varias de las personas entrevistadas tendían a hablar muy rápido o a modular poco, pese a que los entrevistadores plantearon preguntas orientadas a precisar dichos discursos. Por esta razón hubo casos donde no se pudo transcribir cada una de las palabras dichas por estas personas. A pesar de esta dificultad, todas las entrevistas pudieron ser transcritas casi en su totalidad. Por último, en cada una de las cárceles donde se llevó a cabo el trabajo de campo se puso a disposición de los entrevistadores espacios para la realización de las entrevistas sin presencia de terceros. Sin embargo, en un único centro de detención hubo inicialmente presencia de personal de Gendarmería en una entrevista. Para compensar tal situación y evitar nuevas situaciones de este tipo, se habló con personal de Gendarmería y se realizó una entrevista adicional para este caso.

La aplicación de estas pautas de entrevistas semi-abiertas ha permitido también recoger información relevante para este estudio más allá de los contenidos tratados específicamente en las diferentes entrevistas. En concreto, a través de la pauta de entrevista elaborada a los encargados de las respectivas áreas laborales de cada cárcel estudiada se pudo reconstruir la inexistencia de programas y políticas de capacitación y empleo en las cárceles estudiadas. Es así como estos funcionarios no utilizan dentro de su discurso los conceptos de “políticas de empleo” (y/o capacitación) ni “programas laborales” (y/o de capacitación) para referirse a las actividades vinculadas a su área de trabajo. Ellos hablan más bien de “talleres laborales” o “proyectos laborales” y de “cursos de capacitación” o “talleres de capacitación”, reforzando a través de estos conceptos el débil desarrollo institucional que los propios entrevistados indicaron existir hasta el momento respecto a la capacitación laboral y el trabajo penitenciario en las cárceles estudiadas. Así mismo, dichos conceptos parecieran reflejar también el carácter esporádico de este tipo de actividades, en especial en el caso de las cárceles públicas, las que a su vez tienden a ser más bien asociadas al concepto genérico de “reinserción social” que a ser diferenciadas como un área específica de intervención por parte de esta área de Gendarmería. Por lo tanto, en futuros estudios se recomienda utilizar los términos

anteriormente señalados para referirse al conjunto de actividades impulsadas y/o realizadas por Gendarmería en materia de capacitación laboral y empleo penitenciario.

4. PRINCIPALES RESULTADOS

4.1. Los fundamentos institucionales de la capacitación y el trabajo penitenciario

De acuerdo a la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile dictada a finales de los '70s, este Servicio Público, dependiente del Ministerio de Justicia, se define como “una institución jerarquizada, uniformada, disciplinada (y) obediente” (Decreto Ley N°2859). Su regulación interna está determinada por el (la) Presidente(a) de la República, quien a su vez es el (la) encargado(a) de nombrar al Director Nacional como máxima autoridad de Gendarmería.

Dentro de esta institución jerárquicamente organizada, la rehabilitación y la reintegración de la población penitenciaria constituían ya en aquella época dos de los principales objetivos institucionales de Gendarmería (Decreto Ley N°2859, 1979; Decreto Supremo N°1595, 1981). Estos debían ser llevados a cabo tanto por el Departamento de Readaptación de la Subdirección Técnica de este organismo público como por cada establecimiento penitenciario existente en el país. Sin embargo, en la práctica Gendarmería de Chile tendió a estar centrada en la atención y la vigilancia de las personas privadas de libertad (Gendarmería 2009). Recién a finales de los años '90s (Resolución N°1583 y Decreto Supremo N°518) se fortaleció el marco regulatorio del sistema penitenciario en materia de rehabilitación y reintegración de la población penitenciaria, siendo especificadas y reforzadas normativamente las actividades de capacitación y trabajo. En este contexto, cabe destacar los principales fundamentos institucionales, es decir, las normas, escritas o no (Portes/Smith 2007: 12), que regulan hasta el día de hoy las formas en que Gendarmería implementa su función rehabilitadora en materia de capacitación y trabajo. De esta manera es posible entender, por lo menos en parte, la implementación de las actividades de capacitación y laborales por parte de Gendarmería así como las acciones y percepciones tanto de la población penitenciaria como de los empresarios al respecto. De acuerdo al Reglamento de Establecimientos Penitenciarios (1998), las actividades laborales y de capacitación están reguladas de la siguiente manera:

1. La Administración Penitenciaria debe promover actividades o cursos de capacitación en orden a “facilitar la inserción laboral de los internos”, debiendo estos cursos y actividades ser “concordantes con el interés de los internos y el mercado laboral regional” (Art. 60);
2. Se les reconoce a todos/as los/as reclusos/as el derecho a desarrollar trabajos individuales o en grupos (Art. 61);
3. La Administración Penitenciaria debe crear un fondo individual de ahorro a partir de los ingresos percibidos por estas personas como producto de su trabajo. Este fondo corresponde al 15% de dichos ingresos y puede ser entregado a la persona al momento de egreso definitivo del sistema penitenciario;
4. Toda actividad laboral debe ser realizada en el marco de la legislación laboral común vigente. Sin embargo, en el caso de todas aquellas actividades laborales donde no se pueda verificar la existencia de un vínculo laboral regular de

subordinación o dependencia (como por ejemplo, el trabajo realizado para empresas o personas contratantes externas) se aplicarán las disposiciones del derecho común correspondientes, debiendo suscribirse al respecto además un convenio con la Administración Penitenciaria, especificando los detalles, naturaleza jurídica y circunstancias del vínculo que se ha establecido (Art. 64 y Art. 70);

5. Todo empleador, independientemente del tipo de vínculo laboral, debe pagar el ingreso mínimo vigente en el país a los trabajadores no reclusos y efectuar las cotizaciones previsionales correspondientes (Art. 64);
6. Las actividades laborales deben ser desarrolladas dentro de los horarios de desahorro y ahorro del establecimiento penitenciario, pudiéndose modificar los horarios de trabajo en el marco del convenio suscrito o mediante la autorización del Jefe del Establecimiento (Art.68);
7. Al interior de todos los recintos penitenciarios están suspendidos el derecho a huelga, el derecho a la sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y todo derecho de tipo colectivo (Art.70);
8. El Jefe del Establecimiento Penal es la autoridad responsable de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y común al interior del recinto penitenciario que dirige, debiendo también percibir y administrar las remuneraciones que los reclusos obtengan por su trabajo. Así mismo, corresponde al Jefe del Establecimiento Penal administrar “la suma de libre disposición del interno, que exceda el monto máximo autorizado para circular en el establecimiento” (Art.74);
9. Por último, los Directores Regionales, previo informe del Consejo Técnico⁹ del establecimiento y con autorización del juez respectivo, tienen el derecho a “autorizar que determinados internos, debidamente seleccionados, realicen trabajos en otros establecimientos penitenciarios, en recintos anexos a ellos o fuera de los mismos” (Art. 62).

Para poder comprender adecuadamente la implementación y el funcionamiento de las actividades laborales y de capacitación al interior de los recintos penitenciarios analizados cabe a su vez tener presente que estas actividades están fuertemente vinculadas, tanto en términos normativos como en la práctica misma, con la regulación relativa a las actividades y acciones para la reinserción social, específicamente con los diversos permisos de salida (esporádica, dominical, de fin de semana y salida controlada al medio ambiente). Al respecto, el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios establece resumidamente lo siguiente:

1. El proceso de reinserción social del interno es de carácter progresivo (Art. 93);
2. Los permisos de salida sólo son concedidos a aquellos reclusos que “hayan demostrado avances efectivos en su proceso de reinserción social” (Art.97);

⁹ Órgano colegiado que asesora al Jefe del Establecimiento, el que está conformado generalmente tanto por el Jefe del Establecimiento como por el Jefe Operativo, el Jefe Administrativo, el Jefe del Régimen Interno, un asistente social, un psicólogo, un médico o paramédico, un terapeuta ocupacional y funcionarios a cargo del área o programas de rehabilitación (Espinoza/Viano 2008: 38).

3. Se otorga un permiso de salida considerando “la gravedad de la pena asignada al delito; el número de delitos que se le imputaren (al recluso) y el carácter de los mismos; la existencia de procesos pendientes; el hecho de encontrarse sujeto a alguna medida cautelar personal y la existencia de condenas anteriores cuyo cumplimiento se encontrare pendiente (...)” (Art. 109);
4. Las salidas esporádicas, es decir, el beneficio de salida inicial al cual puede acceder un recluso, puede ser entregado “habiendo cumplido un tercio de su pena privativa de libertad” y a propuesta del Consejo Técnico respectivo (Art. 102);
5. A su vez, se concede un permiso de salida sobre la base de un informe psicológico y social positivo por parte del Consejo Técnico. En el caso del informe psicológico, éste debe dar cuenta “de la conciencia (por parte del recluso) del delito, del mal causado con su conducta y de la disposición al cambio” (Art. 97). Paralelamente, el informe social debe referirse “a las posibilidades del interno de contar con medios o recursos de apoyo o asistencia” (familiares, penitenciarios o de redes sociales) (Art. 97 y Art. 110);
6. Los permisos de salida son otorgados cumpliéndose además los requisitos relativos a i) una muy buena conducta en los tres bimestres anteriores a postulación, a pesar de ser revisada paralelamente su conducta a lo largo de su vida intrapenitenciaria; ii) haber asistido “regularmente y con provecho” a la escuela del recinto penitenciario y iii) haber participado “en forma regular y constante en las actividades programadas en la Unidad, tales como de capacitación y trabajo, culturales y recreaciones” (Art. 110);
7. Por último, cabe tener presente que un permiso de salida puede ser concedido como también suspendido o revocado, siendo facultad del Jefe de Establecimiento esta materia (Art. 98).

En resumen, el marco regulatorio dentro del cual se pueden desarrollar las actividades de capacitación y trabajo en los recintos penitenciarios pareciera dar cuenta de una organización carcelaria cuyos fundamentos institucionales la dotan de un carácter “omnidisciplinador” (Foucault 2002). Esto debido a su alto grado de jerarquización y burocratización, así como su uso constante y acumulativo de técnicas disciplinarias centradas tanto en la vigilancia como en el castigo de los reclusos. En este contexto destaca la figura del Jefe del Establecimiento, quien pareciera centralizar tanto la administración como la decisión de las acciones centrales que se llevan a cabo en el recinto penitenciario que dirige. Esta fuerte personalización del poder al interior de la organización, matizado en parte por el Consejo Técnico, pareciera permitir explicar el carácter discrecional de los procesos de selección y asignación de las oportunidades de capacitación y trabajo al interior de los recintos penitenciarios estudiados, situación que se abordará en detalle en las siguientes páginas.

Las amplias facultades que le otorgan los fundamentos institucionales al Jefe del Establecimiento así como a los funcionarios de Gendarmería son reforzadas por las ambigüedades y vacíos normativos del marco regulatorio de los establecimientos penitenciarios, así como por los posibles “privilegios del lugar cerrado” (Foucault, 2002:

251). Esta situación pareciera expresarse en las diversas relaciones de dependencia laboral observadas en las diversas cárceles estudiadas. Las condiciones de trabajo en las cuales los reclusos prestan servicios a empresas externas parecieran tender a no cumplir con los requerimientos mínimos que establece el derecho laboral en el país y a no encontrar al interior del recinto penitenciario una autoridad que vele por la protección de estos derechos.

Por último, el marco regulatorio de las cárceles en Chile establece una fuerte interrelación entre el acceso a los permisos de salida de los reclusos con su participación en actividades de capacitación y trabajo. De esta manera ciertamente se genera un estímulo positivo hacia la asistencia a actividades de capacitación y trabajo por parte de los reclusos (al respecto ver Blanco Suárez, 2005: 77). Sin embargo, parecieran crearse a partir de este marco regulatorio también incentivos negativos para la formulación de una oferta laboral y de capacitación que permita a los reclusos formarse en un oficio. De acuerdo a las entrevistas que se analizarán a continuación, muchos de los reclusos tienden a tomar todas las posibilidades de capacitación y trabajo que les sean ofrecidas, independientemente si éstas logran vincularse, en algún grado, con las actividades laborales y de capacitación ya realizadas por los reclusos. Consecuentemente, parte de los reclusos estarían construyendo una biografía que, en términos de su dimensión laboral, pueda alcanzar un bajo nivel de coherencia en el tiempo, pudiendo dificultar con ello la definición de una identidad laboral con sentido tanto para sí mismos como para el mercado del trabajo extramuros.

4.2. La capacitación laboral penitenciaria

A continuación se presentan las principales percepciones y opiniones de los funcionarios del área laboral así como de la población penitenciaria estudiada respecto a la capacitación y las actividades laborales desarrolladas hasta el momento en CCP Colina, Cárcel de Rancagua, CPF Santiago y CET Metropolitano. Sin embargo, a lo largo de la presentación y discusión de estos resultados se podrá observar cómo emergen dinámicas institucionales más generales, las que superan la distinción capacitación laboral/ trabajo penitenciario y que dan cuenta de un concepto de empleabilidad penal que a veces propicia, pero otras veces dificulta el desarrollo de las oportunidades de capacitación y de trabajo al interior del sistema penal chileno.

4.2.1. Una capacitación laboral administrativamente restringida y externamente determinada

Desde el punto de vista de Gendarmería el trabajo es valorado como un instrumento terapéutico en sí mismo, el cual facilita la rehabilitación psicosociolaboral de la población reclusa. Como indica una funcionaria de una de las áreas laborales estudiadas, los diversos recintos penitenciarios han buscado entonces avanzar en la capacitación laboral de los reclusos como una forma de asegurar la integración presente y futura de la población penitenciaria:

A: ¿Y cuáles son los principales objetivos de los talleres?

B: ¿De cuáles?

A: De los talleres laborales

B: Es que aquí no existe ningún taller laboral, o sea, taller laboral. ¿pueden ser los talleres del cet?

A: Sí

B: La reinserción, como la meta institucional de gendarmería. Todo apunta a eso. Ahora obviamente que hay objetivos específicos y generales de acuerdo al área, pero capacitarse y estudiar dentro del área del centro de educación y acá del área técnica. El objetivo es la reinserción a través de, eh, intervención psicosociolaboral, psicosocioocupacional, que es la triada de intervención.

A: Y eso para ti, como terapeuta ocupacional, ¿hace sentido?, ¿Es una buena estrategia?, ¿Está cumpliendo con el objetivo?

B: A ver mira, en términos del área laboral, yo descubrí que el trabajo es una ocupación, ya. Como terapeuta nosotros rehabilitamos en función de una ocupación y el trabajo en este caso nos ayuda bastante, el trabajo en sí. Entonces cuando se mira al trabajo como medio de intervención, es absolutamente viable, porque a veces tú como terapeuta no tienes los recursos pa' atender a la cantidad de mujeres que, que existen en el penal y, y la cantidad de veces que requiere una intervención, porque una vez al mes, quizás muchas veces no tienen ningún sentido. Entonces cuando sí se utiliza el trabajo como medio de intervención, sí, claramente tiene resultado. Y eso se ve en las chicas que postulan a dominicales por ejemplo (Funcionaria CPF Santiago)

Pese a que los funcionarios de Gendarmería reconocen que la capacitación laboral es hoy un objetivo importante para este organismo del Estado chileno, admiten también que dicha meta presenta dificultades organizacionales para ser cumplida. Esta situación se debe tanto al escaso personal como a las pocas vacantes existentes en relación a la población que se encuentra recluida en las cárceles en Chile, siendo esta situación especialmente evidente en las cárceles públicas estudiadas. Un claro ejemplo al respecto lo constituye el caso del CPF Santiago. Según lo señalado por una de sus funcionarias, este centro de detención femenino logra hacer un diagnóstico sociolaboral de cada nueva reclusa. Sin embargo, el personal encargado de esta área ha sido claramente insuficiente para poder elaborar e implementar un programa y mucho menos una política de capacitación laboral para esta población:

A: y los talleres y programas laborales que se realizan acá, ¿quién los desarrolla?, ¿quién los diseña y desarrolla?

B: Nosotros como unidad penal no postulamos a ningún proyecto laboral en sí, ya. No creamos ningún proyecto laboral tampoco. El CET tiene sus propios proyectos laborales, ya, que son en función del cumplimiento de la gestión y la calidad del trabajo que se entrega, ya, pero no existe ninguno. Eh, si contamos, o sea en otras unidades penales hacen un proyecto y se les da cierta plata y todo, pero por la escasa cantidad de recurso humano que existe, esta unidad penal no cuenta con proyecto laboral.

(...)

A: Ya, pero funciona principalmente desde orientación

B: A veces, cuando hay tiempo, porque como te digo acá somos hoy, bueno en un mes más quizás podríamos ser 3 terapeutas ocupacionales. Para dos mil y tantas internas tenemos 2.

A: Pero esas internas, no todas son las que trabajan tampoco

B: No, no todas trabajan, pero todas reciben orientación sociolaboral (...)

(Funcionaria CPF Santiago)

Otra de las dificultades que tienen las áreas laborales para desarrollar una política de capacitación se refiere a su fuerte dependencia respecto a su entorno. Éste está constituido por las OTIC (Organismo Técnico Intermedio para la Capacitación) y las OTEC (Organismos Técnicos Ejecutores de Capacitación), es decir empresas privadas que promocionan, organizan, supervisan y ofrecen capacitación a los recintos penitenciarios. En la práctica, estas empresas ofrecen alternativas de capacitación a los centros penitenciarios, determinando no sólo los contenidos de los cursos, sino también su duración y los momentos en el año en que estos cursos se dictan. Esta modalidad de organización de la capacitación laboral se observó, por ejemplo, en el caso de la Cárcel de Colina 1:

A: Me voy a centrar ahora en los cursos de capacitación que se dictan en esta cárcel. Al respecto, ¿Cuáles son los cursos de capacitación laboral que existen actualmente en este centro penitenciario?

B: En estos momentos tenemos solamente talleres, no tenemos capacitación. Las capacitaciones generalmente se hacen a través de convenios con SENCE.

A: Ya...

B: Y esos convenios se gestionan a través de la institución, gobernación o municipalidad.

A: ¿Y en qué difieren los talleres de la capacitación propiamente tal?

B: A ver... la capacitación propiamente tal, como es un organismo externo el que viene, certifica esa capacitación y le entrega un certificado al interno.

(...)

A: ¿Y en este momento no hay capacitación, o... o antes había capacitación y se suspendió?

B: No, siempre hay... siempre hay capacitación, lo que pasa es que la capacitación va a de acuerdo también a las realidades de cada ente que gestiona esta capacitación. En este caso gobernación tiene sus propias prioridades hacia la comunidad, hacia otros organismos. Entonces de acuerdo a las prioridades que se vayan dando de ellos, es la capacitación que nos va llegando. Entonces nosotros no tenemos ingerencia en cuándo nos va a llegar la capacitación, sino que ellos ven sus tiempos y sus capacitadores en el momento que lo hacen llegar a nosotros.

A: Y eso ha existido siempre entonces.

B: Siempre ha existido eso.

(Funcionario Área Laboral, CCP Colina)

Otro factor que contribuye a la determinación externa de la actividad formativa laboral en las cárceles estudiadas es el SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo dependiente del Ministerio del Trabajo y la Previsión Social). Como indican los funcionarios de los diversos recintos penitenciarios estudiados, la oferta de capacitación que realizan las OTIC y OTEC a los centros carcelarios se enmarca dentro de los incentivos tributarios por gasto en capacitación que ofrece el SENCE. En dicho contexto, la población penitenciaria se constituye en un mercado especialmente interesante para las OTIC y OTEC. Como señalan los funcionarios del CET Metropolitano, esto se debe a que la asistencia a los cursos de capacitación está asegurada en el sistema penitenciario por el mismo hecho de encontrarse esta población reclusa y tener que asistir a los cursos en orden a alcanzar los diversos beneficios de salida:

A: como probablemente sí ocurre en los recintos cerrados que tiene algún tipo de certificación... ¿conocen como...?

B: pero son estos mismos cursos, los SENCE que llegan...

C: llega una institución o una organización y dice "sabe que... yo vengo a dar un curso de prevención de drogas, somos la fundación esperanza" por ejemplo... da el curso de drogas y le entrega una certificación a cada uno...

B: lo que pasa es que a estas instituciones externas le conviene el venir a estos lugares porque... de partida la asistencia del 100%, es una asistencia cautiva hay que... y bueno es plata, que como OTEC o entidad se dejan... a nosotros nos conviene por el tema de que no tenemos lucas para capacitar, y a la gente que sale... bueno, cuando sale afuera es esa la certificación. Es la capacitación la que le sirve, no si está... que también le sirve, que es un aprendizaje, pero no la certificación... (Funcionarios, CET Metropolitano)

La organización de la capacitación laboral de los reclusos vía la oferta de organismos externos a cada recinto penitenciario puede tener tanto ventajas como desventajas para la capacitación laboral en el sistema penitenciario chileno. Por un lado, estos cursos pueden, en principio, estar más claramente vinculados con los requerimientos del mercado del trabajo extrapenitenciario, tener una certificación reconocida por dicho mercado y reforzar al escaso personal que existe en el área laboral. Por otro lado, la actual organización de la oferta de capacitación en las cárceles públicas de Chile puede presentar la desventaja de limitar la capacidad del área laboral para definir y controlar tanto la cantidad de cursos y cupos ofrecidos como sus contenidos y sus tiempos de realización. Así mismo, esta forma de implementar la capacitación de la población carcelaria puede restringir la función orientadora que podría cumplir el área laboral en la formación de los reclusos en un determinado oficio o profesión. Como se verá a lo largo de este estudio, esta falencia constituye precisamente uno de los principales problemas de la capacitación ofrecida hasta el momento en el marco del sistema penitenciario chileno. En la práctica, los reclusos van asistiendo a diversos cursos de capacitación (cuando tienen acceso a estos), sin lograr, en la mayoría de los casos, formarse en un oficio o profesión, debido a que dichos cursos no están relacionados entre sí.

A diferencia de las cárceles públicas estudiadas, la cárcel concesionada de Rancagua pareciera tener, por lo menos a nivel del discurso de sus funcionarios, un plan de trabajo interno claramente definido en materia de capacitación laboral, a pesar de que los cursos de capacitación laboral son organizados y dictados mayormente por distintas OTEC. Esta situación se explicaría, en parte, por los propios compromisos contractuales que tiene la empresa concesionaria con Gendarmería. Cabe recordar, que desde el año 2005 el Estado chileno ha comenzado a concesionar parte de sus cárceles en orden a revertir el déficit en infraestructura penitenciaria existente en el país. En la actualidad existen 6 cárceles concesionadas en el país (Alto Hospicio, La Serena, Rancagua, Santiago, Valdivia y Puerto Montt) y se están construyendo dos cárceles más de este tipo en la ciudad de Concepción y Antofagasta. De acuerdo al relato de una funcionaria entrevistada, este tipo de cárceles suscriben un contrato de concesiones con la Presidencia de Chile, en el marco del cual se

establecen metas organizacionales que consideran la oferta sistemática de cursos de capacitación:

A: Me gustaría que me contaras cómo opera este contrato entre tu empresa, que es SIGES, y la Concesionaria o Gendarmería.

B: Ya, mira te cuento un poquito. Nosotros somos parte del Consorcio Bas. Finalmente quien tiene el contrato con el gobierno es Bas.

A: ...Ya...

B: y nosotros somos los operadores ¿ya?, como SIGES estamos a cargo de todos los servicios penitenciarios. En general, estamos a cargo de lo que son servicios generales, mantención, la unidad de salud y nosotros que somos reinserción social; dentro del área de reinserción social tienes la escuela, el área psicosocial y el área laboral y de capacitación. En el fondo, nosotros actuamos simultánea y complementariamente las 3 áreas. Te explico, la escuela tiene que ver con todo lo que es la nivelación de estudios de los internos, el área psicosocial con el desarrollo de las habilidades pro-sociales de los internos y nosotros con la formación del oficio y finalmente con el desarrollo de lo que son los hábitos laborales y las formaciones en el trabajo, eso es.

A: Esa es el área de reinserción.

B: Esa es el área de reinserción.

A: Y el área que no es de reinserción, ¿son servicios que tienen que ver con la operativa del centro?

B: Con la operativa del centro, con el área de mantención, infraestructura, equipamiento y seguridad, el área eléctrica y el área servicio general alimentación, lavandería, cuidado de jardines, aseo, eso específicamente son todos nuestros servicios; ahora, todo lo que nosotros prestamos está enmarcado en un contrato. Eso quiere decir que nosotros tenemos que funcionar con ciertos estándares mínimos para dar cumplimiento y esos estándares, por lo menos, en el área de inserción social nosotros le llamamos indicadores. Nosotros para cada uno de nuestras acciones tenemos un indicador que evalúa el cumplimiento o no cumplimiento anualmente. Entonces todo lo que nosotros hacemos, en cuanto, a trabajo y capacitación está orientado. O sea, no está orientado, pero sí está regido por el cumplimiento del contrato, por el régimen intra-penitenciario y por todo lo que tiene que ver las bases de licitación. O sea, todo lo que nosotros acá hacemos está normado. (Funcionaria, Cárcel de Rancagua)

La oferta de capacitación que tendría que ofrecer entonces una empresa concesionaria de Gendarmería no sólo debería cumplir con estándares previamente definidos en relación a la cantidad de cursos de capacitación, sino también en relación a los tipos de cursos. Es así como la Concesionaria de Rancagua ha buscado diferenciar claramente los cursos de capacitación destinados a la población penitenciaria que quiere aprender y desarrollar un oficio como trabajador dependiente de aquellos cursos orientados a quienes desean desempeñarse como trabajadores independientes:

A: Y para cerrar un el tema del trabajo dependiente, ¿aproximadamente cuántos reclusos tienen acceso anualmente a este nivel de formación?

B: El 20% del total de la población objetivo. Estamos hablando de 300 internos a lo más. Y los trabajadores independientes también tienen opción a la capacitación en oficio, pero como te decía en distintas áreas. También se han desarrollado niveles, pero son como más primarios. Por ejemplo, el de electricidad, empezamos con un curso de electricidad y el segundo nivel que orientamos fue electromecánica, porque eran internos que tenían intenciones de especializarse en esa área. Entonces dimos un curso de electromecánica y aparte ellos tienen las habilidades artesanales que son cursos de 40 horas que están orientados a desarrollar cualquier tipo de técnica que pueda dar valor agregado a sus productos. Por ejemplo, a un mueblista tú le das mosaico, algo que le pueda dar algún toque al producto que está elaborando y la capacidad emprendedora que son cursos de 26 horas lo que es la formación al negocio, las bases administrativas...

A: ¿Y de qué magnitud de gente estamos hablando en el segundo caso de los trabajadores independientes?, ¿cuántas personas tienen acceso a este curso anualmente?

B: Mira cuando te digo todo, esto está enmarcado en indicadores contractuales. Tu trabajas de la siguiente forma: por ejemplo, tú tienes una población objetivo, por decirte algo de 1.500 personas, el 20% de ellas van a recibir capacitación en oficio, es decir, 300, por tanto te van a quedar 1.200 porque el indicador 27 que te habla de todo el resto de las actividades. Te dice que el 40% de todos los internos que no reciban capacitación en oficio van a tener que recibir el resto de las actividades. Entonces esto quiere decir que el 40% de estos 1.200 va a tener que distribuirse. Eso quiere decir 480 interno, y de estos 480 internos te voy a hacer como la distribución más chiquitita de estos 480 internos. Tú tienes que dar 8 cursos de habilidades artesanales con 15 internos cada uno. 120 internos van a tener habilidades artesanales, 3 cursos de apresto laboral con 15 personas, 45 internos van a tener apresto laboral, 2 cursos de 20 personas va a la capacidad emprendedora, 40 internos van a tener capacidad emprendedora y todo el resto, 120, 120, me van a dar 200 personas. Entonces quiere decir que 280 personas. Nosotros vamos a estar capacitando con estos módulos de formación de 20 horas que van puntualmente dirigidos a las competencias y a los cursos de inducción también antes de entrar al trabajo, así se distribuye. (Funcionaria Cárcel de Rancagua)

Esta cárcel concesionada cuenta con un modelo de organización de la capacitación que, a diferencia de las cárceles públicas, pareciera efectivamente reforzar y asegurar la capacitación laboral penitenciaria. Sin embargo, en este tipo de cárceles también se registran restricciones a esta actividad formativa. Una de las principales limitaciones es hoy en día el edificio de la Cárcel de Rancagua. Específicamente, cuando se construyó este centro de reclusión parecieran no haberse considerado suficientemente los requerimientos espaciales de la capacitación laboral, pese a que desde un principio se concibieron estos lugares como un medio para superar el déficit en infraestructura carcelaria y para un mayor fomento a la capacitación laboral y al trabajo penitenciario. Consecuentemente, la implementación de la capacitación laboral en la Cárcel de Rancagua está siendo limitada hoy por los espacios disponibles en este centro penitenciario.

A: ¿Y el tema de la disposición de espacios para la capacitación laboral?

B: Es un tema... El tema no va por las empresas, el tema va principalmente por la capacitación, por la capacitación. Mira nosotros tenemos tres salas para poder capacitar a 300 internos durante todo el año, tenemos 3 salas. De esas tres salas nosotros las tenemos ubicadas en este sector como en la primera calle de la guardia interna, por decirte algo, y obviamente requerimos que los internos sean trasladados, pero para que el interno sea trasladado tiene que cumplir con todos estos criterios que yo te mencioné anteriormente: el cumplimiento de condena, el tipo de delito, bla bla bla y ¿qué pasa con los internos que no cumplen con eso?, ¿nunca van a ser capacitados?, nos dicen, “pero trabajen en el módulo”. En el módulo hay sólo salas de clases para el colegio y enfermería. ¿Dónde yo pongo un taller de mueblería en una enfermería? (Funcionaria Cárcel de Rancagua)

Pese a que en todos los casos estudiados se registra una clara determinación externa de la oferta de capacitación laboral por parte de empresas privadas que operan en el mercado de la capacitación en Chile, se observa también un eje organizador de la capacitación al interior de cada recinto carcelario: el Jefe del Establecimiento Penitenciario. De acuerdo a los fundamentos institucionales del sistema penitenciario chileno, el Jefe del Establecimiento Penitenciario es la autoridad que debe determinar finalmente el funcionamiento del recinto carcelario que dirige, puesto que su autoridad emana de una delegación de poder por parte del Director Regional. Es entonces en su persona donde recae toda la autoridad superior penitenciaria, dando cuenta de un modelo de prisión ya clásico, donde el poder se estructura jerárquicamente. En el marco de dicho modelo, cada jefe del establecimiento estudiado, tanto público como concesionado, se constituye entonces en la autoridad final que decidirá, a partir de las propuestas discutidas en el Consejo Técnico, qué cursos de capacitación se implementarán en cada uno de estos lugares de reclusión. Al respecto, una de las funcionarias entrevistadas da cuenta de esta situación:

A: ¿Y quiénes definen que talleres o programas se van a implementar?, porque yo tengo entendido que por ejemplo aquí hay talleres de capacitación que hacen fundaciones externas.

B: Aha, las OTEC y las OTIC, que son organismos externos que vienen a capacitar a la unidad penal y, a ver...

A: ¿Pero ellos presentan propuestas?

B: Claro. Ellos se licitan. Esas propuestas se licitan y acá en la unidad penal llegan no más y las coordinamos, el área de laboral que es terapia ocupacional. Por ejemplo, en este momento las dos terapeutas que estamos operativas, eh, estamos coordinando, eh, bueno hay uno que es de peluquería, que estoy coordinando yo, que es de, lo hace M.H., y el de microempresa que lo hace la OTEC R. Todavía no comienza, pero estoy haciendo la selección de las internas, y target, target, target, algo así, que lo está viendo la otra terapeuta. Todos los talleres o curso o capacitación que vienen de empresas externas, que quieren hacerlo acá, los debiese coordinar el área técnica, cachai, el área de terapia ocupacional. Ahora bien, hay veces que los coordina la propia escuela, hay veces que los coordina el propio CET. Depende de a dónde llegue y a quién llegue. Si llegan de la dirección regional, ellos ven a quién, a quién lo dirigen. Ahora, cuando llegan, no sé po', talleres

culturales también lo ve el área técnica, cuando llegan talleres artísticos igual, talleres deportivos, el área técnica también. Y así como programa laboral no existe.

(...)

A: ¿Y quiénes definen finalmente qué talleres se van a implementar?

B: Lo que pasa es que a nosotros los talleres nos llegan designados. Ahora cuando llega una actividad externa nosotros lo tenemos que plantear al jefe de unidad, ya. A nosotros nos llegan ya establecidos. No es como que cualquier organismo venga y diga yo quiero hacer y nosotros como área con el jefe técnico lo decidamos. No es así. Eso ya viene establecido. (Funcionaria CPF Santiago)

En conclusión, pese a que la capacitación laboral constituye hoy un objetivo institucional de Gendarmería de Chile, en la práctica la función formativa no ha logrado instalarse al interior de la organización penitenciaria. Los casos estudiados muestran que especialmente en las cárceles públicas la estructuración de dicha función está limitada por una escasez de recursos materiales y humanos. La función formativa en materia laboral es asumida entonces por organizaciones externas a cada recinto penitenciario, específicamente por las OTIC y OTEC. Luego el área laboral debe centrarse en la selección de la población que participará en los cursos y poner a disposición los espacios para su realización. Pese a que dichas empresas capacitadoras tienden a determinar tanto el contenido como la implementación de los cursos de capacitación, surge la figura del Jefe del Establecimiento Penitenciario como un actor con capacidad para aminorar o reforzar la oferta de capacitación laboral proveniente del entorno del recinto penitenciario. La concentración del poder en esta autoridad carcelaria pareciera volverla altamente vulnerable frente a los intereses de los agentes capacitadores externos, no permitiendo que la capacitación laboral en las cárceles estudiadas pueda ser organizada de acuerdo al perfil sociolaboral de la población penitenciaria y los mercados laborales más cercanos. Esta situación pareciera evidenciarse en la oferta de capacitación existente hasta el momento que, como se verá más adelante, tiende a desarrollarse sin una mayor planificación.

4.2.2. Apoyo institucional incipiente

Los problemas que enfrenta Gendarmería para lograr cumplir el objetivo institucional de promoción de la capacitación laboral al interior de la población penitenciaria se explicarían, en parte, por el escaso apoyo institucional que tienen las áreas laborales en este sentido. A pesar de que en el entorno del sistema carcelario chileno existen un conjunto de instituciones públicas centradas en la promoción del empleo y la capacitación laboral (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SERCOTEC, SENCE, Chile Califica), los casos estudiados muestran que el apoyo brindado por estos organismos públicos al Área Laboral de cada recinto penitenciario es aún incipiente. Un ejemplo de aquello lo constituye el CCP de Colina que, pese a la gran población penitenciaria con que cuenta, recibe un escaso apoyo institucional para organizar sus actividades de formación laboral:

A: Ah, perfecto. ¿Y reciben Uds. algún curso, algún tipo de orientación por parte organismos externos, como por ej. el Ministerio del Trabajo?

B: Sí, bueno de... el día de ayer por ejemplo... bueno no capacitación propiamente tal, pero sí apoyo en ciertas situaciones puntuales con respecto a los internos frente a... a... a situaciones que se van dando en el mismo contexto del sector laboral, como te decía... como son internos por lo general aquí que son autosustentables, o sea ellos generan sus propios recursos eh... hay otros que ganan sueldos, o no sueldos porque nosotros no... no pagamos sueldos, pagamos incentivos laborales, entonces se... se crea una especie de... de reencuentro familiar con su vínculo propiamente tal, hijos, esposas, etc. eh... y se van creando como otra expectativa con respecto al interno por ejemplo el adquiere una vivienda propia... ha venido el ministerio de la vivienda para acá a introducir a los internos cuáles son sus alternativas, cuales son las... las mejores conveniencias para ellos en el ámbito de poder postular a una vivienda habitacional. Eh... básicamente eso eh... que otro... que otro aspecto podría haber eh... en el ámbito de la panadería por ejemplo, la venida de... de empresas dedicadas al rubro que capacitan a los panaderos eh... en el ámbito del manejo de los hornos, que tipos de hornos pueden comprar, cuales son los más convenientes...

A: ¿Existe una orientación de todo eso?

B: Sí, sí, sí. (Funcionario CCP Colina)

En este contexto cabe destacar el Convenio Interinstitucional entre el sistema penitenciario chileno y SENCE. En el marco de éste, parte de las capacitaciones laborales se han podido acoger a las certificaciones que emite este organismo y al sistema de financiamiento de becas para ampliar la cobertura de capacitación (Gendarmería 2008b). Sin embargo, el apoyo por parte de organismos públicos hacia las tareas de formación laboral que deben implementar los recintos penitenciarios pareciera ser hoy indirecto e insuficiente, situación que se observó también en el caso del CPF de Santiago. En esta prisión la escasa presencia institucional es graficada por la funcionaria entrevistada a través del nulo conocimiento que tienen las reclusas respecto a sus derechos laborales:

A: En este sentido, ¿reciben algún tipo de orientación por parte de organismos externos? Como por ejemplo el Ministerio del Trabajo

B: A cargo del área técnica no, desconozco si es que existe, ya. Ee en algún momento tiene que haberse hecho. Quizás cuando yo no estaba, porque en realidad soy nueva, pero yo creo que el suboficial M., en el CET, si tiene que haber hecho en algún momento alguna instrucción eh en base al Ministerio del Trabajo, pero te puedo asegurar, por mi experiencia que puede ser muy poca, pero a la vez igual es importante, porque atiende a toda la población, eh, no tienen conocimiento de sus leyes, de la ley del trabajo ni de los derechos tampoco de ellas, sino que... primero con suerte tienen conocimientos de los derechos de ellas como internas. Dudo que conozcan los derechos de ellas como trabajadoras. Si tu preguntas el salario de las internas, o sea ya mal po' (Funcionaria, CPF Santiago)

En resumen, las actividades de capacitación laboral se han venido desarrollando en el marco de un escaso apoyo institucional por parte de las autoridades relacionadas con este tema (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SENCE, SERCOTEC, Chile Califica), pese a constituir éste un objetivo para Gendarmería hoy en día. Una mayor presencia de estos organismos permitiría no sólo reforzar la formación laboral al interior del sistema penitenciario chileno, sino que también modificar un contexto carcelario donde, como se verá más adelante en este estudio, parte de los derechos laborales básicos de las personas parecieran estar siendo vulnerados. Sin embargo, cabe tener presente desde ya que Gendarmería es un servicio público dependiente del Ministerio de Justicia. Por lo tanto, tiene que colaborar con la acción de los organismos públicos cuando estos se lo soliciten, apareciendo entonces el escaso apoyo institucional más bien como una solución técnico-institucional por parte de las autoridades correspondientes frente a un objetivo institucional relativamente nuevo.

4.2.3. Procesos de selección arbitrarios y focalizados: La capacitación laboral como un beneficio y no como un derecho

De acuerdo a los fundamentos institucionales de los recintos penitenciarios, la capacitación laboral, en tanto instancia formativa para el trabajo, es entendida hoy como un derecho de toda persona recluida al interior del sistema carcelario chileno. Sin embargo, en la práctica, los cursos de capacitación laboral son implementados principalmente como un nuevo medio disciplinador de la población penitenciaria. Tal situación se expresa en los procesos de selección para acceder a los cursos de capacitación, donde la participación en estos cursos no ocurre en el marco de un sistema de selección y de difusión de estos cursos claramente conocido por todos los reclusos. Como señala una de nuestras entrevistadas, en la práctica el acceso a estos cursos está restringido desde la etapa de postulación a estos mismos:

A: Bueno, ahora quisiera conversar contigo acerca de los procesos de selección para los cursos de capacitación

B: Mira el proceso formal de selección como te digo, parte de lo que es la...el diagnóstico de los internos. El diagnóstico de los internos se hace desde la perspectiva laboral, psicológica, social y educacional. Estas cuatro áreas dan una mirada integral y terminan en lo que es un plan de intervención. El plan de intervención se hace de modo transversal. Nosotros identificamos como servicio de reinserción social cuales son las áreas en que el interno tiene que fortalecerse para poder llegar a un proceso de reinserción exitoso. Entonces a partir de este plan de reinserción nosotros ponemos actividades, que finalmente se concretan si se formalizan un formato y este formato se presenta a lo que es el consejo técnico y al consejo técnico tú sabes que a este grupo de personas de la plana mayor de gendarmería más la asesoría técnica que van a evaluar todas las postulaciones y las actividades que nosotros estamos proponiendo y van a dar su aprobación o finalmente no. Entonces ese es el proceso formal de postulación a cualquier actividad, tanto en trabajo como en capacitación y en las otras áreas. Ahora ¿cuál es la diferencia?, que en términos de trabajo es un poco más complicado aún el acceder. O sea, de hecho a los internos les piden conducta. ¿Qué significa? Que ellos tienen que tener por lo menos dos meses de muy buena conducta. O sea, acatamiento del régimen penitenciario, cumplimiento de todas sus obligaciones para poder acceder al trabajo. Tienen que tener a lo menos la mitad del tiempo de condena cumplido y en algunos casos se ve el tipo de delito que tenga. Son variables, en todo caso, que son aplicables, por lo que nos explica gendarmería, que varían desde una cárcel a otra, desde un establecimiento penitenciario a otro, porque es gendarmería o el consejo técnico finalmente quien tiene la facultad de decidir quién trabaja y cuáles son las variables de selección que aplica, pero esas son las más comunes, las más recurrentes que tenemos nosotros acá.

A: Y respecto al tipo de delito, ¿conoces el detalle de cuáles son los criterios que se utilizan para dejar a alguien dentro o fuera?

B: Principalmente delitos sexuales y delitos de tráfico...

A: Esos quedan fuera...

B: Fuera, por lo general, pero no siempre (Funcionaria, Cárcel de Rancagua)

La implementación de los cursos de capacitación laboral muestra entonces que a estos cursos sólo pueden postular aquellos reclusos que presentan una buena o muy buena conducta, llevan gran parte de su período de reclusión cumplido, no han cometido delitos sexuales o de tráfico de drogas y no presentan un perfil psicosocial complejo (por ej. adicción a las drogas). Estos criterios de selección corresponden a aquellos definidos en el Reglamento de Recintos Penitenciarios para el caso de los beneficios de salida, dando cuenta que el acceso a la capacitación laboral, en la práctica, es abordado desde la lógica del castigo, específicamente de los beneficios carcelarios. Es por esto, que finalmente la participación en estos cursos no se origina en una postulación específica por parte del recluso, sino en una propuesta por parte de los funcionarios del área laboral al Consejo Técnico del recinto penitenciario correspondiente.

A: ¿Qué criterios utilizan para seleccionar a alguien para un taller o trabajo?

B: Eso recibe netamente una mirada técnica. O sea, de acuerdo a las preferencias del interno, porque toda la participación en nuestras actividades son de tipo voluntaria...

A: Es decir ellos se presentan...

B: No, nosotros los proponemos, o sea, cuando ellos hacen el diagnóstico, cuando las terapeutas hacen su diagnóstico conocen cuáles son los intereses que tiene el interno. Entonces después cuando él tenga un curso de gasfitería van a buscar a todos aquellos internos quienes alguna vez manifestaron en su diagnóstico la intención de capacitarse en el área o que cuentan ya con experiencia en el área o que quieren desarrollarse a futuro en el área. Entonces viene la selección y después vas y le ofreces al interno el curso. (Funcionaria, Cárcel de Rancagua)

Los criterios de selección utilizados por las áreas laborales de cada cárcel pueden tener diversos impactos sobre las posibilidades de capacitación de los reclusos. En este sentido, el tipo de delito constituye un factor que tiende a generar una contradicción interna respecto a la generación de incentivos para el fomento de la buena conducta al interior de los recintos penitenciarios y a constituirse en una barrera estructural para el desarrollo y el fomento de las oportunidades de capacitación al interior del sistema penitenciario en Chile. Esto, debido a que, a diferencia de la conducta del recluso, el tipo de delito es una variable que la persona no podrá modificar durante todo su período de reclusión al interior del sistema penitenciario, constituyendo este factor un criterio de selección que tiende a marginar inmediatamente a los reclusos que han cometido un delito de tipo sexual o relativo al tráfico de drogas. En este último caso, esta marginación puede ser especialmente compleja, considerando que, por lo menos parte de las personas que han cometido delitos de tráfico de drogas han tenido como motivación la generación de recursos económicos para poder vivir. La negación del acceso a cursos de capacitación puede finalmente más bien profundizar que revertir dicho comportamiento.

A: Ya

B: Cachaj, y, y no sé po' qué más. Buena conducta, eso. Pa todos los cursos hay que tener buena o muy buena conducta, cachaj, aquí...

A: ¿Tú tienes muy buena?

B: Si po', siempre he tenido muy buena conducta. Pero por ejemplo la gente de pésima, mala, no opta a nada, a nada, o sea, ni a un curso, ni a un servicio, a nada... (Trabajadora independiente, CPF de Santiago)

El tipo de conducta es un criterio de selección que, a diferencia del tipo de delito, tiende a ser, en la práctica, un criterio que otorga mayores espacios a los reclusos para poder incrementar progresivamente sus posibilidades de acceso a la capacitación. De hecho, éste es el criterio de selección que los reclusos entrevistados tendieron a identificar mayormente con el acceso a la capacitación laboral, dando cuenta con ello del carácter disciplinador que ha alcanzado aquella.

La capacitación laboral se constituye en un medio disciplinador de la población penitenciaria tanto a través de las propias vivencias de los reclusos como a partir de la observación y la narración de las vivencias de sus compañeros. Es por esto, que las personas reclusas tienden a manifestar su interés por participar en actividades de capacitación apenas ingresan a un recinto penitenciario, sin importar significativamente el contenido de dicha capacitación. Esta situación se grafica en la narración de uno de los reclusos entrevistados:

A: Me gustaría que pasáramos ahora a otro tema y habláramos de la capacitación laboral que se ofrece acá en la cárcel. Desde que tú ingresaste, ¿has asistido a algún curso de capacitación laboral?

B: Ahora estoy en un curso de desabolladura y pintura

A: ¿Desabolladura y pintura?

B: y pintura, sí

A: ¿y es el primer curso en el que participas?

B: El primer curso que estoy haciendo aquí

A: ¿Y por qué te interesó asistir a ese curso?

B: No, si yo me anoté pa' cualquier curso

A: Ya

B: Ellos me entrevistaron, pa' cursos laborales y dije que sí, que, que igual estaba interesao en participar en el curso o taller.

A: Ya

B: Y ellos escogieron el curso, me llamaron, pa' trabajo igual sirve, pa' todo, por el poco tiempo que me queda igual.

A: ¿pero a ti te ofrecieron el curso?

B: Si po', no yo, yo igual me anotaba pa' los cursos, con la asistente social.

A: ¿Cuándo entraste?

B: Si po', me empecé a anotar al tiro ahí

A: ¿Tú te anotaste como para...?

B:...pa' la conducta, pa' todo eso igual, y pa' aprender algo igual

(...)

A: Tú me contaste que te anotaste para participar en cualquier curso. ¿cómo te informaste que existía este taller?

B: La asistente, cuando me entrevistó, me dijo que, qué escolaridad tenía, cuarto medio le dije yo, si estaba interesado en participar en cursos laborales y dije que sí, pa' la conducta, pa' todo. Y pa' ver si me dan un trabajo igual (Trabajador independiente, Cárcel de Rancagua)

Estos criterios de selección institucionalmente fundados y organizacionalmente reproducidos tienden a ser mediados a su vez por el vínculo entre el reo y el funcionario de Gendarmería. Esto significa que los reos que logran establecer un vínculo de relativa cercanía con los funcionarios de Gendarmería involucrados en el proceso de selección para la capacitación laboral (psicólogos, asistentes sociales o terapeutas ocupacionales) parecieran tener finalmente mayores oportunidades tanto de acceso a la información sobre los cursos de capacitación como mayores posibilidades de ser seleccionados para participar en estos cursos. Esta situación queda reflejada, por ejemplo, en uno de los relatos de un recluso entrevistado:

A: ¿y para postular a un trabajo es lo mismo?

B: También po', uno tiene que buscar y anotarse en el libro con la asistente, la asistente laboral, todo

A: ¿Y es difícil lograr obtener un trabajo?

B: Claro

A: ¿Qué cosas hay que hacer para poder conseguirlo?

B: Sí, po'

A: ¿Qué hay que hacer para llegar a tener esa oportunidad?

B: Pasar todo, todo el día en la reja ahí

A: ¿Pasar todo el día en qué?

B: En la reja anotándose en el libro todas las semanas con la asistente, mosquearla todas las semanas pero no, no me gusta a mi andar así po'

A: O sea, si tú quisieras entrar a equis trabajo, ¿tú tendrías que anotarte todas las semanas?

B: Pa' que lo tengan en cuenta a uno, pa' que lo tengan en cuenta a uno en el consejo técnico

A: ¿Cómo para que vean tu interés?

B: Claro, si po', eso más que nada

A: No es como que uno postula una vez y te olvidaste del tema?

B: Claro, porque a uno no le puede decir ya, quiero trabajar. A uno lo anotan no más, pero después se olvidan de uno, no la llaman más.

A: ¿O sea tú has visto que tus compañeros que, como tu decías mosquean, mosquean a la asistente social son los que finalmente consiguen el trabajo?

B: Sí

A: ¿Entrar a un taller es un poco más fácil que para los otros trabajos o..?

B: Sí, pa' los taller es un poco más fácil

A: Ya, pero por ejemplo en tu caso, te anotaron la vez que fuiste en marzo y luego te llamaron..

B: Igual tuve que ir varias veces donde la asistente pa' que, pa' que me anote pal curso

A: ¿Para qué?

B: Para, para que me anote pal curso, varias veces fui (Trabajador independiente, Cárcel de Rancagua)

El tomar regularmente contacto con el personal que finalmente postula a los reclusos antes el Consejo Técnico puede no sólo asegurar la participación en un curso de capacitación, sino que en varios cursos de formación laboral. Como señala un recluso entrevistado, una persona puede, por ejemplo, haber asistido a 20 cursos de capacitación o más durante su período de reclusión. Sin embargo, cabe tener presente que estos cursos no necesariamente forman parte de un proceso de formación que terminará en la obtención de un oficio. Por ejemplo, uno de los reclusos entrevistados se perfeccionó últimamente en un curso de atención al cliente, curso que el recluso vincula con el trabajo que ha realizado en el taller de mueblería del centro de penitenciario donde se encuentra recluido. Sin embargo, anteriormente ha asistido a su vez a un curso de cocina, el cual es ya más difícil de ordenar dentro de la formación laboral que ha tenido esta persona hasta el momento:

A: Bueno ahora vamos a hablar sobre la capacitación laboral que se ofrece en esta cárcel. ¿Usted ha asistido a algún curso de capacitación?

B: Sí

A: ¿A cuál?

B: Hemos hecho tantos cursos señorita. Hemos hecho hartos cursos. El último que estábamos haciendo que tuve, hace como, a ver, unos 20 días atrás.

A: Ah, poco

B: Sí, poco

A: Pero, ¿usted ha estado constantemente haciendo cursos?

B: Sí po', que fue algo como que fue cortito. Fue como algo de siete días. Diez días fue.

A: ¿Pero no se acuerdo de ninguno en especial?

B: No, nos enseñaron en cómo atender al cliente

A: Ya

B: De la forma de atender al cliente

A: ¿Ese fue hace poco?

B: Claro, es lo mismo en lo que estamos trabajando en los muebles. Ahora ya no en los muebles, porque iba a la cocina interna.

A: ¿Ah, entonces también hizo un curso de cocina?

B: Sí, también. De cocina, de mueble.

A: Si, de todo ha trabajado...

B: Si es que soy "aguja". Me gusta andar en todo que uno nunca, porque es bueno saber, porque como le digo, uno nunca termina de aprender.

A: Y a usted ¿por qué le interesó asistir a esos cursos?

B: Porque, es que igual es bueno saber señorita, porque uno mismo, yo una vez saliendo ahora, yo instalo mi taller ahora, si dios quiere, para trabajar independiente. Quiero comprarme una

camioneta y cuánto vale pa' trabajar independiente, porque a mí me gustan los muebles y yo sé, porque a uno, yo sé que me deja plata.

A: ¿Y eso es con lo que aprendió acá?

B: Sí

A: O sea, ¿le sirvió?

B: Sí, todo lo que enseñan aquí, porque aparte todo aquí es bueno, es bueno. Todo lo que uno rescate es, porque a uno, para usted que es una profesional, me va a venir a enseñar algo bueno, no algo negativo. Entonces eso tiene que rescatarlo. Entonces eso lo tengo que rescatar, sacar lo bueno de lo que se está enseñando.

A: Y ¿cómo se informó de estos talleres que dictan acá?, ¿hay algún proceso de información?

B: No, salimos aprobados, siempre salimos aprobados por el consejo técnico

A: O sea, ¿hay alguien que decide?

B: Sí, la señorita M. es la encargada de todo los trabajadores y entonces le piden pongámosle diez, quince o veinte personas. Entonces los elige.

A: ¿Por conducta?

B: Sí, por conducta, todo por conducta.

A: Entonces, ¿es finalmente la decisión de ella?

B: Claro, yo por ejemplo, llevo cuatro años con conducta MB, que ya es más que positivo (Recluso asalariado, Cárcel Rancagua)

En el marco de un proceso de selección claramente arbitrario, la distribución de las oportunidades de capacitación laboral tiende entonces a ser desigual. Las entrevistas llevadas a cabo indican entonces que mientras algunos reclusos accede sistemáticamente a algún curso de capacitación, hay otros reclusos que no han accedido a un curso de este tipo, pese a haber cumplido el período de reclusión requerido y haber presentado una buena conducta. Este es el caso, por ejemplo, de una de las reclusas entrevistadas. Además de cumplir con los requisitos anteriormente indicados, ella ya se ha desempeñado en dos trabajos casi desde el comienzo de su período de reclusión. Al momento de la entrevista está a cargo del control de calidad de uno de los procesos productivos que se llevan a cabo dentro del CPF de Santiago. Pese a que ella ha manifestado su interés en querer capacitarse, hasta el momento no se le ha otorgado la oportunidad de hacerlo:

A: Y bueno hablando ahora sobre la capacitación laboral que se ofrece en esta cárcel. Desde que tú entraste hace dos años atrás, ¿has asistido a algún curso de capacitación laboral?

B: Eh, no. Nunca, nunca he hecho ningún curso. Cuando yo quise postular en abril, porque ya estoy a tiempo para la dominical, yo le decía a la asistente que yo quería postular y me dijo "no, eso lo ve el área técnica y el área técnica te llama", pero nunca me llamaron para nada.

A: ¿Tú has mostrado interés para ir a estos cursos?

B: Sí, pero nunca he hecho ningún curso, porque nunca me han llamado. Siempre me dijeron "el área técnica te va a llamar. Si te falta te vamos a decir". He venido a hablar con la psicóloga, con la asistente, pero nunca me han llamado para nada. No pude postular, porque no habían llegado mis cómputos.

A: ¿Y cómo se informan sobre estos cursos?, ¿hay libre acceso?

B: Sí, porque, o sea, tu ves el tiempo que llevas aquí. Por ejemplo la asistente, me dijo “tú estás a tiempo de postular. Postula en Abril”, qué se yo. Y yo les dije “pero no voy a hacer algún curso”, el área técnica te lo va a ver todo ese tema”, pero nunca me llamaron para nada. Solamente vine yo a averiguar para ver la postulación y me dijeron “tú no pudiste postular, porque no me han llegado tus cómputos”. Esa fue la respuesta.

A: ¿Tú no sabes cómo es el proceso?, ¿Si es con cupos, por ejemplo?

B: No, no, no acá postulan las personas que ya tienen su tiempo ya presa.

A: ¿Cuántos años?

B: Yo tenía que tener las tres cuartas partes de la condena y buena conducta. Yo nunca he tenido un castigo de nada, tengo una muy buena relación de trabajo y de control del taller. Donde estoy ya llevo un año de control y un año y medio trabajando.

A: ¿Y tú sabes de los cursos de capacitación que se dictan acá?

B: Eso sí sé. Siempre he querido hacer ese curso que hacían todas, textil y costura. No, pero laboral no he hecho ninguno. Siempre he querido hacer para poder postular, para poder capacitarse, para poder tener uno. Lo que es laboral me las ingenio, porque me siento capacitada para salir a trabajar para la calle. No delinquir, me entiendes?, porque nunca lo había hecho. Si estoy presa, es por un error, que obviamente la justicia no lo prueba así. Fui a un juicio abreviado, siempre y cuando con la condición que yo iba junto con mi marido a la calle y lamentablemente tuvimos que cumplir la condena y acá estoy. Nunca he pensado en salir a delinquir o como dicen muchas a hacer valer tu ficha. No, no estoy ni ahí, porque no soy una delincuente. Está bien, soy una persona más para la justicia, soy una delincuente más. Pero, no, yo no soy, no me considero una delincuente, porque siempre delinqué. Siempre me he valido por mí misma. Tengo mis cursos hechos en la calle ¿me entiendes?. Me siento capacitada para salir a trabajar. Sé que mucho lo que haga acá en este país no me va servir. Porque mi idea no es quedarme acá a vivir, porque tengo mi hijo en Argentina, tengo todo en Argentina. (Asalariada, CPF Santiago)

Una razón que podría explicar esta situación es que ella fue detenida por haber participado en un acto de tráfico de drogas, situación que es coherente con las restricciones que establece el actual Reglamento Penitenciario. Sin embargo, llama la atención que ella haya podido trabajar a lo largo de su condena. De acuerdo a su biografía laboral, se trataría de una persona extranjera que en su país de origen ya se había desempeñado como trabajadora independiente en un negocio de venta de comida de propiedad familiar. Consecuentemente, su experiencia laboral puede haber sido valorada internamente en el recinto penitenciario, pudiendo acceder fácilmente a un puesto de trabajo. Otra razón que podría explicar su no acceso a la capacitación podría ser su carácter de extranjera. Sin embargo, este argumento no puede ser afirmado con certeza, puesto que sólo se estudió un caso de una persona extranjera. Pese a ello, un caso como éste sí debería continuar siendo estudiado, dadas las arbitrariedades reconstruidas a lo largo de este estudio en torno al proceso de selección y distribución de las posibilidades de capacitación en los recintos penitenciarios chilenos.

En conclusión, el acceso a la capacitación laboral en los recintos penitenciarios estudiados se caracteriza por su discrecionalidad y su arbitrariedad por parte de los funcionarios de

Gendarmería. Concretamente, los cursos de capacitación han tendido a constituirse más bien en un mecanismo de disciplinamiento y dominación de la población penitenciaria que de rehabilitación, debido a que el acceso a estos cursos es asociado fundamentalmente al buen comportamiento de los reclusos. A su vez, la asistencia a los cursos de capacitación es considerada por el sistema carcelario chileno como una señal de buen comportamiento por parte de los reclusos, la que finalmente incide positivamente sobre el acceso a los beneficios de salida de los reclusos. Consecuentemente, los cursos de capacitación tienden a contar con una alta asistencia por parte de la población reclusa, pese a no reflejar ésta necesariamente el interés real de los reclusos por los cursos de capacitación. Es así como gran parte de esta población tiende a asistir a estos cursos sin importar su contenido, esperando con ello poder acceder a futuro a las actividades laborales y/o a los beneficios de salida. En este sentido, la capacitación laboral se vuelve un medio biográficamente relevante para las personas reclusas, puesto que a través de ésta pueden incrementar sus posibilidades de acción en varios sentidos. Por un lado, pueden aumentar sus oportunidades de acceso al trabajo tanto dentro como fuera de la cárcel. Por otro lado, la asistencia a cursos de capacitación les permiten “hacer conducta” frente a la autoridad penitenciaria, es decir, demostrar que están dispuestos a comportarse de acuerdo a los requerimientos socialmente esperados, pudiendo con ello postular a los beneficios de salida que ofrece el sistema penitenciario chileno.

Pese a la relevancia que adquiere la capacitación laboral para los reclusos, en la práctica el sistema de selección y distribución de las oportunidades de capacitación ha conducido a la marginación de parte de la población penitenciaria. De hecho, Gendarmería reconoce en sus Memorias del año 2008 que mientras 85.1% de la población penitenciaria masculina total se habría visto beneficiada por un curso de capacitación, sólo un 14.9% de la población penitenciaria femenina total habría accedido a este tipo de cursos. Otro patrón de desigualdad en el acceso a la capacitación laboral al interior del sistema penitenciario chileno se observa en su distribución geográfica. Es así como la Región del Bío Bío (al sur de Santiago) y especialmente la Región Metropolitana (donde se ubica la capital del país, Santiago) concentran hoy en día el acceso a la capacitación laboral (Gendarmería 2008b). Los centros de reclusión carcelarios aparecen entonces tensionados por esta doble función (disciplinadora y formadora) que está buscando cumplir hoy la capacitación laboral, pudiendo con ello tender a deslegitimar los esfuerzos organizacionales realizados hasta ahora y debilitar el desarrollo futuro de la capacitación laboral en el sistema penitenciario chileno.

4.2.4. Oferta de capacitación laboral disfuncional al mercado del trabajo

La capacitación laboral que hoy en día se está desarrollando en las cárceles estudiadas tiende a comenzar con la entrega de un apresto laboral o capacitación mínima en determinadas habilidades sociolaborales, como por ejemplo la comunicación interpersonal. Cabe tener presente que estos cursos pueden estar siendo reforzados por otros cursos y talleres que buscan desarrollar diferentes herramientas psicosociales en los reclusos en orden a fortalecer sus vínculos familiares, el autocontrol, etc. Pese a que estos cursos no pueden ser considerados como cursos de capacitación propiamente tales, pues no están directamente dirigidos al desarrollo de un adecuado desempeño de los reclusos en el mercado del trabajo, su implementación es un paso fundamental en este sentido. Esto, debido a que actualmente en el mercado del trabajo se valora especialmente el desarrollo de las “habilidades blandas” (*soft skills*), como son la capacidad para identificar, analizar y resolver problemas, tomar decisiones, poder relacionarse y comunicarse con otros, trabajar en equipo, liderazgo y auto-aprendizaje. De hecho, en el caso de la fuerza de trabajo más joven en Chile ésta pareciera ser una de las principales carencias para facilitar una adecuada integración al mercado del trabajo (Charlin/Weller, 2006; Weller 2006; OIT 2007; Cárdenas/Flores 2009).

Otra de las líneas de formación laboral que se ofrecen hoy en los recintos carcelarios a una población más reducida es el aprendizaje de determinados oficios, tales como mecánico, soldador, mueblista y ceramista. Este es, por ejemplo, el caso del Centro de Educación y Trabajo (CET) de la Región Metropolitana:

A: Me voy a centrar ahora en los cursos de capacitación que se dictan aquí en la unidad, y me gustaría que me contaran ¿Cuáles son los cursos de capacitación laboral que existen actualmente?

B: aquí hay cuatro talleres laborales. Está el de imprenta, calzado, mueblería y cerámica. Cerámica pero de decoración, de ornamentación. Estos son los cuatro talleres laborales. Así, por lo tanto la gente que está en estos talleres ahí mismo la capacitan. Hay una cierta certificación.

C: hay una cierta certificación del paso por ese taller. Digamos, si aprendieron, cuánto aprendieron...

B: hay una metodología.

C: hay una metodología. Cada jefe de taller ve eso y evalúa.

B: certifica las capacitaciones.

C: que si bien es cierto no es una certificación quizás a nivel DUOC o universitario, qué se yo... es una certificación con respecto a que, el trabajo que realizaron en ese oficio... puntual. En calzado, en imprenta... llámalo como ayudante avanzado, ese tipo de cosas.

(...)

A: y ¿estos se están haciendo permanentemente o se hacen en alguna época del año...?

C: en algunas épocas del año...

B: ahora por ejemplo, en casi todos lados empiezan las licitaciones para los cursos SENCE. A nosotros por lo menos, los gestionamos... para que nos salgan gratis. Porque el CET no tiene

recursos para pagar estos cursos... los gestionamos por aquí y por allá, para buscar algún tipo de beca

A: y ¿anualmente, cuántos son los cursos externos que se dictan aproximadamente acá?

B: yo creo que... a ver... dependiendo también de los intereses de nuestros usuarios.

A: Ya...

B: porque a veces algunos se interesan por el área de soldadura...

C: gastronomía...

B: otros en el área de gastronomía, hace poco se capacitaron seis en gastronomía. Dos en soldadura al arco, dos en jardinería...

C: dos en operador de grúa orquilla...

B: que son de conducción...

A: ellos me contaban también que... hay una modalidad también que ellos salen a hacer estos cursos.

B: sí... los que son externos sí... los que son del SENCE salen afuera... ellos van... ellos salen sí.

A: pero también están los que se hacen acá...

B: como el de juguetería en madera lo hacen acá también, en el recinto.

C: van a ocupar las dependencias acá... van a traer todo el material, las herramientas y todo lo demás... y van a atender a la población aquí mismo, de cinco y medio a ocho de la tarde.

B: siempre fuera de la rutina de trabajo... (Funcionarios, CET Santiago)

Pese a que los cursos que hasta ahora se vienen dictando son efectivamente un avance en materia de capacitación laboral, cabe destacar que la mayoría de estos oficios están orientados hacia el sector industrial de la economía. Por el contrario y salvo algunas excepciones (manipulación de alimentos, jardinería, gasfitería y electricidad), se registran escasos cursos centrados en el aprendizaje de oficios que se puedan vincular al sector de los servicios, a pesar de constituir éste el sector económico más dinámico en la generación de nuevos puestos de trabajo en el país.

Otra de las dificultades que presentan estos cursos son sus certificaciones. Como se discutirá más en detalle en las siguientes páginas, los recintos penitenciarios tienden a entregarles a los asistentes a los cursos de capacitación un certificado de asistencia. Sin embargo, estos certificados no responden necesariamente a los requerimientos de certificación que tiene el propio mercado del trabajo para poder reconocer y valorar las habilidades y los conocimientos del trabajador. De acuerdo a lo indicado por los funcionarios del CET Metropolitano, incluso en este centro de reclusión, cuyos pilares fundamentales son la capacitación laboral y el trabajo de la población penitenciaria, la certificación de los cursos constituye hoy en día una combinación entre certificación interna y certificación externa (SENCE), arriesgando con ello que parte de la capacitación laboral allí realizada no sea reconocida en el mercado laboral una vez que la persona egresó del sistema penitenciario.

El escaso vínculo entre el mercado laboral regional y los cursos de capacitación hasta ahora ofrecidos corresponde a otra de las debilidades que presenta la actual implementación de los cursos de capacitación. Los casos estudiados muestran tanto un

escaso desarrollo de oficios orientados hacia el sector de servicios de la economía como hacia el sector agroindustrial, el cual constituye uno de los sectores económicos más importantes de la VI Región, lugar donde se encuentra ubicado el recinto penitenciario de Rancagua. Sin embargo y de acuerdo a lo señalado por la funcionaria entrevistada en este centro de reclusión, allí se están implementando cursos que buscan responder tanto a los perfiles laborales de la población penitenciaria como a los requerimientos del mercado laboral regional, como por ejemplo, a través de cursos de gastronomía, iconografía huasa y helicultura:

A: Bueno pasando a otro tema, me gustaría que habláramos sobre los talleres y programas laborales en general y quiénes son los que elaboran los talleres o programas

B: Me estás hablando de capacitación

A: De sí, talleres o programas laborales de capacitación u otros que tenga, me contabas que tienen varios tipos de capacitación

B: Sí lo que pasa es que el programa de capacitación tiene distintos niveles, que junto a los distintos niveles de desarrollo de competencias laborales, nosotros trabajamos con el modelo de competencias laborales, pero como orientación. O sea, no propiamente tal. No estamos trabajando en torno a un perfil ocupacional. O sea, como orientación, de acuerdo a eso nosotros tenemos distintos cursos o distintos niveles de capacitación. Comenzamos con un apresto laboral, que son cursos de 20 horas que están orientados a formar o a sensibilizar a los internos en los niveles más básicos de la empleabilidad: qué es el trabajo, cuál es su orientación. Es casi como un desarrollo de las habilidades primarias para el trabajo. Después tenemos talleres de formación general del trabajo, que también son módulos de 20 horas, pero que están orientados a focalizar el desarrollo de competencias puntuales. Te pongo un ejemplo: por ejemplo, no sé po', las competencias de comunicación. Vamos a dar 20 cursos de 20 horas solamente de comunicación, de comunicación efectiva. No sé po' alfabetización digital. 20 horas sólo de computación. Entonces estos cursos son focalizados a una competencia en específico. Después tenemos, dependiendo si el trabajador sea independiente o dependiente dos áreas de capacitación en oficio, que son cursos de 150 horas, 50 horas de gestión y 100 horas técnicas que están dedicados a fortalecer y a desarrollar el oficio. En el caso de que sean trabajadores independientes nosotros vamos a desarrollar todo lo que tiene que ver con su oficio, la mueblería, la gasfitería, electricidad domiciliaria, peluquería. Todo lo que esté orientado a lo que ellos trabajen en forma independiente en el exterior y cuando son trabajadores dependientes fortalecemos el oficio o desarrollamos el oficio que ya están ejecutando acá adentro del establecimiento penitenciaria. La idea es integrar la experiencia. Tenemos nosotros reposteros, manipuladores de alimentos. Nosotros a ellos los empezamos a desarrollar en todo lo que es el área de gastronomía y alimento. De hecho ellos tienen tres niveles de desarrollo en eso. Tienes un nivel más básico, tienes gastronomía uno, manipulación de alimentos y manipulación de alimentos dos,

A: ¿y esos 3 módulos forman las 150 horas de...?...

No, son 150 horas en el primer año, 150 horas en el segundo y 150 en el tercero, o sea, cuando ellos egresan si cumplen con todo el programa ellos tendrían más de 3 años de experiencia en el área de la manipulación de alimentos con 450 horas y con sus certificaciones correspondientes, eso es lo que tiene que ver con trabajadores dependientes y con trabajadores independientes...

(...)

A: Entiendo. Además de a de lo que ya me nombraste, ¿existe actualmente algún otro taller o programa laboral?

B: Es que por eso te digo, están divididas en estas distintas formas de capacitar o niveles de capacitación. Hablemos así, apresto laboral, formación general para el trabajo, habilidades artesanales, capacidad emprendedora y capacitación en oficio. Ahora, dentro de estas áreas o niveles de capacitación, tú tienes distintos programas de capacitación, capacitación en oficio por ponerte un ejemplo. Este año estamos dando electricidad domiciliaria, gasfitería, peluquería, gastronomía, iconografía huasa, helicultura, zapatería, en total son 15 cursos, son 15 cursos de capacitación en oficio

A: ...Son hartos...

B: Hartos. Por ponerte un ejemplo, en habilidades artesanales vamos a empezar a trabajar con pintura, con juguetería, con orfebrería...

A: ¿Y al interior de las otras áreas que me mencionaste también hay una diversidad de cursos?

B: No, es que el apresto laboral es un taller, un taller fijo que lo da la terapeuta ocupacionales, las habilidades y capacidad emprendedora también son habilidades de administración y son como más puntuales, los programas son dinámicos pero no tantos, se mueven dentro de una estructura más rígida..

A: Correcto y los talleres tal como tú me lo mencionas, ¿desde cuándo existen?

B: Desde el primer año de funcionamiento y de hecho esa fue la oferta...de lo que yo te hablo es la oferta para el contrato, hemos estado funcionando en distintos niveles de cumplimiento, o sea, primero nos fuimos al 30%, después al 60, después al 100...

A: ¿de cobertura?

B: de cobertura pero este año ya estamos en el 100%

A: Es decir, ¿todos los internos reciben algún tipo de capacitación?, ¿a eso te refieres con el 100%?

B: No, el 100% es lo que yo te hablaba acá del cumplimiento... del 20%, sí. Si tú me preguntas este año, como piso mínimo 780 internos de los 1.500 tienen que recibir algún tipo de capacitación. Ahora siempre nos hemos pasado, siempre nos hemos pasado. (Funcionaria, Cárcel de Rancagua)

En conclusión, la capacitación laboral implementada hasta el momento ha tendido a priorizar la capacitación de determinadas habilidades en desmedro de una formación en oficio, traspasándole finalmente al recluso la responsabilidad de generar los vínculos necesarios y suficientes entre los distintos cursos de capacitación para lograr una biografía y una identidad laboral mínimamente coherente. Tanto en el caso de estos cursos de capacitación como en aquellos procesos formativos conducentes a un determinado oficio se observa la tendencia a capacitar a la población penitenciaria en un número reducido de oficios y destrezas laborales. Estas se concentran principalmente en el sector industrial de la economía y en los niveles inferiores de la escala social de los oficios. De esta manera pareciera ser que mediante esta capacitación laboral el sistema penitenciario chileno estaría contribuyendo a la reproducción presente y futura de las desigualdades sociales ya existentes al interior de esta sociedad. Esto, debido a que dichos oficios tienden a ubicar a las personas en una posición al interior del mercado laboral a la cual suelen asignarse socialmente precarias condiciones de trabajo, es decir, carentes de un contrato de trabajo y consecuentemente, más expuestas a una mayor inestabilidad laboral, ingresos bajos y

escaso o nulo acceso a la seguridad social. Consecuentemente, estas cárceles estarían determinando el acceso de parte de estas personas al mercado del trabajo, exponiéndolas a condiciones de trabajo y de vida no sustancialmente diferentes a las condiciones laborales en el marco de las cuales ya vivían al ingresar al sistema carcelario. En este sentido, la cárcel, en tanto institución social, estaría tendiendo a reproducir el orden social existente bajo el velo de la capacitación laboral.

4.2.5. Capacitación laboral y los requerimientos biográficos e identitarios de la población reclusa

Las debilidades de la oferta de capacitación laboral parecen no generarse únicamente por falencias organizacionales, sino también por lógicas de acción específicas de los reclusos, las que finalmente remiten al proceso de construcción de su propia biografía e identidad.

Es así como la diversidad de experiencias laborales previas por parte de los reclusos y sus diferentes intereses y expectativas no encuentran necesariamente respuesta en una oferta de capacitación restringida. Cabe tener presente acá que dentro del conjunto de reclusos entrevistados se pueden identificar tres tipos de biografías laborales previas al ingreso a la cárcel por parte de los reclusos: 1) aquellas construidas a partir de la realización de un conjunto de actividades delictuales; 2) aquellas estructuradas a partir de una inserción temprana al mundo del trabajo o inserción laboral post formación escolar, donde los reclusos realizaron diversos y esporádicos trabajos; 3) aquellas formadas a partir del aprendizaje de un oficio o profesión y su posterior ejercicio. Pese a que los dos primeros tipos de biografías laborales tienden a ser las más predominantes al interior de los recintos penitenciarios, finalmente los reclusos aceptan todo tipo de capacitación laboral en orden a incrementar sus posibilidades de acción al interior de sistema penitenciario en términos de su acceso a los diversos beneficios penitenciarios. En este contexto, uno de los reclusos entrevistados, 32 años de edad, profesor de educación física titulado y actualmente entrenador deportivo en la Cárcel de Rancagua, ha tomado por ejemplo cursos de formación en habilidades psicosociales y cursos de capacitación laboral que parecieran aportar poco en términos de su profesión. Sin embargo, mediante estos cursos el entrevistado no sólo buscaría satisfacer sus necesidades de formación general sino que intentaría también aumentar su capacidad de acción dentro de la cárcel:

A: Háblame ahora un poco de la capacitación laboral que tiene esta cárcel. Desde que tú ingresaste, ¿has asistido a algún curso de capacitación?

B: De capacitación netamente no, pero sí talleres.

A: ¿De qué tipo?

B: Talleres de educación sexual, talleres de violencia intrafamiliar, talleres de drogadicción, talleres de microempresarios de emprendedor.

A: ¿Y por qué te interesó asistir a estos cursos?

B: Eh, una es que yo creo que nunca está demás aprender cosas nuevas y otro, es para mejorar algunas falencias que tenía yo, reconocer mis debilidades, para fortalecerlas

A: ¿Porque te interesaba o para mejorar tu buena conducta?

B: No, yo lo hago porque me interesa, eso de la conducta yo no lo hago por tener buena conducta, por optar a un beneficio. Yo lo hago porque me gusta participar, porque yo quiero aprender como persona. Ahora si eso me lleva a tener una buena conducta, bienvenido.

A: Mejor.

B: Pero yo no voy así pensando que voy a tener buena conducta por eso

A: ¿No vas obligado?

B: Yo, no. Por lo menos yo no.

A: ¿Y cómo te informaste de estos talleres?, ¿hay algún proceso?

B: Supuestamente el conducta regular es como que llega una planilla, que salen donde están los favorecidos y avisan “ya vaya usted a taller de electricidad”. (Trabajador dependiente, Cárcel de Rancagua)

El intento de los reclusos por incrementar sus posibilidades de acción al interior de la cárcel lleva a que algunos reclusos busquen espacios de formación laboral que logren aportar un mayor grado de coherencia identitaria y biográfica, es decir, que permitan ir vinculando su formación y su experiencia previa con sus actuales procesos de formación. Éste es el caso de una reclusa de 26 años de edad, secretaria administrativa de profesión y que estudiaba turismo bilingüe al momento de haber ingresado a la cárcel. Dado que el propio funcionamiento de la cárcel constituye una barrera para poder terminar su formación en turismo, puesto que dicho estudio implica necesariamente viajar, esta reclusa ha optado por proponerse estudiar contabilidad. De esta manera, ella podría superar dicha barrera, especializarse aún más en el área administrativa y reforzar su actual actividad laboral como trabajadora independiente, contribuyendo con ello a otorgar coherencia e incluso sentido a su nueva etapa formativa:

A: ¿Qué curso te gustaría que se dictase acá que no se haya dictado?

B: ¿Que no se haya dictado? Mmm (silencio) no sé, no se me ocurre como nada. Eh, lo de la, el de microempresa, peor lo hacen ese, ese sí. Yo hice uno, que fue my bueno, pero me gustaría que fuera algo como más intensivo así. Como estoy en esa onda de microempresaria, claro, así que eso como más, más profundo...

A: Tienes proyecciones con eso de la...

B: Si po', igual no, no trabajar costura no, oh no. Yo ahora estoy pidiendo permiso pa' salir a estudiar. Ya turismo me dijeron que no, porque implica viajar po'. Entonces con suerte me van a dar permiso pa' salir a estudiar por la hora, qué se yo, y tuve que cambiar, a auditoría. Igual yo tengo mi plata junta', tengo un milloncito cachai, mío. Acá yo me lo he juntado...

A: ¿Trabajando acá?

B: Si po', trabajando acá, y, y lo que me da mi gente también po', todo lo ahorro, todo lo ahorro. Ahora yo digo no, no me compro nada de nada, nada. Estoy a dieta, porque soy buena pa' las galletas, pa' todas esas cosas. No, tampoco no compro nada de eso, todo me ahorro, me ahorro. Yo no quiero salir a morirme de hambre, se matan de la risa, porque me dicen “cómo se te ocurre

que vai a salir a morirte de hambre". Dije no, es una forma de pensar mía, que eso igual me sirve, porque la plata nunca está demás. Mi intención es igual, tal vez, colocar un negocio- igual hablé con el profesor que nos hizo el curso de desarrollo personal como introducción a la microempresa... (...)

A: ¿Y qué posibilidades tienes que te den ese permiso para salir a estudiar o no?

B: Ahora estoy con eso, ya postulé.

A: ¿Eso sería para el próximo año?

B: Eh, claro, pero primero quieren que salga con dominical. Los puros domingos. Después los fines de semana. Son tres meses de los puros domingo, dos meses los puros sábado, y de ahí, pa' la diaria y ahora estoy con el tiempo justo, porque saldría octubre, noviembre y diciembre dominical, enero y febrero la sabatina que le llaman acá y en marzo entraría a estudiar. (Trabajadora independiente, CPF Santiago)

La capacitación laboral penitenciaria pareciera estar también tensionada por la edad de los reclusos. Mientras los reclusos en plena vida laboral activa buscaban algún nuevo espacio de acción a través de la capacitación laboral, en el caso de los reclusos de mayor edad la capacitación laboral adquiere una menor relevancia biográfica e identitaria. Un ejemplo de aquello lo constituye el caso de un trabajador independiente recluido en el CCP Colina. Él ha optado por no capacitarse, pese a llevar años trabajando en esta cárcel:

A: Don J., entonces vamos a pasar a hablar sobre el tema de la capacitación laboral que hoy dan en esta cárcel a las personas. Desde que usted ingresó a esta cárcel, ¿Ha asistido a algún curso de capacitación laboral?

B: No, yo no he asistido a ninguno.

A: ¿A ninguno?

B: No, a ninguno.

A: ¿Por qué no?

B: Porque... una, que no quería, porque con lo que sé yo y lo que pienso hacer afuera, no necesito otro curso de capacitación. Así no quería salir a los 68 años ¿pa' qué? Hay que ser bien franco, ¿quién me va a dar trabajo?. Tengo que trabajar en la mueblería en lo que sé y tengo que no al polvillo, ponerme máscara, porque no va dar otra cosa y uno no va a estar metiéndose en cosas, pasando casi toda una vida como se dice acá, preso.

A: ¿Y usted allá en Iquique participó en algún curso de capacitación laboral?

B: Tampoco, allá no hay cursos de capacitación. Cuando yo estaba nunca llegaron cursos de capacitación ahí.

A: Y según lo que usted ha conversado con sus compañeros, me imagino que tiene compañeros que han asistido a estos cursos

B: Sí, pero conversamos poco, porque más nos dedicamos al trabajo. O sea los cursos, salen del curso, y se terminó. No conversamos.

A: ¿Qué es lo que sabe usted más o menos el modo de funcionar de esos cursos de capacitación?

B: No, a varios les ha servido, porque han estado trabajando en otros talleres y muchas veces le ha gustado el trabajo o curso que han hecho y se han dedicado a eso.

A: ¿A usted le han ofrecido algún curso de capacitación?

B: No.

A: ¿Además que usted tampoco está interesado?

B: No, tampoco estoy interesado.

A: O sea, usted tiene claro lo que va hacer, lo que quiere hacer ahora y hacer cuando salga

B: Claro, justamente, claro.

A: ¿Y si dictaran por ejemplo un curso de perfeccionamiento en lo que usted sabe?

B: No, yo estoy... como ve, paraba el dedo ya la persona que me va a enseñar. Ya sé todo.

A: ¿Y si le dieran una certificación de más alto nivel por ejemplo?

B: Sí, podría ser.

A: Ah, ¿le interesaría?

B: Claro. (Trabajador independiente, CCP Colina)

Como indica éste y otros casos más, la edad de la persona es un factor central en relación al uso o no uso de las posibilidades de capacitación al interior del sistema penitenciario chileno. Es así como en el caso de este recluso, su edad más avanzada pareciera no matizar, sino que precisamente reforzar su desinterés por asistir a cursos de capacitación laboral. Desde su punto de vista, capacitarse no tendría mayor sentido en el caso de una persona que ya tiene un oficio y que egresará del sistema carcelario a una edad relativamente mayor para el mercado del trabajo nacional. Sólo una capacitación que le permitiese avanzar en el oficio aprendido y certificar el mayor nivel de perfeccionamiento alcanzado podría ser un incentivo para un trabajador con estas características.

Pese a que la capacitación laboral es hoy una demanda que tiene la población reclusa, ésta varía también de acuerdo a la etapa del ciclo vital en que se encuentre la persona. Es así como en el caso de aquellos reclusos que ya han formado una familia y más aún en aquellos casos donde son proveedores centrales al interior de su familia, la capacitación laboral adquiere una prioridad biográfica claramente menor en relación al trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de una reclusa de 36 años de edad que ha tendido a priorizar el trabajo por sobre la capacitación laboral para así poder contribuir al bienestar de su familia:

A: ¿Has tenido oportunidad de participar en algún curso de capacitación?

B: Eh, sí, yo he participado. Acá dan cursos súper buenos. Sí, yo llevo siete años presa.

A: ¿Desde qué año más o menos?

B: Desde el 2002. Yo en el 2003 empecé a hacer cursos. Luego que me condenaron, porque ahí uno tiene acceso a salir y todas esas cosas más. Bueno, yo estoy condenada, estoy rematada por la ley antigua, así que no alcancé esta reforma ahora, pero sí, yo he participado en cursos super buenos acá. Tanto en la parte de computación, tanto en la parte psicológica también. Han venido muy buenos profesionales acá. Pero bueno, es complicado cuando uno trabaja. Yo soy madre. Tengo tres hijos y también soy apoyo para mi casa. Entonces es muy complicado hacer cursos y trabajar.

A: Entiendo.

B: En mi caso personal, pero aquí, por ejemplo nuestra jefa, porque yo trabajo en taller de costura, y nuestra jefa nunca nos ha puesto un “pero”. Al contrario, ella siempre está muy abierta en que nosotras vayamos a cursos, aprendamos más. Las niñas que no han terminado la enseñanza que las hagan, pero es mi parte. Yo tengo terminada mi enseñanza media de la calle. Entonces, a ver, para mí es prioridad trabajar, más que hacer cursos. Como te digo, yo he hecho cursos muy buenos de capacitación. A ver computacional, asistente administrativo computacional, ehh, también computación a nivel usuario. He hecho como cursos así largos, pero muy concretos, que tiene que ver todo, proyectándome a un futuro. O sea, igual no es la idea de que si a tí te dan herramientas de trabajo y yo aquí aprendo un oficio... yo aquí aprendí a coser, que era algo que jamás me imaginé que lo iba a hacer, pero aprendí y creo que lo hago muy bien. Y con respecto a eso, yo he tomado cursos. Yo le he dicho a mi jefa que los inscriba en los cursos que son como enfocados a esa área. Hicimos cursos para competencias de la empleabilidad y son como, a ver... tantos cursos en realidad no he hecho, pero han sido cursos largos y buenos.

A: Más o menos ¿qué tan largos, de cuanta duración habrán sido?

B: A ver, hicimos, no me acuerdo específicamente, pero cursos que han durado tres meses, dos meses y algo. Nunca cursos así de un mes.

A: ¿Tres meses todos los días?

B: Tres meses, dos veces a la semana.

A: ¿Y cuántas horas más o menos?

B: Tres horas, tres horas. Así que han sido como cursos relativamente largos y buenos.

A: ¿Y de estos cursos tú sientes que te sirvió haber asistido?

B: Sí, mucho, mucho, porque como te digo, haber enfocando siempre para un área laboral en la calle para poder no sé po’, a lo mejor empezar con una microempresa una cosa así, o tener un taller en tu casa, porque a nosotras acá nos descuentan un 15 %, que es para una libreta de ahorro que nosotras tenemos y esa platita se va juntando y te la dan cuando tú ya cumples tu condena. Yo estoy condenada y rematada a 18 años y un día y entonces yo tengo hartito tiempo todavía como pa’ seguir juntando plata cachai? Entonces para mí eso a la larga va a ser una inversión segura que tengo yo. No sé si más adelante voy a cambiar de opinión, pero por lo menos hasta hoy día pienso eso, por mis hijos, por mi esposo, ¿me entiendes? Cuando uno tiene un lugar afuera prioriza cosas aquí adentro como que te formai un esquema: esto voy a hacer, esto voy a hacer, esto voy a hacer y hasta conseguirlo. Yo desde que estoy presa acá he tenido un castigo por celular, lo reconozco, pero ha sido como una falta leve y nada más y después de eso nada más. (Asalariada, CPF Santiago)

Por último, el tipo de trabajo que desarrollan los reclusos tiende también a reforzar o dificultar la formación laboral. Como en el caso de esta entrevistada, para los reclusos que desarrollan un trabajo a trato o que se desempeñan como trabajadores independientes la capacitación laboral es percibida más como un costo que un beneficio. Específicamente, en ambos casos los reclusos preferirían dedicar su tiempo al trabajo que a la capacitación, debido a los costos asociados al tiempo que dejan de trabajar para capacitarse, dejando con ello además de percibir ingresos y teniendo que destinar parte de su tiempo de descanso al trabajo no realizado. Por lo tanto, la capacitación laboral penitenciaria competiría con las necesidades biográficas e identitarias, específicamente de trabajo que tienen gran parte de los reclusos, siendo esta necesidad transversal tanto en el caso de los

hombres como de las mujeres. Al respecto, cabe tener presente que en muchos de estos casos son personas que aportaban un ingreso a su hogar y que han dejado de hacerlo por estar en la cárcel. Sin embargo, no debe concluirse a partir de la necesidad de trabajo de esta población que la capacitación no es relevante para aquella. Por el contrario y como ya se han indicado anteriormente, la capacitación laboral ocupa un lugar central en la vida de los reclusos, pues su participación en ésta, independientemente de su contenido, constituye un mecanismo para cumplir con los requerimientos para acceder a los beneficios carcelarios y consecuentemente, recuperar su libertad.

4.2.6. Segmentación formativa según género

Pese a la función central que cumple la capacitación laboral tanto para hombres como para mujeres, se observa que en los casos estudiados la oferta de capacitación laboral tiende a estructurarse de acuerdo al orden tradicional de género, es decir, a aquel orden social donde el hombre es el “proveedor” del bienestar material de su familia y sus hijos, quedando a cargo la mujer del cuidado de sus hijos (Nickel 2000: 132). Un ejemplo de aquello lo constituye el CPF de Santiago. Este centro de detención femenino es la única cárcel estudiada que no cuenta con un programa de capacitación laboral financiado por Gendarmería, razón por la cual casi no ofrece cursos de capacitación a las reclusas. De hecho, al momento de realizarse el estudio sólo se estaba dictando un curso de peluquería en este centro penitenciario. Sin embargo, cabe mencionar que, de acuerdo a los relatos de las reclusas entrevistadas, en este centro penitenciario se habrían impartido en los últimos años cursos tales como asistente administrativo computacional, introducción a la microempresa y manipulación de alimentos. Al respecto, una entrevistada detalla el conjunto de cursos a los cuales ha asistido durante su permanencia en el CPF Santiago:

A: Bueno, ahora vamos a pasar a hablar sobre el tema de la capacitación laboral. Me decías que has asistido a varios cursos acá...

B: Siete cursos llevo.

A: ¿De qué?

B: De inglés, orfebrería, manipulación de alimentos, literatura, desarrollo personal, introducción a la microempresa, eh, nivel uno de Bauer, taller de Bauer.

A: ¿Bauer?

B: Si, es como pintar cajas que se yo, maceteros, no sé, cosas en servilletas, manualidades. Bauer le llaman acá, les tienen como unos nombres gringos a todos los cursos que vienen a hacer (no se entiende a la entrevistada), a todos le tienen puesto nombres así. Aquí la gente no tiene idea, pero ellos van a esos cursos, pero son como igual bien entretenido.

A: Hartos cursos hiciste ya

B: Sí.

A: ¿Y por qué tanto curso?

B: Porque me gusta, como te digo me encanta aprender, me gusta y tengo como habilidades pa' en realidad pa', pa' aprender todo con facilidad. Así que, por eso, pa' mí tiempo perdido esto no ha sido, yo estoy en 3 cursos más: fotografía, coupage...

A: ¿Actualmente?

B: Si po' y danza árabe, que ahora en diciembre terminan.

A: Fotografía, ¿qué más?

B: Danza árabe y de coupage. *Muy buena esa fundación, Abriendo Puertas, nos regalan todo los materiales, todas las cosas son para nosotros, que es como todo transparente, las cosas las guardamos nosotros todo, es como bien buena ese taller...* (Trabajadora independiente, CPF)

En éste como en otros casos estudiados, los cursos de capacitación tienden a formar a los/as reclusos/as en diversas habilidades y a entregarles una mirada introductoria a distintos tipos de oficios, no tendiendo finalmente a formarlos en un oficio específico. Sin embargo, en el caso de las reclusas es notorio que los oficios y habilidades que les han sido enseñados tienden a concentrarse en oficios y habilidades generalmente poco valoradas en esta sociedad y por lo tanto, de bajos ingresos asociados a estos. Tal puede ser el caso de la artesanía (curso de pintura Bauer y de coupage) y la costura. En este sentido, este orden tradicional de género pareciera estar operando en la estructura de distribución de las posibilidades de capacitación, pudiendo generar finalmente falsas expectativas en la población que acude a estos cursos con el objetivo de adquirir un oficio o diferentes habilidades y conocimientos.

Ese tipo de segmentación en las cárceles chilenas es especialmente preocupante, debido a que un número importante de las mujeres reclusas son las principales sostenedoras de sus hogares y por lo tanto requieren contar con habilidades y conocimientos que les amplíen sus posibilidades para integrarse adecuadamente al mercado del trabajo. Como indica una de las reclusas entrevistadas, la necesidad de generar ingresos en esta población no se restringe sólo al momento en que hayan terminado de cumplir su condena, sino que está también presente durante su estadía en la cárcel tanto para poder financiar sus propios gastos como para apoyar financieramente a su familia:

A: ¿Has tenido oportunidad de participar en algún curso de capacitación?

B: Eh, si yo he participado. Acá dan cursos super buenos. Sí, yo llevo siete años presa

A: ¿Desde qué año más o menos?

B: Desde el 2002. Yo en el 2003 empecé a hacer cursos luego que me condenaron, porque ahí uno tiene acceso a salir y todas esas cosas más. Bueno, yo estoy condenada, estoy rematada por la ley antigua, así que no alcancé esta reforma ahora, pero sí, yo he participado en cursos super buenos acá, tanto en la parte de computación, tanto en la parte psicológica también. Han venido muy buenos profesionales acá. Pero bueno, es complicado cuando uno trabaja, yo soy madre, tengo tres hijos y también soy apoyo para mi casa. Entonces es muy complicado hacer cursos y trabajar.

A: Entiendo.

B: En mi caso personal, pero aquí por ejemplo nuestra jefa, porque yo trabajo en taller de costura, nuestra jefa nunca nos ha puesto un pero. Al contrario, ella siempre está muy abierta en que nosotras vayamos a cursos, aprendamos más. Las niñas que no han terminado la enseñanza que las hagan, pero es mi parte. Yo tengo terminada mi enseñanza media de la calle. Entonces, a ver, para mí es prioridad trabajar, más que hacer cursos como te digo, yo he hecho cursos muy buenos de capacitación, a ver computacional, asistente administrativo computacional, eh, también computación a nivel usuario. He hecho como cursos así largo, pero muy concretos, que tienen que ver todo, proyectándome a un futuro, o sea igual no es la idea de que si a tí te dan herramientas de trabajo y yo aquí aprendo un oficio. Yo aquí aprendí a coser, que era algo que jamás me imaginé que lo iba a hacer, pero aprendí y creo que lo hago muy bien. Y con respecto a eso, yo he tomado cursos yo le he dicho a mi jefa que los inscriba en los cursos que son como enfocados a esa área. Hicimos cursos para competencias de la empleabilidad y son como, a ver... tantos cursos en realidad no he hecho, pero han sido cursos largos y buenos. (Asalariada, CPF Santiago)

La segmentación de género en el ámbito de la formación laboral se hace más evidente cuando se observa el acceso a la capacitación y en general, el nivel de vida de los reclusos en el CET de Santiago. Pese a que en este centro penitenciario se encuentran recluidos un número muy reducido de población penitenciaria, llama la atención que estos Centros de Educación y Trabajo hayan sido ideados para acoger sólo a población penitenciaria masculina que está pronta a cumplir su condena, no existiendo hasta el momento una modalidad de reclusión en el país de similares características para la población penitenciaria femenina.

En resumen, la cárcel, en tanto institución social que ha buscado reproducir y mantener un determinado orden social en el tiempo, pareciera constituirse en el caso de la sociedad chilena en un espacio de reproducción de las relaciones de género y de las desigualdades emergentes a partir de éstas. Tal como ha ocurrido en el mercado del trabajo chileno, en las cárceles estudiadas el acceso a la capacitación y al trabajo tiende a posicionar desfavorablemente a gran parte de las reclusas en comparación a la población masculina, a pesar de que dentro de cada grupo de reclusos también se han podido reconstruir otras formas de segregación que afectan a grupos más específicos. Sin embargo, éste no puede ser un argumento que quite la mirada respecto a la segmentación de género registrada frente a las oportunidades de capacitación laboral penitenciaria, puesto que de esta población, al igual que de la población penitenciaria masculina, dependen muchas familias que deben poder subsistir económicamente mientras sus familiares cumplen su sentencia. En este sentido, una capacitación laboral que forme a esta población en un oficio que les permita incrementar sus posibilidades de trabajo y de mayores ingresos sería ya un avance significativo.

4.2.7. Una certificación masiva de la capacitación

En general, en las cárceles estudiadas se les suele entregar actualmente a los reclusos un certificado cada vez que finalizan un curso de capacitación. Esto ha llevado a que algunos reclusos terminen juntando una gran cantidad de diplomas. Este es, por ejemplo, el caso de un trabajador asalariado de la Cárcel de Rancagua:

A: ¿y usted ha recibido algún tipo de diploma por los cursos que ha participado?

B: Tengo 15 diplomas

A: ¿Entonces ha hecho 15 cursos?

B: Sí, po' 15 cursos. Mas uno que hice el otro día, dieciséis. (Trabajador asalariado, Cárcel de Rancagua)

En el marco de esta certificación masiva de los cursos de capacitación, los reclusos tienden sin embargo a valorar especialmente aquellos certificados que son emitidos por los organismos capacitadores y no por Gendarmería, puesto que de lo contrario estas certificaciones tenderían a reforzar una posible estigmatización futura en el mercado laboral extramuros. Este ha sido un comportamiento que ha sido observado por los propios funcionarios de Gendarmería:

A: ¿Y en qué difieren los talleres de la capacitación propiamente tal?

B: A ver... la capacitación propiamente tal, como es un organismo externo el que viene, certifica esa capacitación y le entrega un certificado al interno.

A: Ya...

B: Nosotros eh... antiguamente, por eh... por la información que manejo y este... esta es mi primera... mi primer trabajo en áreas laborales eh... se entregaban certificaciones de las capacitaciones que dábamos nosotros en forma interna en los respectivos talleres; cerrajería, eh... mueblería, en el caso de la panadería que tenemos acá, pero iban con el sello institucional, y... y eso también creaba una... una especie de estigma frente a los internos, porque al momento de requerir trabajo, al salir al medio libre y requerir trabajo, iban con el sello institucional de estos certificados. Por lo tanto, ya de por sí generaba una dificultad al saber las personas que estas personas... que ellos... o los internos eran usuarios del sistema de Gendarmería. (Funcionario área laboral, CCP Colina)

Pese a que parte de los cursos de capacitación están otorgando hoy a los reclusos una certificación, queda la duda respecto al proceso de aprendizaje que efectivamente se

desarrolló en el marco de estos cursos. Esto, porque parte de las entrevistas indican que las certificaciones han sido otorgadas por el sólo hecho de haber asistido al curso de capacitación laboral. Este es, por ejemplo, el caso de un recluso del CCP Colina:

A: Ya don B. y ahora vamos a empezar a hablar específicamente sobre el tema de la capacitación laboral que se ofrece en esta cárcel. Desde que Ud. ingresó a esta cárcel, ¿ha asistido a algún curso de capacitación?

B: No

A: ¿A ninguno?

B: Pa' serle franco, nunca

A: ¿Ahora va a tener que participar o no? Usted me dijo que ahora por la evaluación que le van a hacer en marzo

B: Claro, es un curso de alcohol y drogas que se hace y el otro es de desarrollo personal

A: Ah, ¿pero no son cursos laborales?

B: No, no son cursos laborales... el único curso que hice aquí fue una, un curso que duró 3 semanas, que fue administración de empresa, que se venía acá 1 hora

A: ¿No fue muy bueno parece?

B: No, no... los cursos aquí en la unidad no son...

A: ¿Por qué?

B: No son buenos, porque de repente a veces a tí te llaman y ¿cómo se llama?, estaban 20 minutos o 1 hora, y viene 2 veces a la semana y pasa una semana y a veces no te llaman y después a fin de mes te llaman pa' recibir el diploma

A: ¿A usted le dieron un diploma?

B: No, pero yo te digo... los cursos son así, aquí son todos los cursos así

A: ¿En Colina 1?

B: Claro, entonces no hay ninguna capacitación. Aquí en las unidades penales no hay capacitación

A: ¿Capacitación laboral no hay?

B: Noo, no hay, no hay

A: Y ese curso que me dice de administración de empresa, ¿Cómo fue?, ¿Por qué lo tomó...?

B: Me inscribieron aquí, la terapeuta nos inscribió

A: Pero ella le dijo: " mire, tenemos este curso. ¿Lo quieres tomar?

B: No, ella me llamó y me dijo lo voy a inscribir en un curso de administración de empresa nada más

A: ¿Y qué dijo usted?

B: Le dije que ya po', me inscribiera

A: ¿Y por qué lo tomó?

B: Porque quería saber más de ver como era el sistema, de cómo el proyecto, de cómo se lleva la contabilidad, pa' ver cómo se llevan los registros, pa' ponerme más o menos al día, en lo que es IVA y todo eso

A: ¿Pero no le dieron el certificado de haber hecho ese curso?

B: No, no dieron

A: ¿Pero no terminó el curso?

B: Si lo terminamos, se acabó... 1 mes duro ese curso, venia una señorita una profesora

A: ¿Y cómo era el curso?

B: Era bueno. La profesora era bien, ¿cómo se llama? era bien, era, enseñaba lo que uno quería saber. Eso era lo principal. Ella venía dispuesta a enseñar a las personas y los que no sabían respondía las respuestas que uno le hacía, todo... Eso era lo bueno que tenía la profesora

A: ¿Pero ese curso usted lo hizo estando al lado?

B: No, estando aquí, ese es el único curso que hice

A: ¿Y allá al lado no hizo ningún curso tampoco?

B: Hice un curso. Me llamaron una pura vez 5 minutos. Fue a fin de mes que me llamaron, me dieron un diploma... No sé ni cómo se llamaba el curso, supuestamente eran 48 horas

A: ¿Y fue una vez?

B: Claro, fue una vez fui como 10 minutos al curso, suspendido, suspendido, suspendido...

(Trabajador independiente, CCP Colina)

La desconfianza frente a la certificación pareciera estar presente en todas las cárceles estudiadas. Por ejemplo, un recluso de la Cárcel de Rancagua evalúa también negativamente el proceso de certificación de los cursos de capacitación, principalmente porque éste no considera las habilidades y conocimientos aprendidos en el marco de estos cursos:

A: Y final de estos talleres, ¿no existe algún tipo de certificado?

B: Lo que entregan, eh, entregan un diploma, que es en el fondo un diploma de asistencia, donde se hace mención al curso que tú desarrollaste en un taller más tu nombre y todo el cuento. No más que eso, pero no hay más. Ahora, desconozco si en la práctica ha habido gente que haya aprobado los cursos. Me da la impresión de que los cursos están hechos para que los pasen todos y eso tampoco es bueno. (Trabajador independiente, Cárcel de Rancagua)

Ciertamente no todos los diplomas y certificados son otorgados a los reclusos por su asistencia a los cursos. Como indican los funcionarios del CET Metropolitano entrevistados, algunos certificados son entregados por el SENCE, específicamente por las OTEC y OTIC. Por esta razón, estos cursos alcanzarían un mayor grado de reconocimiento en el mercado del trabajo:

A: y ¿esos cursos tienen algún tipo de certificación?...

B: o sea certificación de acá en el CET, de acá no más.

C: De acá no más. Lo que nosotros sí como área técnica gestionamos algunos cursos como... a través de SENCE. Ponte ahora, el lunes, empieza un curso de juguetería en madera, que fue licitado a través de SENCE. Bueno, lo licita la dirección regional que es como una entidad superior, nosotros dependemos de ello... y se realizaría el curso acá, en la misma sede, en las mismas dependencias. Así mismo, uno gestiona cursos de gastronomía, de soldadura al arco, que son como lo más demandado por los internos, que se mueven casi todos en el ámbito de la construcción. Y como te da una cierta calificación, o sea... pueden estar afuera y percibir un mayor ingreso.

B: claro... de hecho, hace poco terminó un curso de soldadura era en INDURA... y por supuesto, como INDURA como organismo más que es calificado en ese tema y les dieron una certificación... Entonces, ese tipo de cursos, que son externos al CET... te fijas... como de instituciones como dice C. vinculadas al SENCE que se ganan esas licitaciones, esos cursos. (Funcionarios CET Metropolitano)

En resumen, los cursos de capacitación laboral formal que hoy se imparten en los diferentes centros de reclusión estudiados tienden a ser certificados una vez finalizado el curso. Ciertamente éste puede constituirse en un incentivo, consciente o inconsciente, para la participación de los reclusos en este tipo de actividad penitenciaria, contribuyendo con ello también al proceso de disciplinamiento de esta población. Sin embargo, dicho proceso pareciera estar siendo hoy debilitado por su carácter masivo, donde la certificación estaría asociada a la participación en los cursos más que al proceso de aprendizaje resultante a partir de estos. Al respecto, sería entonces interesante poder analizar si efectivamente estas certificaciones tienen un valor positivo al interior de este mercado del trabajo y si simbolizan un conjunto de habilidades laborales realmente desarrolladas por los reclusos.

4.2.8. La capacitación informal

Mientras no pareciera haberse logrado elaborar e implementar una política laboral a favor de la población penitenciaria, junto con los cursos de capacitación ofrecidos por Gendarmería existe en todos los recintos carcelarios un sistema de formación informal entre los presos. Este se estructura en torno a determinados oficios: costurera, artesano en madera, artesano en cuero, etc.. Como indica una entrevistada, este tipo de oficios son transmitidos por los presos que ya llevan un tiempo en el recinto penitenciario a los nuevos reclusos o aquellos reclusos que, ya transcurrida parte de su condena, deciden aprender un oficio.

A: ¿Bordar lo aprendiste acá?, ¿Quién te enseñó?

B: Sí, tú ves que están ahí las chiquillas bordando tejiendo y te dan ideas y mandé a comprar mi bastidor, mi aguja todas esas cosas y empecé a bordar. He hecho unos almohadones hermosos Y aprendiendo con las mismas compañeras. (Trabajadora dependiente, CPF Santiago)

Este tipo de capacitación pareciera ser igual o aún más efectiva que la capacitación impartida por Gendarmería, puesto que se desarrolla en un período prolongado en el tiempo y genera vínculos de pertenencia entre los reclusos. Así mismo y a diferencia de la mayoría de los cursos de capacitación impartidos, esta modalidad formativa permite finalmente el aprendizaje de un oficio. Desde el punto de vista de la reinserción laboral y social de los reclusos, la adquisición de un oficio (y no únicamente de competencias específicas) pareciera ser especialmente relevante, pues a través de éste los reclusos adquirirían un horizonte de acción que les permitiría reforzar tanto su identidad como la construcción de una biografía con sentido y coherencia para ellos.

4.3. El trabajo penitenciario

El trabajo, incluso más que la capacitación laboral, aparece en el sistema penitenciario chileno como un mecanismo central de disciplinamiento de la población penitenciaria. Su condición de beneficio, más que de derecho, así como de medio para poder acceder a los beneficios de salida tiende a situar al trabajo penitenciario en un recurso fundamental tanto para la administración penitenciaria como para la población reclusa. En las siguientes páginas se dará cuenta de las principales dinámicas organizacionales, grupales e individuales que se generan en torno al trabajo penitenciario.

4.3.1. La demanda por trabajo penitenciario y su sentido subjetivo

Acorde con el diagnóstico relativo al desarrollo moderno de las cárceles, el trabajo penitenciario en Chile aparece como un mecanismo más de disciplinamiento de la población penitenciaria. Esto sucede especialmente con respecto al trabajo dependiente, es decir aquel realizado para la Administración Penitenciaria o para una empresa, pues para acceder a este trabajo los reclusos deben ser seleccionados por Gendarmería. Sin embargo, cabe tener presente en dicho diagnóstico, que desde el punto de vista de los propios reclusos el acceso al trabajo en los centros de reclusión constituye una demanda central por parte de la población penitenciaria, la cual no se aminora por el sólo hecho de no existir suficientes oportunidades de trabajo dependiente en el sistema penitenciario chileno. Por el contrario, la población penitenciaria busca encontrar o generar una fuente de trabajo para poder satisfacer diversas necesidades asociadas al trabajo, las cuales tienden a ser más bien complementarias que excluyentes entre sí.

Una de las principales razones por las cuales muchos de los reclusos y reclusas buscan trabajar en las cárceles es su necesidad por realizar alguna actividad que les permita ocupar todo el tiempo que tienen a su disposición por el hecho mismo de estar detenidos y con ello reducir el tiempo para pensar (o “sicosear”, en jerga carcelaria). Al respecto, lo señalado por uno de los reclusos entrevistados grafica dicha necesidad:

A: O sea, ¿por necesidad?

B: Lógico y porque tenía que hacer algo. Si no podía estar todo el día no haciendo nada. Como se dice comúnmente, mucho “caldo de cabeza”.

A: Entiendo

B: Entonces es mucho mejor, los días se acortan. Fuera que se acortan, tienen sus ganancias. Por lo menos se ganaba poco, pero se tiene su plata como pa’ solventarse en algo. (Trabajador asalariado, CCP Colina)

Otra de las motivaciones que tiene la población penitenciaria para buscar una posibilidad de trabajo en la prisión es cumplir con el perfil de seguridad que establece Gendarmería, el cual finalmente les permitirá acceder a los beneficios penitenciarios. Específicamente, el desempeñarse laboralmente en estos centros de reclusión le permite a los reclusos y reclusas demostrar que están teniendo “una buena conducta” y con ello, que pueden ser potenciales beneficiarios de los diferentes beneficios de salida:

A: ¿Por qué empezaste a trabajar acá en la cárcel? ¿Qué fue lo que te motivó?

*B: Porque eh... la motivación es de... de salir lo más... lo más luego de ahí... de ahí de la cárcel. Por eso empecé a... a hacer la conducta que... con conducta era la única forma de salir de ahí.
(Asalariado, CET Metropolitano)*

La necesidad de poder continuar apoyando económicamente a sus familiares es, de acuerdo al relato tanto de los reclusos como de las reclusas entrevistadas, una de las principales motivaciones de la población penitenciaria para buscar alguna oportunidad para trabajar. Al respecto, una reclusa entrevistada se refiere a esta necesidad:

A: ¿Cómo te sientes tú con el trabajo que realizas?

B: Bien, bien. Me gusta, para mí ha sido como una puerta, para mí ha sido como una oportunidad yo creo, porque o sea, de todo lo que hacía antes no era nada, como que siempre no encontraba horizonte. Entonces cuando uno es mamá, en realidad yo todas esas cosas las busqué, porque igual siempre tuve que ayudar a mi hija, porque su papá desde que nos separamos no la ayudó más y ella tenía como dos años. Entonces igual era chica. Igual ahora yo creo que puedo darle una seguridad a ella diferente. De hecho, con mi trabajo le doy dinero a ella también, le compro sus cosas, trato de ayudarla también dentro de lo que puedo. Entonces este trabajo para mí es importante, es como una puerta, yo con esto sé que es como una herramienta que te dan aquí y se supone que aquí como que todo es malo, pero encontras cosas. Yo encontré esto, encontré este trabajo y resulta que descubrí que lo hacía bien, que podía explotar en eso, podía sacarme provecho y explotar y resolver todo lo que venía para aprovecharlo después. (Trabajadora asalariada, CPF Santiago)

La necesidad para tener una fuente de financiamiento de sus propias necesidades en la cárcel lleva a los reclusos también a buscar una forma de poder trabajar y generar sus propios recursos económicos, puesto que de lo contrario estas personas tienden a volverse una carga económica para sus familiares. Al respecto, el relato de un recluso entrevistado da cuenta de esta situación:

A: Y usted, ¿por qué empezó a trabajar aquí?

B: Porque (silencio) necesito yo trabajar, eh, pa' ayudar a mi familia igual. Todo lo que yo gano se lo doy a mi familia. Esta como en decir, yo hago una, pongámosle cinco carteras en la semana y esas cinco carteras, llega el día sábado de visita y se las entrego a mi mamá, y yo de vuelta no recibo plata, nada de eso, porque yo le digo que eso es, es como que si yo estuviera trabajando así afuera y hacía lo que hacía antes. Entonces por último eso sirve pa', pa' abastecerse uno mismo cosa que yo no, no gasten más en uno de lo que ya han gastado en uno

A: Pero su familia le compra también cosas para...

B: Claro, de esa misma plata mi mamá, ella compra los materiales

A: Ya

B: Compra todo y le sirve plata pa' pasaje, entonces la idea es que ellos no gasten, cosa que uno no sea un gasto más para ellos. (Trabajador independiente, Cárcel de Rancagua)

Por último, el trabajo penitenciario puede ser un espacio para el desarrollo de un oficio aprendido previo al ingreso al sistema penitenciario. Como ya se mencionó anteriormente, la mayoría de las personas entrevistadas no habían aprendido un oficio, sea formal o informalmente, antes de ingresar a la cárcel. Sin embargo, en el caso de aquellos reclusos que ya contaban con un oficio, el trabajo penitenciario viene a ser una posibilidad para poder seguir ejerciendo el propio oficio y con ello reforzar el proceso de construcción de su propia biografía e identidad. Es así como en el caso de uno de los reclusos entrevistados, profesor de educación física de profesión, después de haber aprendido a trabajar en madera y en cuero en la cárcel comenzó a trabajar como entrenador deportivo para la empresa Concesionaria de la Cárcel de Rancagua. Este persona espera, una vez egresada del sistema penitenciario, poder seguir ejerciendo su profesión:

A: Ahora pasando a otro tema, ¿qué actividades realizas durante el día en este recinto?

B: Yo estoy contratado como entrenador deportivo para el equipo DRAG, el equipo DRAG es el encargado de todos los implementos.

A: ¿Eso qué significa?

B: Eso significa, Departamento de Recreación Artístico Cultural. Es un complemento de las actividades deportivas.

A: ¿Y eso es todos los días?

B: Sí, todos los días.

(...)

A: ¿Y tú diriges?

B: Claro, yo hago la clase y hago las actividades y después los chiquillos se duchan y volvemos a los módulos.

A: Y ¿desde que tú ingresaste a esta cárcel has trabajado?

B: Antes de trabajar como monitor deportivo, trabajaba en cuero, en madera.

A: ¿Y eso también lo aprendiste acá?

B: Eso, lo aprendí yo acá, sí.

A: ¿Con los cursos de capacitación?

B: No, por mis pares.

A: ¿Así mirando?

B: Así mirando.

(...)

A: Bueno y actualmente tú trabajas en la cárcel como monitor deportivo...

B: Sí, eso, hace un año tres meses atrás y a mí me pagan y tengo mi contrato y todo eso.

A: ¿Tú trabajas para Gendarmería?

B: Para SiGES, para la empresa concesionaria.

(...)

A: ¿Y tú crees que vas a llegar a trabajar como profesor de educación física?

B: Yo creo que sí.

A: ¿Por qué?

B: Porque aparte de ser optimista, porque estoy trabajando para esto, porque de una u otra forma uno siempre va sembrando. De hecho todas las actividades que he realizado acá, las mismas olimpiadas. No es que sea recurrente el tema, pero para mí es algo significativo. Lo mismo que de los 1600 internos, que se organicen una olimpiadas y el año pasado hicimos maratón, 3 vueltas por la calle y a dónde se había visto eso en una cárcel de seguridad, pero eso es porque uno le pone empeño y con eso el día de mañana tengo la misma posibilidad de seguir trabajando con la empresa, en lo mismo que estoy haciendo, pero de afuera, pero y no sé. (Asalariado, Cárcel de Rancagua)

En resumen, en todos los recintos penitenciarios estudiados se registró la necesidad generalizada de trabajar remuneradamente por parte de la población penitenciaria. Las personas reclusas no tienden a tener una única motivación para trabajar, sino tanto motivaciones materiales, familiares y psicológicas para participar en una actividad laboral. En este sentido, la demanda por generar oportunidades de trabajo en el sistema penitenciario es una prioridad para la población penitenciaria al interior de las cárceles en Chile.

4.3.2. Las formas de trabajo penitenciario y la insuficiente oferta laboral

Las oportunidades de trabajo que existen hoy en el sistema penitenciario chileno provienen hoy en día de diversas fuentes de empleo, dando origen a 5 principales formas de trabajo: i) la realización de tareas relativas a la mantención y el funcionamiento del recinto penitenciario; ii) el trabajo para empresas instaladas en los recintos penitenciarios; iii) la prestación de servicios para empresas externas a la cárcel; iv) el autoempleo y v) el empleo dependiente derivado del autoempleo en prisión. A continuación se describen estas diversas formas de trabajo y se analiza su capacidad para generar empleo penitenciario.

4.3.2.1. El trabajo de “mozo”

La participación en tareas de de aseo y mantención de la infraestructura carcelaria así como de manipulación de alimentos requeridos por cada recinto penitenciario para su funcionamiento diario constituye, en la práctica, la única posibilidad concreta de trabajo dependiente que tiene esta población una vez que ingresa a una cárcel en Chile. Como indica una funcionaria entrevistada, estos “oficios” o trabajos de “mozo” suelen ser los primeros trabajos que realizan los reclusos que logran acceder al trabajo al interior de estos lugares de reclusión:

A: ¿La orientación no se da por demanda?

B: Por demanda espontánea. O sea, la interna llega y lo primero que quiere hacer es trabajar. Ahora existe acá un trabajo que no es trabajo, que ellas le llaman oficio. Yo hice oficio cuando hice la sección. ¿Qué significa oficio? Que ellas son mozos sin jornal. Que son gente que trabaja en su sección, en pro de la limpieza de su espacio y ese es su trabajo. Al hacer más o menos dos meses eso, ya pueden optar a trabajar en lo que es pagado con el CET. (Funcionaria, CPF Santiago).

El trabajo de “oficio” o “mozo” no tienden entonces a ser trabajos remunerados, pese a que algunos con el tiempo logran ganar una mínima remuneración. Sin embargo, este tipo de trabajo puede ser el medio a partir del cual el recluso ingrese al área laboral del recinto carcelario, pues a través de éste ha demostrado que tiene la intención de reinserirse social y laboralmente. De hecho, éste es un recurso que utilizan muchos de los reclusos para poder ir construyendo una etapa biográfica en orden a que su período de reclusión en la cárcel no aparezca a los ojos de los otros y propios como un tiempo en el cual la persona no hizo nada. Por ejemplo, uno de los reclusos entrevistados ha venido trabajando como mozo tanto en el CCP Colina como en el CET y paralelamente ha estado terminando el colegio y ha comenzado a trabajar como artesano:

A: Me contaste que actualmente trabajas en el casino, en el Rancho. ¿Qué haces ahí tú?

B: ¿Yo?

A: Sí

B: Hacer aseo, ordenar, de repente lo colocan en una posición y de repente en otra

A: ¿Y por qué empezaste a trabajar?, ¿Porque eres inquieto?

B: Sí y parte, porque tengo buena conducta

A: ¿No todos pueden trabajar?

B: Los reclusos tienen todos derecho a trabajar, sólo que algunos no lo hacen.

A: ¿El que quiere lo hace?

B: Sí, el que quiere lo hace, porque adentro hay máquinas, hay de todo y si uno tiene máquinas puede hacerlo. Yo acá me conseguí un marquito pa' cortar madera y una sierra y lija, y listo y empecé y aprendí y ahí fui comprando. Incluso ahora vine a entregar unos escritos en denante para comprar un esmeril y un taladro porque allá (en Colina) hay máquinas que no dejaban entrar, pero aquí si hay máquinas que sí se puede. Aquí sí y voy a comprar un motor para pulir y ya compré las cosas y voy a trabajar en un rancho, porque después no quiero andar perdiendo el tiempo, quiero ganar plata. A mí me gusta la plata.

A: ¿Y cuánto tiempo has estado realizando el trabajo en el Rancho?

B: 2 semanas

A: Y en Colina 1, ¿qué hacías?

B: Trabajando y estudiando

A: ¿Pero trabajando en lo mismo?

B: No, yo trabajaba en el taller y en la mañana estaba el pan y hacía el pan. Después entraba al colegio y me ponía a trabajar en la tarde, y ahí era el día.

A: Tú me dijiste que trabajas acá en el rancho y tú trabajas para Gendarmería...

B: Es que no quería, no quería entrar a Gendarmería, pero era el único puente de integración laboral. A veces hay que hacerlo y hay que agachar el moño. (Asalariado, CET Metropolitano)

En conclusión, el trabajo dependiente que se genera a partir del propio funcionamiento de la cárcel otorga a los reclusos la posibilidad para comenzar a trabajar mientras cumplen su condena. De esta manera, los reclusos no sólo pueden lograr tener un mínimo de ingresos, sino también otorgarle algún sentido a su estadía en prisión.

4.3.2.2. El trabajo dependiente en las empresas instaladas en las cárceles

Una segunda fuente de trabajo penitenciario lo constituye el trabajo dependiente derivado de la instalación de empresas privadas en los recintos penitenciarios. De acuerdo a Gendarmería, sólo un 4.4% de la actividad laboral que se realiza en el sistema penitenciario chileno deriva de la actividad productiva de empresas instaladas en las cárceles (Gendarmería 2008b: 24). Las entrevistas realizadas tienden a confirmar esta situación. A pesar de que en los últimos años el Ministerio de Justicia ha intentado incentivar la inversión de empresas privadas en los recintos carcelarios, el trabajo que se genera a partir de la actividad privada empresarial no se produce hoy a través de empresas que se han instalado en las cárceles chilenas, sino a partir de empresas externas que subcontratan parte de sus procesos productivos a la población penitenciaria para que ésta le preste sus servicios. Al respecto, el caso del CCP Colina ilustra esta situación:

A: Hemos escuchado que el sector empresarial también puede invertir en los recintos penitenciarios para instalar sus propias empresas. ¿Ha sido éste el caso en esta unidad penal?

B: A ver eh... existían.

A: Ya...

B: ¡Ah! Eh... cuando yo llegué al sector laboral existían 2 empresas que estaban instaladas acá y que... Ahí hay que hacer una diferenciación con respecto a la figura de empresa instalada y prestación de servicios.

A: Ya...

B: Eh... porque tenemos efectivamente empresas trabajando acá, pero no son empresas instaladas sino que son prestaciones de servicios, vale decir, la empresa requiere de los servicios de los internos y nosotros prestamos esos servicios. La diferencia es que la empresa no les cancela a los internos, sino que le cancela a la institución, en este caso al sector laboral. La empresa instalada no. La empresa instalada tiene la obligación por contrato de pagarle un sueldo a los internos y ese sueldo tiene que ser igual o superior al sueldo mínimo, con una jornada laboral clara y con las leyes laborales al día, vale decir AFP, salud, seguros correspondientes y el seguro de cesantía también eh... si el caso lo amerita. Entonces ese trámite por lo general es muy engorroso para las empresas, porque requiere de ciertos procesos más eh, eh... como más específicos en el ámbito de selección de las empresas que va a venir a trabajar acá, ¿por qué?, porque se hace un estudio de la empresa, por lo general hay muchas empresas que eh... ven en el ámbito de gendarmería, mano de obra barata eh... posibilidad de eh... a lo mejor eh... potenciarse económicamente en perjuicio de despido de empleados eh... y eh... pasar a llevar a lo mejor ciertas reglas laborales o pasar a llevar los respectivos sindicatos que existen eh... en esa empresa. Entonces no es fácil para una empresa instalarse acá. Lo que sí nosotros podemos hacer y es más fácil, es la prestación de servicios.

A: ¿Y eso ha existido entonces en algún momento acá?

B: Sí.

A: ¿Y hasta cuándo existió?

B: Existió eh... ¿estamos en el 2009?, yo diría que existió hasta el 2007. (Funcionario, CCP Colina)

La instalación de empresas en los recintos penitenciarios no se ha desarrollado fuertemente en los últimos años debido a, por lo menos en parte, una regulación

penitenciaria interna que, desde el punto de vista de las empresas, no se adecúa a sus lógicas de funcionamiento. En concreto, las empresas que han tendido a acercarse a los recintos penitenciarios estarían buscando una modalidad de producción que, desde el punto de vista de los funcionarios que han tenido contacto con éstas, les permita alcanzar menores costos de producción. En este sentido, uno de los principales incentivos que tendrían las empresas para invertir en las cárceles serían los menores costos laborales y la mayor flexibilidad para insertar a la fuerza de trabajo de acuerdo a los ciclos productivos.

Sin embargo, tanto la reglamentación interna como la cultura organizacional de tipo burocrática en las cárceles chilenas actuarían como factores que finalmente desincentivarían la inversión privada en las cárceles, pese a los incentivos que inicialmente pueden haber atraído a las empresas a invertir en estos centros de reclusión, tales como el uso gratuito de galpones para la producción empresarial y una fuerza de trabajo cautiva. Al respecto, la narración de una funcionaria de la Cárcel Concesionada de Rancagua es especialmente interesante, pues da cuenta de cómo la lógica del control y el orden de Gendarmería tiende a entrar en conflicto con la lógica de la productividad propia de las empresas privadas:

A: Bueno me has contado que aquí también trabajan ciertas empresas externas que se han instalado al interior del centro penitenciario. Ahora me gustaría que me contaras cómo se ha ido desarrollando la inversión instalada en el recinto.

B: Mira la llegada en realidad fue como bastante costosa, en el sentido que nos costó bastante llamar la atención de los empresarios para que se quisieran instalar acá. Venía mucho empresario, miraba los galpones y se entusiasmaban mucho con el tema de la infraestructura. Al principio un poco temeroso por todo lo que implicaba trabajar con gente privada de libertad. Bastante expectante hacia su postulación, pero cuando empezaban a conocer cuál era el funcionamiento interno del tema, como que empezaban a desertar, así como a abortar la idea, porque en realidad el programa o el sistema tiene muchas exigencias. El empresario o microempresario chileno por el momento no está acostumbrado a mantener primero al día sus cuentas, es decir, o sea, declarar y pagar sus imposiciones y ellos hacen lo que se llama “ la bicicleta”, o sea, declaran y después pagan. Acá no, nosotros exigimos que sí tienen que ser declaradas y sí tienen que ser pagadas en el mes que corresponde. Entonces ya hay una exigencia. Entonces ahora ellos como nosotros somos los operadores. Ellos no son subcontratistas nuestros, pero sí son empresas colaboradoras. Por tanto y en cierta medida también tiene un poco que ver con la ley de subcontratación. Entonces a lo mejor nosotros tenemos alguna obligación subsidiaria y todo el tema. Entonces tenemos que también que traspasar algunas obligaciones a la empresa sobre todo en el tema de prevención de riesgos. Entonces eso ha sido también otro punto que les ha costado mucho. Nosotros tenemos un programa de prevención de riesgos súper exigente en cuanto a cumplimiento, en cuanto a preparación de los trabajadores, a preparación de los espacios, a mantención de los espacios. Entonces eso a los empresarios les ha costado bastante desde el punto de vista de la entrada y la permanencia, desde lo que es principalmente recursos humanos y prevención de riesgos...

A: ¿Y actualmente con cuántas empresas externas están trabajando?

B: ...Tres...

A: ¿Y han tenido deserción de alguna empresa?

B: Sí una empresa de mueblería

A: ¿Alguna otra dificultad que se te ocurre que hayan tenido que enfrentar las empresas que invierten en esta cárcel?

B: Mira yo creo que principalmente eso, principalmente es ponerse a nivel de las exigencias. Eso ha sido como lo más complicado y como te digo en esas dos áreas puntualmente prevención de riesgos y recursos humanos, ahora otra...si tú me llevas a ... otra también es la operativa. O sea, aquí tiene que haber una empresa demasiado ordenada para que pueda ser, digamos, productiva o eficiente, porque como hay poco personal, como Gendarmería cuenta con alguna reglamentación hay cosas que cuesta, cuesta. Por ponerte un ejemplo. No sé po', cuando no hay personal en la puerta, cuando no hay personal en la puerta me refiero a que los acompañe adentro, que haga...han estado una o dos horas esperando que entre el camión. Entonces imagínate para una empresa lo que significa dos horas afuera esperando a una persona en un camión o las autorizaciones de ingreso. Un cliente tú sabes que se presenta de un día a otro. Nosotros tenemos que mandar con 48 horas de anticipación las autorizaciones de ingreso, es decir, si el cliente se contactó hoy con la empresa debe venir recién el próximo lunes a ver la producción, porque el empresario tiene que mandarnos a nosotros la solicitud. Nosotras a la ITE, la ITE a Gendarmería. O sea, demasiada burocracia, demasiada burocracia para las exigencias de la producción actual y en todo término. O sea, si tú me preguntas cuál ha sido el peor, peor problema que hemos tenido nosotros aquí adentro como área laboral y servicio es la burocracia. Es tremenda. De hecho, aquí se dejan de hacer cosas, se dejan de hacer cosas, porque se demoran los papeles a la ITE, porque no llegan en forma oportuna a Gendarmería.

A: ¿La ITE es...?

B: la Inspección Técnica de Explotación, o sea aquí hay demasiada gente mirando y muy poca gente haciendo, muy poca gente haciendo. O sea, demasiada burocracia y también es como muy reglamentario todo, muy reglamentario, faltan personas que tengan facultad de decisión y de aplicar criterios en una decisión. Nosotros hemos perdido programas de capacitación que llegan por becas, pero fantástico cachay. El año pasado más de 3 millones de pesos en perdernos un curso para mujeres, porque la lista iba con 19 y no con 20 y la ficha decía que tenían que ser 20. Entonces como no iban los 20 quedó fuera. Entonces ahí tu de repente dices ¿y dónde está el criterio?. Entonces eso yo creo que es un tema, un tema de verdad. O sea, la forma de administrar un contrato no está a la par para nada con las exigencias del contrato y los estándares que están requiriendo, porque nosotros como operadores estamos trabajando a un nivel y la respuesta que tenemos desde lo que es la administración del contrato es distinta y yo creo que le pasa exactamente lo mismo a Gendarmería. O sea, de repente Gendarmería nos pide cosas y si nosotros siguiéramos tal cual los conductos regulares Gendarmería tendría que pedir un informe al menos con dos semanas de anticipación para que pudiera llegar al día en los momentos que lo necesita. El se lo tiene que pedir a la ITE, la ITE tiene que revisar si corresponde allá, si va acá. Entonces, ¿te das cuenta? (Funcionaria, Cárcel de Rancagua)

Pese a que, desde el punto de vista de la empresa, existen hoy diversas limitaciones para la inversión privada en las cárceles chilenas, en los casos estudiados se tomó contacto con representantes de dos empresas que actualmente se encuentran funcionando hace más de un año al interior de estas cárceles. Una empresa está dedicada a la producción de insumos apícolas de madera y la otra empresa a producir colectores solares de cobre. La experiencia acumulada por parte de estas empresas en este tiempo permite reforzar y encontrar nuevos elementos para poder entender por qué todavía hay pocas empresas

invirtiendo en las cárceles en Chile y por qué hay algunas empresas que sí se han hecho partícipes de este desafío.

Un primer factor que dificulta la inversión empresarial en las cárceles son las diversas exigencias administrativas que impone Gendarmería a los empresarios que desean instalar una unidad productiva en una prisión. Al respecto, uno de los empresarios entrevistados relata cómo tuvo que invertir un año en las gestiones correspondientes hasta lograr concretar su inversión en el CCP Colina. Sin embargo, valora la disposición del personal de este centro penitenciario de llevar a cabo las diversas reuniones que finalmente posibilitaron este proyecto:

A: ¿Y en qué año exactamente comenzaron las gestiones para invertir en esta cárcel?

B: En el año...el 2007, noviembre del 2007. No antes, mucho antes, Septiembre del 2007. Ahí empecé a averiguar, preguntar, presenté el proyecto y en diciembre de ese año, reuniones, 800 reuniones...

A: ¿Y cómo se generaron esos primeros contactos con gendarmería?

B: Por la concesionaria, o sea, yo hablé con la encargada laboral, que está a cargo de buscar las empresas. A ella le pareció más o menos interesante el proyecto, porque están enfocados a empresas más grandes. Nosotros somos una empresa más pequeña... cuando uno es pequeño la valorización que ellos tienen es súper baja. Al principio me dijeron que no. Fue en realidad un NO mutuo, porque me llenaron el vaso con tantas exigencias y tú no puedes cumplir con todas las exigencias. Entonces corté por lo sano y seguí trabajando afuera. Así fue...Y resulta que un día me llaman, que habían bajado la exigencia, pero a mí ya no me interesaba, porque ya me había instalado con un galpón afuera. Entonces ya había invertido, o sea las ganas estaban igual, pero...si eran tantos problemas para instalarse, ni imaginar los problemas que iba a tener acá. Al final eh...se dio la oportunidad el año pasado de hacer buenos negocios y dije ya, me voy a trabajar allá. Llamé de nuevo y empecé a exigir, daba dos semanas para empezar a trabajar acá sino yo ya me atrasaba, y así fue. Trajimos toda la maquinaria y nos pusimos a trabajar acá. Fue un tema...no fue fácil.

A: ¿Cómo evalúas esos primeros contactos con Gendarmería, la encargada laboral...?

B: Fueron buenos. Tuvieron la disposición a escucharme. Partamos por ahí. No se cerraron las puertas, o sea, se hicieron reuniones, tenían las intenciones, porque el proyecto estaba considerado con un crédito del banco. Entonces también yo entiendo que estaba el temor de si era viable o no. Piensa que te están entregando un galpón industrial, tiene que resultar. Entonces no fue malo. (Empresario, empresa 1)

La escasa claridad respecto a los procedimientos requeridos para la inversión empresarial en la cárcel así como respecto al personal a cargo de estos es otro de los factores que desincentiva la instalación de empresas en las prisiones en Chile. Esta situación se vuelve más fácil, en la medida en que quien desea invertir ya tiene algún contacto previo con la Administración Penitenciaria. Una de los empresarios entrevistados da cuenta de este factor:

A: ¿Y estos primeros contactos cómo se fueron dando? Tú estabas de ahí antes, pero cuando decidiste invertir con empresa propia en la unidad penal, ¿cómo fueron las gestiones?

B: Súper fácil, yo ya estaba adentro. O sea, si yo fuera perico los palotes que viene recién llegando... complicado, pero claro, entrar a una unidad penal de este tipo por tema de trabajo no es llegar y tocar la puerta. De hecho, es súper difícil, porque primero nadie sabe con quién tení que hablar, nadie sabe cómo llegar, nadie sabe quién está a cargo y el que está a cargo lo cambian en dos semanas más. Entonces si yo no hubiese estado adentro de la cuestión, hubiese sido muy difícil entrar. Tiene una barrera de entrada muy alta. Entonces, si bien Gendarmería trata de ponerle todo el pino que puede eh...esto debiera funcionar más como una industria, más que como eh...O sea, yo lo veo no sólo por la generación de recursos pa' las mismas cárceles, sino también lo veo por la generación de competencias dentro de los internos. Tener más rigurosidad de programación, de generar por parte de Gendarmería o por parte del gobierno un organismo que sea encargado de los CET, que funcione paralelo a Gendarmería o con ellos, pero que se encargue de eso, porque yo le veo un potencial tremendo. O sea, no sólo porque podí tener mano de obra barata entre comillas, porque a nosotros, a mí, en el caso de los colectores, me saldría más barato fabricarlos afuera que en Colina, pero yo creo en el proyecto y creo que la cuestión funciona y va a funcionar y por eso lo tengo ahí. Además que le da mucha potencia al proyecto que tengo yo que junta el tema de la reinserción, de utilización del cobre y la energía renovable, entonces...pero debiera haber una estructuración mejor. O sea, no menospreciar el trabajo de Gendarmería, pero es que no es su foco. Esto es como una patita y si funciona o no funciona bien. Entonces creo que debiéramos meter más fichas en que los CET sean una herramienta eficaz de organización laboral. Si tú te das cuenta, por ejemplo hay muchos fondos de gobiernos destinados a capacitar gente de escasos recursos a través del SENCE, becas sociales se llaman, y hay un montón de instituciones ávidas de gente para poder capacitar, tienen las capacitaciones, los cursos, pero no saben a quién entregárselos. Entonces evidentemente los reos son un buen foco para poder capacitarlos. Pero si no es fácil para ellos hacerlo, si no tienen las líneas, si no tienen las redes para entrar y romper la barrera no lo hacen po'. ¿a quién le preguntan?, hay claramente un encargado de capacitaciones adentro de la cárcel y todo, pero no hay, es diluible el tema...y eso a las empresas no les gusta mucho o a la gente que va a invertir y que va a hacer capacitaciones no les gusta, les gusta la cosa más expedita, "ya cuánto, cómo, altiro". Ahora adentro ya es fácil po', porque esa misma informalidad te sirve, ¿por qué? porque todo es más informal y más fácil po', llamai por teléfono y sabí quién está de turno y le decí "oye mira tengo este problema" y te dice "ya, mira no te preocupes..." ¿entendí? Por eso creo importante generar una línea de acción para los CET, que sea un programa casi de gobierno, de poder focalizar este tema adentro de las cárceles, porque hay buenas competencias adentro de la cárcel. Porque independiente que los gallos adentro sean malos, tienen ideas, también hay competencias, también hay capacidades y muchas veces quedan ahí en el olvido...O sea, no sé si has entrado a una cárcel, pero yo he tenido la oportunidad y adentro te das cuenta que tienen su foco, aunque no estén en un CET, de cabros que se dedican a...no sé, tienen algún hobby o hacen alguna cosita, algo que están explotando hacer y...proyecto es muy fácil encontrarlos, pero falta la organización, falta generar un departamento, generar un comité, asignarle lucas y generar una torrecita que sea capaz de organizar todos los CET en Chile. Sí hay muchos CET, algunos funcionan bien, otros mal, otros más o menos. (Empresario, empresa 2).

Otro factor de gran relevancia para desincentivar la inversión empresarial en las cárceles es el nivel de formación con que ya cuenta la población penitenciaria. Al respecto, ambos empresarios indicaron que tuvieron que capacitar inicialmente a los reclusos que

emplearon, pese a haber comenzado a trabajar con personas que ya se encontraban en el sector laboral de las correspondientes cárceles y por lo tanto, que ya habían tenido algún tipo de formación para el trabajo. Dentro de esta formación, tuvo un rol central transmitirles a los reclusos el hábito de no robar y por lo tanto, de generar un vínculo de pertenencia y lealtad con la empresa para la cual comenzaban a trabajar:

A: Ya.

B: En cuanto al recurso humano, porque pucha de verdad quieren trabajar. A veces llegan atrasados, pero no porque quieran sino porque no los pasan a buscar, o de repente hay un allanamiento...o sea es parte del sistema, uno tiene que adaptarse al sistema. A veces te llenan el vaso, pero...bueno, no se puede uno olvidar que estamos dentro de la cárcel. Lo otro nosotros partimos, aquí fue el año pasado una cuestión de loco. O sea, tener 25 personas que nunca habían trabajado en su vida, fue difícil, fue extremadamente difícil y cambiar los hábitos. Ellos tienen sus hábitos que es robar. No todos, pero algunos sí. Y está la presión interna, de otros internos que no trabajan que los presionan: "oye, tráeme un tornillo, cola fría, un martillo", porque acá todo sirve, lo que tu botas en la calle acá sirve. Entonces, al principio costó mucho enseñarles," oye tú tienes que cuidarme a mí, porque si yo me aburro me mando a cambiar", porque tengo la opción de tomar mi maquinaria y de instalarme en otro lugar, y se me solucionan muchos problemas, obtengo otros, pero sumando y restando tal vez me convenga más afuera. Pero hoy en día yo creo en el sistema, la gente puede cambiar, aunque no toda... (Empresario, empresa 1)

La rotación del personal es un factor adicional que dificulta la instalación de las empresas en las cárceles. Esto, porque impide que los procedimientos productivos de cada empresa puedan ser conocidos y finalmente coordinados con el personal de Gendarmería. Así mismo, establece un quiebre en el establecimiento de las confianzas entre Gendarmería y el personal de la empresa, elemento que es central para el funcionamiento tanto de la empresa como de la cárcel así como para la relación entre ambas organizaciones. Al respecto, uno de los entrevistados detalla esta situación:

A: ¿Y tú tenías conocimiento de antes de otra empresa que hubiese invertido en una unidad penal?

B: No, lo que pasa es que generalmente tú como chileno, como persona normal creo que nunca fui a una cárcel. O sea, antes de entrar a trabajar en este proyecto no conocía una cárcel. Entonces creo que es un mundo súper interesante, ajeno a uno. O sea, si tú te imaginai a alguien, "oye tengo internos trabajando en una cárcel en paneles solares", chuta y lo primero que preguntan es: ¿tienen herramientas? O sea como que...y eso es como natural (...) eso es lo que uno piensa a buenas y primeras, pero después te das cuenta que no...Ahora yo creo que hay una falencia grandota. Yo creo que el tema de la reinserción a partir de centros de trabajo para los internos debiese ser una prioridad un poco más grande y debiera tener una aplicación un poco más industrializada por decirlo de una manera, eh...Gendarmería lo trata de hacer bien, ellos le ponen hartito pino, tratan de que funcione, pero Gendarmería tiene un problema que es la rotación, rota mucho su personal. Entonces imagínate, yo llevo cinco años y debo tener, debo haber conocido a diez encargados de unidad laboral. Entonces nosotros optamos al final por tener un manual,

porque sino estarles enseñando cada vez que entra alguien nuevo...pero yo creo que si nosotros pudiéramos explotar de mejor manera el tema de los centros de estudio y trabajo, primero generaríamos recursos pa' las mismas cárceles que serían interesantes, y segundo eh... generaríamos las capacidades dentro de los mismos internos po', pa' externalizar los procesos. O sea, por ejemplo no sé po', estamos nosotros en Colina, estamos nosotros y un par de mueblerías y está (la empresa) Z., que Z. se come casi todo. Ahora pa' ellos me imagino que debe ser buenísimo, porque no se pierden las cosas, tienen capacidad de...pero yo creo que por ejemplo, en este caso Gendarmería podría aprovechar mejor eso, explotarlo de mejor manera. (Representante empresa 2)

Otro de los factores en cuestión son las restricciones de entrada y salida propias de todo recinto penitenciario. Sin embargo, éstas se van facilitando a medida que se van generando mayores grados de confianza entre Gendarmería y la empresa.

A: ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que han tenido que enfrentar?

B: La burocracia, el principal, la principal dificultad, porque el tema con los internos eso lo arreglamos nosotros, acá lo formamos, le enseñamos...

A: ¿Tiene que ver más con los trámites para entrar y salir, los permisos?

B: Sí, eso dificulta tu labor y harto, porque eh...no sé, pero ahora está más abierto.

A: ¿Desde cuándo?

B: Hace tres meses.

A: ¿Una nueva política o ya te conocen?

B: Me conocen. Eso es importante y ya empiezas a saber cómo funciona el sistema, lobby...se facilitan las cosas, pero no es fácil. (Empresario, empresa 1)

Actualmente las empresas, al igual que la población penitenciaria, no pueden hacer uso de tecnologías de la información y comunicación en los centros de reclusión. Esta restricción dificulta también en gran medida la labor empresarial, puesto que estas tecnologías constituyen hoy una plataforma central para la creación y la gestión de los negocios. Al respecto se refiere uno de los empresarios entrevistados:

A: Y en ese sentido, ¿cuáles serían las sugerencias para mejorar la actividad productiva?

B: Partamos por herramientas tecnológicas. O sea, no puedes tener una empresa adentro sin tener teléfono ni Internet, ninguna empresa funciona así. No tengo mis herramientas de comunicación con clientes, queda afuera. Los clientes me llaman a mi celular y hay que volver a llamar uno a uno, a los proveedores, todo de afuera. Entonces ¿cómo es posible que una empresa no tenga Internet?, es básico, el mismo teléfono, es como tener luz pa' que funcione. Hay que cambiar en Gendarmería que las empresas tienen sus requerimientos y que tienen que facilitarlos, porque de repente de verdad he estado a punto de perder la paciencia, pero está la gente y ese es el tema que te frena, cómo los voy a dejar botado, cómo, ya sigamos, démosle (...) (Empresario, empresa 1)

Pese a la existencia de diversos factores que estarían dificultando la inversión privada en las cárceles del sistema penitenciario chileno y la generación de trabajo dependiente a partir de éstas, los casos estudiados dan cuenta de una positiva evaluación de su experiencia en las cárceles de

Rancagua y CCP Colina. En ambos casos, dicha evaluación reposa, por lo menos en parte, sobre la satisfacción personal de los dueños de estas empresas de estar contribuyendo a la reinserción social de la población penitenciaria, sentimiento que finalmente ha venido acompañado de un paulatino reconocimiento social de la laboral que están realizando.

A: Y finalmente tu motivación...tú me decías que a ti te sale mucho más económico producir afuera que adentro, ¿tu motivación es un tema social?

B: Sí, claro, yo estoy comprometido con el proyecto. O sea, pa' mí, mi taller productivo está en la cárcel y va a seguir estando ahí, porque yo tengo acceso a fabricar mis colectores en China, que me va a salir barato, pero no lo hago porque creo en el proyecto, creo que en Chile somos capaces de hacer las cosas. A mí también me sirve, porque genero ruido, transparente el proyecto, es un proyecto social y como te digo si bien es un proyecto que manejo yo, es de C. (Representante empresa 2)

En resumen, en los últimos años el Estado chileno ha intentado incrementar las oportunidades laborales de la población penitenciaria mediante la apertura de las cárceles a la inversión privada. Hasta el momento se observa una escasa presencia de empresas instaladas en los diversos recintos penitenciarios. Esta situación pareciera deberse a un conjunto de factores, que en gran medida dan cuenta de la tensión que experimentan hoy las cárceles de Chile al querer incorporar en sus espacios a las empresas privadas. Específicamente, la lógica del control y del orden propia de la cárcel tiende a plasmarse en un conjunto de regulaciones y requerimientos administrativos que entran en conflicto con la lógica de la productividad propia de las empresas privadas, en el marco de la cual esperan encontrar en el sistema penitenciario una fuerza de trabajo que les permita reducir sus costos de producción y con ello maximizar sus utilidades. Podría esperarse que estas tensiones entre cárcel y empresa tiendan a anular toda posibilidad de colaboración entre ambas organizaciones. Sin embargo, la cárcel en Chile pareciera caracterizarse, como ya se ha venido planteando en este estudio, por un alto grado de arbitrariedad en su proceso de toma de decisiones, con lo cual tiende finalmente a disolver toda regulación relativa a los procedimientos internos existentes. Al mismo tiempo, las empresas en Chile organizan su producción, en gran medida, sobre la base de la externalización y subcontratación de sus servicios. En este contexto, la empresa privada pareciera haber logrado ingresar al espacio de la cárcel principalmente mediante la subcontratación de determinadas etapas productivas, las cuales son realizadas por la fuerza de trabajo penitenciaria. En consecuencia, el trabajo penitenciario proveniente de las empresas privadas sí se habría expandido dentro de las cárceles chilenas. Sin embargo, esto habría ocurrido al margen de las regulaciones penitenciarias internas, pero en presencia de la autoridad penitenciaria.

4.3.2.3. La prestación de servicios a empresas externas

Una tercera forma de trabajo penitenciario corresponde entonces a aquella que se genera a partir de la subcontratación de reclusos por parte de empresas externas. De acuerdo a las cifras oficiales de Gendarmería, un 1.6% de la actividad laboral penitenciaria (Gendarmería 2008b:24) provendría de empresas que solicitan trabajo a trato, es decir, trabajo que se paga según producto terminado. Sin embargo, mediante la presente investigación se ha podido constatar que dicho porcentaje sería mayor, pues suele ser una modalidad de trabajo que actualmente se desarrolla en todos los recintos penitenciarios estudiados, siendo en el caso del CPF ésta la única modalidad de trabajo para empresas existente en este centro de detención. Así mismo, cabe tener presente que gran parte de la prestación de servicios a empresas privadas las desarrollan hoy, como indica una funcionaria entrevistada, los trabajadores independientes o artesanos, los cuales constituyen el grupo mayoritario de trabajadores dentro de la fuerza de trabajo penitenciaria:

A: ¿Además del tema de salir?

B: Claro, lo que ha sido muy exitoso acá no es la comercialización, sino que es la, cómo se llama, es la contratación de mano de obra. Gente que trae trabajos que le cosan cinturones, que le arreglen zapatos y lo hacen y se comercializa. Eso ha sido bastante exitoso acá...

A: ¿Cómo por encargo?

B: ...Claro...

A: ¿y eso lo realiza los trabajadores independientes, artesanos...?

B: Trabajadores independientes

(Funcionaria, Cárcel de Rancagua)

La relevancia de esta fuente de trabajo radica en que ciertamente a través de ésta se están generando una gran cantidad de diversas oportunidades de trabajo, situación que también explicaría el importante desarrollo que ha alcanzado al interior del sistema penitenciario chileno. Por ejemplo, en el CPF de Santiago un conjunto de mujeres trabaja en la producción mangueras de alta presión. Una de nuestras entrevistadas narra en detalle el tipo de trabajo que esta actividad implica:

A: No vas a dejar a cualquier persona...

B: No, porque el trabajo que nosotros hacemos es como para preocuparse un poco más. Nosotras hacemos flexibles para gas. Mangueras de alta presión. Es un proceso largo, se arma, se corta, se aprieta y el último trabajo lo hago yo. Todo eso lo hacen las chiquillas y el último trabajo tengo que revisar manguera por manguera y detalle por detalle. ¿Viste? Pero uno siempre tiene una persona que tus ves que es más que se preocupa y cuando un día uno tiene visita un día martes, un día sábado que a uno lo visitan y hay que trabajar, yo le digo: "sabes qué, hay que entregar la guía,

hay tanto para entregar". Si hay que hacer algo nuevo, yo estoy muy segura que ella va a andar bien, que no va a mandar nada malo. Como que es la más interesada, como que se preocupa un poquito más.

A: Y hablando de tu trabajo de control de calidad, cuéntame, ¿ustedes trabajan con contrato de trabajo?

B: Sí, no sé cómo se le llamará acá. Si tenemos, cuando nos pagan el sobre, tenemos en la libreta que nos descuentan para la libreta. Pero yo nunca he firmado un papel, un contrato de trabajo aproximado. O sea, mi sueldo es de 60 mil pesos. Mi sueldo.

A: Eso es más o menos aproximado ¿o te queda eso con el descuento?

B: No, ese es mi sueldo, con descuento me quedan como 50 y algo. (Trabajadora dependiente, CPF Santiago)

Pese a que esta modalidad de trabajo permite generar nuevas fuentes de trabajo para la población penitenciaria, tiene como al mismo tiempo como consecuencia negativa el desarrollo de condiciones de trabajo que tienden a situarse por debajo de los estándares laborales mínimos de este país, los cuales ya son bajos en el contexto internacional.

4.3.2.4. El trabajo independiente

El autoempleo o trabajo independiente es la forma de trabajo que suelen utilizar la mayoría de las personas reclusas para generar una posibilidad de trabajo para sí mismos. De hecho, según Gendarmería esta actividad laboral correspondería al 59.3% del conjunto de modalidades de trabajo en el sistema penitenciario chileno (Gendarmería 2008b: 24). El importante desarrollo que ha tenido esta actividad laboral se debería, de acuerdo a uno de los funcionarios entrevistados, a una estrategia de integración al mercado del trabajo por parte de los reclusos en orden a superar las restricciones que les impondría el mundo de trabajo al momento de egresar del sistema penitenciario. Específicamente, la presentación del certificado de antecedentes sería una de las principales barreras que los reclusos consideran que no lograrían superar al momento de postular a un trabajo:

A: Ya, planteándolo en ese escenario de que existen las capacitaciones y están constantemente llegando... ¿Cuáles son los cursos más requeridos por los reclusos?

B: Bueno eh... aquí en este sector, como es un sector especial y yo diría único en Gendarmería, eh... generalmente eh... sobre todo en el área contable. Hay muchos internos que son microempresarios acá eh... y ellos manejan sus propios fondos, sus propios dineros, se autogestionan, entonces... no todos son expertos en la materia contable tributaria. Por lo tanto generalmente requieren de un tipo de inducción o capacitación con respecto al tema. Eh... por lo general siempre es eso, eh... y algunas capacitaciones más específicas en el ámbito del rubro que ellos quieran desarrollar en forma externa por... porque los internos buscan la independencia de su trabajo en el exterior por... por razones obvias, porque siempre cuando requieren un trabajo apatronado se les pide el certificado de antecedentes. Entonces para ellos es mucho más cómodo el... el desarrollar un trabajo individual donde ellos sean sus propios eh... eh... sus propios jefes. (Funcionario, CCP Colina)

Sin embargo y de acuerdo al conjunto de entrevistas realizadas a lo largo de este estudio, parte del desarrollo del trabajo independiente en las cárceles estaría también relacionado con las escasas posibilidades de trabajo que los propios centros de detención presentan hasta el día de hoy y que los reclusos deben enfrentar diariamente. En este sentido, esta forma de trabajo pareciera ser una respuesta de los individuos a un contexto organizacional que ha desarrollado hasta el momento una escasa oferta de trabajo penitenciario. De esta manera, la población penitenciaria buscaría resolver la satisfacción de sus necesidades materiales y sus requerimientos biográficos y psicológicos de desarrollar una actividad laboral mientras se encuentra reclusa.

Pese a que la gran mayoría de trabajadores penitenciarios se desarrollan hoy bajo esta modalidad de trabajo, su implementación no es inmediata, sino que implica tener a su disposición un conjunto de recursos que las propias personas deben activar. En este

sentido, el trabajo independiente es la modalidad de trabajo que los reclusos, en principio, tienen más a su alcance. Sin embargo, en la práctica no todos los reclusos interesados pueden finalmente desarrollarla, en parte, por los diversos recursos que requieren tener para poder desempeñarse como trabajadores independientes. En este sentido, se vuelve central contar con un capital mínimo para poder comprar el material de trabajo, el que puede ir desde comprar una aguja a comprar maquinaria de trabajo:

A: Pasando a otro tema. Me gustaría que me contaras ¿qué actividades haces aquí durante el día?
B: Trabajo el cuero, más que nada eso. Jugamos a la pelota, y eso no más
A: ¿Me podrías explicar lo primero que me dijiste?, ¿de qué se trata?
B: Eh, hago monederos, billeteras
A: Ya
B: Mando a buscar materiales
A: Ya y eso ¿cómo se te ocurrió hacer eso?
B: No, aquí aprendí po'
(...)
A: ¿y cómo aprendiste a trabajar el cuero acá?
B: Un compañero de pieza me, me enseñó a coser.
(...)
A: ¿pides tus materiales, haces tus cosas y las vendes acá?
B: No, las mando pa' la calle, se las paso a mi mamá pa' que las venda ella
(...)
A: bueno, ¿cuánto te cuesta hacer una billetera?
B: El cuero, el hilo (silencio) sale como quinientos pesos hacerla
A: ¿tú en cuanto vendías la billetera de cuero?
B: Cuatro mil, cinco mil la vendo (Trabajador independiente, Cárcel de Rancagua)

Asociada a la adquisición del material de trabajo se encuentra la dificultad de ingresar los materiales requeridos para la producción, dificultad que depende del tipo de material que se desea entrar a la cárcel. Como indica este joven trabajador independiente, para ello deben los reclusos presentar un escrito a Gendarmería cada vez que desean ingresar su material de trabajo a un recinto penitenciario:

A: Ya y ¿quién te dijo que eso existía?, ¿que tu podías hacer eso?
B: ¿Cómo?
A: Porque tu llegaste acá y, y ¿cómo supiste que podías trabajar en cuero acá?, ¿cómo ingresaste los materiales?
B: Ah, si po', es que en toda, en todas las cárceles se pueden ingresar materiales
A: Ya
B: Dejan, autorizan a entrar materiales, por intermedio de un escrito
(...)

A: ¿ No te costó el hecho de tener...?

B: Nooo

A: ¿ ... ingresar materiales?

B: No, hasta, hasta cierta cantidad no más

(Trabajador independiente, Cárcel de Rancagua)

A pesar de que en los recintos penitenciarios existen normas y procedimientos claros relativos al ingreso de material, que tienden a lentificar el ingreso de los materiales, éste pareciera volverse más rápido en la medida en que el recluso logre generar un nivel de confianza mayor con los funcionarios de Gendarmería:

A: y cómo funciona tu empresa?, ¿Tú mandas a pedir material?, ¿Cómo funciona eso, hay tenido problemas con eso?

B: Eh no, porque hice un escrito para que me dejaran entrar las cosas. Así como un escrito permanente. Entonces está pegado afuera, donde se reciben las encomiendas. Entonces dicen ya vengo a dejar encomienda y mi mamá me viene a dejar todas las semanas.

(...)

A: ¿Entonces no es necesario que tú todas las semanas estés mandando un escrito?

B: No escrito no, escrito no

A: Ya y ¿ tú como te contactas con tu mamá para que te traiga los materiales?

B: En la visita le paso la lista, la plata

A: Ah ya

B: Ella viene a todas las visitas, no falta ni una, ni una, nunca...

A: ¿Y cuándo tienes visita?

B: Los miércoles y los domingos

A: Ya y los materiales, ¿cuándo entran?

B: Eh, se lo encargo el miércoles y ella compra a veces el mismo miércoles y me los viene a dejar el viernes en la mañana

A: ¿Los viernes entran los materiales?

B: Eh, claro los viernes, y a veces le encargo los domingos, me los vienen a dejar el martes. Esta semana por ejemplo...

A: Ah, ¿pero no hay como un día exclusivo?

B: No, no, si es de lunes a viernes

(Trabajadora independiente, CPF Santiago)

En el caso de la comercialización de los productos, los reclusos tienden a recurrir principalmente a sus redes familiares y de amigos para poder vender sus productos y/o venden sus productos al interior de la misma cárcel a otros reclusos. Esto, debido a que por lo menos los recintos estudiados presentan una escasa o casi nula infraestructura así

como una carencia en programas de apoyo con estos fines. A esta situación se refiere, por ejemplo, una de las funcionarias entrevistadas:

A: Se experimenta entonces como una dificultad...

B: Sí como una dificultad. Ahora el tema de la comercialización es otro tema. O sea, nosotros estamos bastante lejos como sala de ventas. Hemos tenido sí mucha difusión, tenemos éxito cuando salimos en este stand de ventas, las ferias artesanales y todo, pero imagínate con todo lo que es la competencia. ¿tú conoces en el centro los malls? O sea, ¿quién va a querer venir acá a La Gonzalina a comprar un cinturón?

(...)

A: Entiendo. Si me pudieras comentar ahora algo más acerca del tema de la comercialización. Me hablaste de estas dos formas que tenían acá...

B: De comercialización de productos. Mira eso es lo que nosotros tenemos como concesionaria, pero también los internos comercializan bastante durante la visita. Les pasan los productos a sus familiares y sus familiares los venden directamente. Es una práctica muy habitual. De hecho si tú consideras que, primero, van a recibir el dinero instantáneamente. Nosotros tenemos pagos dos veces al mes. Tenemos los 15 y los 30. Entonces el interno ya tiene que estar regulado a una fecha. Segundo, todo lo que ellos reciban en sala de ventas en cuanto a dinero tiene que tener este 15% de descuento. Solamente podría recibir una UTM. El resto se iría a Gendarmería. Sin embargo, lo pagan con sus parientes, o sea, todo el dinero viene al tiro...

A: No hay control sobre el dinero en esa instancia...

B: No, para nada, eso no tiene que ver nada con nosotros

A: Y el tema de las cosas por encargo, ¿son por medio de las visitas?

B: No, eso lo regulamos nosotros a través de sala de ventas

A: Ya correcto, ¿Gendarmería interviene en esos procesos de comercialización o ustedes como...?

B: O sea, ellos siempre intervienen en el sentido de que autorizan, ellos fiscalizan, ellos mantienen la perspectiva de seguridad de todos, todos los procedimientos que nosotros hagamos, de todo, todo. De hecho, ellos son quienes custodian el dinero de los internos. O sea, todo lo que se genere por libre excedente queda en manos de Gendarmería y ellos son quienes finalmente los entregan a sus familiares. O sea, esa es la forma en que Gendarmería interviene.

A: Ya y ahí ¿qué personas están trabajando en la comercialización?, ¿hay gente especializada en eso o son ustedes mismos los encargados de ese proceso?

B: Tenemos un encargado de sala de ventas, que es una encargada de local

A: ¿Y ella también es la encargada de cuando salen a otras ferias afuera a vender?

B: Sí...

B: Y eso lo hacen cada cuánto tiempo más o menos...

B: Cada 6 meses. Depende. La obligación contractual es una vez al año. Nosotros tratamos de hacerlo por lo menos 3 veces al año. (Funcionaria, Cárcel de Rancagua)

En las dinámicas de comercialización de los productos de los trabajadores independientes cabe entonces no sólo tener presente las deficiencias de personal e infraestructura que tienen los recintos penitenciarios, sino que también los incentivos económicos que tienen los trabajadores independientes para comercializar ellos mismos- sea con ayuda de familiares y/o amigos o no- sus productos. Al respecto, el hecho que Gendarmería

controle también el dinero que pueden tener consigo los reclusos y aplique a cada ganancia el descuento correspondiente a la libreta de ahorro personal que debe tener cada recluso constituyen dos factores que orientan finalmente la comercialización de los productos hacia la autocomercialización. En este caso, al igual que en el caso del trabajo, los reclusos tienden a desarrollar nuevamente estrategias que les permitan incrementar su capacidad de acción dentro del contexto carcelario y sus carencias específicas.

En resumen, el trabajo independiente constituye hoy la modalidad de trabajo más desarrollada por la población penitenciaria laboralmente activa. Su implementación constituye un esfuerzo individual por parte del recluso, tendiendo a apoyarse en otros reclusos y/o familiares y amigos para alcanzar su desarrollo. Paralelamente, los esfuerzos de Gendarmería, que difieren de un recinto penitenciario a otro, se han centrado en poner a disposición de la población penal maquinaria para su uso y generar espacios mínimos de comercialización de los productos de estos trabajadores. Sin embargo, tanto los funcionarios de Gendarmería como los trabajadores independientes reconocen que estos esfuerzos institucionales no son suficientes para permitir una adecuada integración presente y futura de estos trabajadores al mercado del trabajo.

4.3.2.5. La microempresa en la cárcel

La actividad microempresarial pareciera estar, de acuerdo a las entrevistas realizadas, aún muy subdesarrollada en los recintos penitenciarios estudiados. De hecho, Gendarmería estima que sólo un 0.2% de la población carcelaria que trabaja lo hace de esta forma (Gendarmería 2008b: 24). Esto puede deberse, en gran medida, a que un trabajador independiente debe primero lograr generar tal nivel de demanda de su producto para poder a partir de aquella obtener los recursos necesarios para financiar no sólo su empresa sino también los salarios de sus trabajadores. Tomando en consideración las barreras y dificultades que enfrentan hoy los trabajadores independientes, dentro de los casos estudiados casi no se encontraron casos de trabajadores microempresarios. Sin embargo, aquellos casos analizados plantean que la principal dificultad que tiene esta modalidad de trabajo es poder acceder a tiempo y en las cantidades correspondientes al material de trabajo necesario para poder responder a la demanda de sus clientes así como poder comunicarse con sus clientes. Al respecto, un recluso que se asoció con otros dos reclusos más para formar una empresa de fabricación de muebles, da cuenta de estas dificultades:

A: Desde que usted empezó su empresa, ¿cuáles han sido las principales dificultades que ha tenido para llevar adelante esto?

B: ¿Aquí?

A: Sí

B: Yo creo que tanta dificultades no ha habido, pero el problema de los materiales no más, que uno los tiene que mandar a buscar afuera, llamar a la ferretería y a veces no, no prestan el teléfono. A veces entonces hay que movilizarse por aquí y por allá.

A: Cuando Ud. hace su pedido, ¿debe presentar también un escrito?

B: No, yo llamo a la ferretería no más

A: Ya ¿y cómo le autorizan el ingreso acá?

B: Es que hablo con el jefe de sección de trabajo. Entonces él me dice "¿qué vai a comprar?" y yo le llevo anotado lo que compro, igual que un escrito casi. Entonces lo firma y queda con el escrito él. Entonces de afuera llaman pa' acá pa' dentro, le dice vienen unos materiales a nombre de...

A: Así se llama su...

B: Claro, muebles Dicen "está autorizado, ingrese el camión" y así el camión ingresa y llega hasta ahí, igual que la madera igual. El tatita que está en un camión blanco ahí a él le compro la madera, porque él manda a hacer muebles aquí. Él tiene locales allá en Franklin. Así que a él le compro la madera. Tiene buena voluntad el hombre, así que me trae la madera. Le encargo 20 pulgadas, depende de lo que haiga que hacer y ahí me voy dando vuelta, ahí me voy dando vuelta.

A: Además de esas dificultades para ingresar el material a veces, ¿ha tenido Ud. otra dificultad?

B: No, esa no más. Esa es la única dificultad que hay, el llamado... los clientes a veces llaman y es necesario que pasen el llamado a uno y a veces no lo pasan. Entonces uno tiene que atenerse ahí no más, no puede hacer nada... La otra vez habíamos pedido un teléfono aparte pa' los microempresarios, que estuviera a cargo el funcionario el jefe de sección de trabajo, que fuera supervisando, pero creo que no había línea aquí. Entonces ahí quedo todo. (Microempresario, CCP Colina)

Las dificultades que presentan hoy los microempresarios en la cárcel no son desconocidas para los funcionarios de Gendarmería. De acuerdo a lo señalado por uno de los funcionarios entrevistados, las dificultades de acceso del material de trabajo así como de comunicación con los clientes por parte de los microempresarios también son identificadas dentro de las principales dificultades de esta actividad empresarial en el sistema penitenciario chileno, agregándose a ésta la no existencia de un espacio para la comercialización de su productos:

A: Y al respecto, ¿estos talleres reciben algún tipo ayuda de parte de Gendarmería?

B: Cuando la requieren, sí.

A: ¿Y cuál es el tipo de ayuda que podrían llegar a tener...?

B: Por ejemplo, eh... arreglar un máquina, eh... comprar un... una máquina, nosotros podemos ir en ayuda de internos. De hecho hay internos que trabajan con máquinas de nosotros.

A: Ya y todo el proceso de comunicación que tiene el interno con el exterior para gestionar todas sus entradas de materiales y todo... ¿eso existe también...?

B: Sí, hay un teléfono público. Hay dos teléfonos públicos que los internos utilizan y en la eventualidad de que esos teléfonos estén en malas condiciones el encargado de la sección trabajo es el que debe gestionar o quien podría gestionar algún tipo de comunicación externa eh... referente a materiales, eh... clientes.

A: ¿O sea, son varios los tipos de funcionarios que podrían prestar esta ayuda?

B: Exactamente.

A: ¿A distintos niveles?

B: Exactamente.

A: Ya... ¿y cómo y dónde comercializan estos internos sus productos?

B: Principalmente son contactos internos de ellos.

A: Ya...

B: En ese sentidos quizás estamos un poco eh... faltos de... de publicidad por un tema también eh... burocrático eh... eh... hay que entender también de que el ámbito público no es igual al ámbito privado, eh... por ponerte un ejemplo yo para poder gestionar la compra de madera no es que yo vaya a... al...

A: Al Homecenter... (Risas)

B: Al Homecenter y compre la madera ¡no! Hay un mercado público donde yo tengo que licitar esa madera eh... y hay todo un trámite burocrático que mi me dificulta a diferencia de... de...

A: ¿Pero existe una ayuda por parte de Gendarmería para el tema de la comercialización?

B: A ver... existen los contactos. Yo puedo generar a través de... no se po'... de visitas a mueblerías, a empresarios del rubro, que vengan a visitar y así se ha hecho,... que vengan a visitar a nuestros internos, que conozcan lo que hacer nuestros internos y poder generar algún tipo de contacto y vínculo para que ellos puedan comercializar.

A: Ya...

B: Ahora por supuesto que el, el... el venir acá es... no diría más complicado, pero eh... es más difícil en el sentido que los internos por lo general siempre hacen muebles a pedido. Ellos no son... no manejan grandes cantidades de dinero. Por lo tanto, eh... si tú vas a requerir a un mueble eh... ellos no tiene un muestrario, ellos no tienen un stock de muebles a diferencia de cuando tu vas al mall del mueble o a diferentes mueblerías a nivel de... de producción más masiva, tú puedes decir esa silla Luis XV...

A: ¿Entonces no tienen tienda?

B: Exactamente, no tenemos tienda... porque los internos tampoco pueden eh... solventar ese... ese gasto. Ellos generan una producción, pero una producción a pedido. Ahora por supuesto que esa producción a pedido también puede ser industrial... si un empresario viene y quiere comprar 20 comedores, el interno puede generar esos 20 comedores... la dificultad a lo mejor va a ser en cómo va a financiar esos 20 comedores. Ahí entramos nosotros también en el apoyo. O sea de que el empresario tiene entendido de que los internos tienen una situación especial y genere no se po', 50% de eso... del pago de esos 20 comedores cosa de que ese 50% el interno lo puede invertir en comprar materiales eh... (Funcionario, CCP Colina)

En conclusión, al interior del sistema penitenciario chileno se desarrollan hoy diversas formas de trabajo, las que parecieran ser aún insuficientes frente a la demanda por mayores oportunidades de trabajo que tendría la población penitenciaria, situación que es percibida tanto por los funcionarios como los reclusos entrevistados. Al igual que la capacitación, la actual oferta de trabajo laboral se desarrolla dentro un escaso apoyo institucional. Es así como, por ejemplo, no se observan iniciativas concretas por parte SENCE para incentivar la creación de nuevas fuentes de trabajo, pese a que este organismo ya ha implementado diversas franquicias tributarias para orientar la oferta de trabajo en grupos específicos de esta sociedad (como por ejemplo, en el caso de los jóvenes). Por el momento, el trabajo independiente constituye la principal fuente de empleo para la población penitenciaria, dando cuenta de que las principales oportunidades de trabajo en las cárceles de Chile continúan siendo generadas por los propios reclusos.

4.3.3. Los puestos de trabajo y su designación

Tal como en el caso de la capacitación laboral, las oportunidades de trabajo dependiente que se generan al interior del sistema carcelario chileno, producto de los requerimientos de la administración penitenciaria o de las empresas privadas, suelen no ser distribuidos de acuerdo a un sistema de selección claramente conocido por todos los reclusos. Por el contrario, la oferta de trabajo está orientada hacia la población que, desde el punto de vista de Gendarmería, tiene mayores posibilidades de reinserción social y laboral según el tipo de conducta, tipo de delito, período de condena ya cumplido y no consumo de drogas.

A: Ya. ¿Y cuáles son las mayores dificultades que tienen con este tipo de proceso de selección al interior del recinto?, ¿cuáles son los principales problemas que tienen ustedes al momento de seleccionar a las personas?

B: Al principio... la principal dificultad, yo diría la cantidad de postulantes.

A: Muchos...

B: Sí, sí, o sea... hay que partir de la base de que eh... todos los internos que están dentro de este sector ingresan por una motivación que es el trabajo eh... y... y en base a esa motivación el trabajo no da para todos. O sea, hay un... hay un período de inducción que tienen que sortear los internos eh... porque puede que estos mismos controles, filtros que nosotros hacemos eh... no, no...

A: No sean... (Interrumpe el entrevistado)

B: No, no es que sean los más eficientes sino que los internos aprenden a dominar el sistema y aprenden como a... a responder ciertas preguntas y a... a enfrentarse frente al entrevistador de una manera de que al entrevistador puede que... al entrevistador se le escape algo con respecto al interno. Entonces viene un período de inducción dentro... dentro de este sector en donde nosotros vamos observando a este interno, si reúne las capacidades con respecto a lo que es el manejo de acá... el trabajo en equipo, la responsabilidad, eh... la tolerancia a la frustración, etc.. Entonces ahí nosotros vamos un poco viendo si es que... si es que realmente es un interno capaz de permanecer en el sector laboral.

A: Ya...

B: Porque obviamente la dinámica del sector laboral no es una dinámica común dentro de las cárceles... o dentro de una cárcel común. En Gendarmería es diferente ¡y es muy diferente! O sea, eh... yo es primera vez que me toca trabajar en un sector así y trabajar con este tipo... Uno está más acostumbrado como... como, como gendarme a labores más operativas que... que a una labor más... eh... (Interrumpe el entrevistador)

A: ¿Formativas?

B: Formativas, exactamente.

A: Mm...

B: Entonces... es especial este sector y los internos lo saben que es especial, lo cuidan, lo valoran.

A: ¿Y puede pasar que una persona que esté en un taller, se la suspenda, se la expulse del taller por algún motivo?

B: Sí, si

A: ¿Cuáles son los motivos por los cuales pueden perder este trabajo?

B: Principalmente la conducta.

A: ¿La conducta que tiene en el trabajo o con otros reclusos?

B: Puede ser la del trabajo o puede ser la con otro recluso. O sea, eh... van de la mano.

A: Tiene que portarse bien íntegramente.

B: Exactamente. Hay que partir de que el interno que ingresa a este sector viene con muy buena conducta. Ha pasado por controles que le... que justamente miden de que este interno se eh... se va a eh... desarrollar y adaptar adecuadamente al sector laboral. Para eso están los filtros que nosotros tenemos eh, eh... Por poner un ejemplo, a este sector no ingresan delitos sexuales.

A: Ya...

B: Interno que postula al sector laboral y viene con un delito sexual inmediatamente queda excluido de esto.

A: ¿Aunque tenga buena conducta?

*B: Aunque tenga buena conducta... el que quede excluido del sector laboral no significa que ese interno no pueda desarrollarse laboralmente. Lo que pasa es que no se va a poder desarrollar dentro del sector laboral, pero se va a poder desarrollar sí en los distintos talleres que hay en la unidad penal... en otros talleres, pero dentro del sector laboral no, porque la convivencia y el sistema dentro del sector laboral, de acuerdo al perfil del interno violador eh... no encajan.
(Funcionario, CCP Colina)*

En este contexto, el equipo profesional del área laboral (un psicólogo, un asistente social y/o un terapeuta ocupacional) son quienes tienden a ofrecer las posibilidades de trabajo a aquellos reclusos que cumplen con aquel perfil y a proponerlos ante al consejo técnico del recinto penitenciario. Luego es esta instancia la que finalmente decide quiénes participarán en las actividades laborales de cada recinto penitenciario.

Las escasas fuentes de trabajo que surgen al interior de estos recintos se ven reforzadas por un sistema de distribución de las oportunidades laborales altamente selectivo y arbitrario, constituyéndose en la práctica el trabajo en un beneficio y no en un derecho de los reclusos. Esta situación contrasta con la alta demanda de trabajo de los reclusos entrevistados, quienes, en su mayoría, consideran que necesitan trabajar no sólo para poder sobrellevar psíquicamente su reclusión sino también para poder ayudar económicamente a sus familias y poder financiar los costos asociados a su estadía en el sistema penitenciario.

A: ¿Después de cuánto tiempo?

B: De dos meses. Eso no está instaurado en ningún lado, sino que era la política que se usaba. Hoy día, para ingresar al CET, existe un reglamento, donde hay un reglamento de selección, intervención, etc. Ese reglamento, estipula que la interna tiene que entrar con ciertas condiciones, y una de esas condiciones es una buena o muy buena conducta, y que cumpla con el perfil, obviamente, y tiene que contar con una evaluación psicológica de una asistente social y un terapeuta ocupacional. Y ahí el consejo técnico decide quién ingresa a trabajar al CET, pero en esta unidad penal, eh, hace un mes que se hace solamente así. Antes se hacía solamente por, eh, visto bueno de la terapeuta que en ese momento estaba yo sola, y la hacía yo en conjunto con el jefe del

CET. Ese es un tipo de trabajo y que la interna generalmente aspira a trabajar de manera dependiente con el CET y si me preguntas a mí, dónde hay mayores logros utilizando el trabajo como ocupación, ya de intervención, es al trabajar en el CET. Ahora, hay un gran porcentaje que no cuenta con las variables de conducta y perfil pal CET, que trabaja como artesana independiente, ¿ya?, y esa artesana independiente a veces tiene muchos problemas de ingreso de materiales, porque la familia no los puede ingresar y al final terminan optando igual por trabajar en el CET, ¿ya?, pero no, pero no es el fuerte digamos

(...)

A: ¿Pero, cuáles son más o menos a grandes rasgos?

B: Tener buena conducta o muy buena conducta son las principales. Ese es el mayor filtro, porque no toda la población penal lo tiene; no tener despido, o haber trabajado antes en el CET; no consumir drogas. Ninguna falta al régimen interno, en general. Y poseer un perfil psicológico que también le permita desempeñarse. Por eso te digo que está todo en un reglamento, está establecido. (Funcionaria, CPF Santiago)

En resumen, el acceso al trabajo penitenciario, al igual que la capacitación laboral, se distribuiría mediante un proceso de selección que tiende a ser arbitrario en sus procedimientos. El trabajo carcelario se desarrolla, en la práctica, más bien como un beneficio que como un derecho de la población penitenciaria. Frente a la discrecionalidad existente en relación al acceso al trabajo carcelario los reclusos logran, a diferencia del caso de la capacitación, desarrollar el autoempleo. De hecho, ésta constituye la principal modalidad de trabajo penitenciario existente hoy al interior del sistema penitenciario chileno. Pese a que el autoempleo puede ser una alternativa importante para la población penitenciaria en relación a sus necesidades materiales y de uso de su tiempo durante su período de reclusión, esta modalidad de trabajo puede exponer a esta población a condiciones de trabajo que serían similares a aquellas que, por lo menos en parte, contribuyeron al desarrollo de su comportamiento delictual.

4.3.4. Las condiciones de trabajo intrapenitenciarias

4.3.4.1. Fuentes de trabajo asalariado predominantemente informal

De acuerdo al Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, las actividades laborales deben realizarse en el marco de la legislación laboral vigente. La autoridad que debe velar por el cumplimiento de dicha legislación es el Jefe del Establecimiento Penal. Sin embargo, el trabajo remunerado que estaría realizándose actualmente al interior de los recintos penitenciarios estudiados sería principalmente de tipo informal, es decir, desarrollado al margen de un contrato de trabajo.

Esta información es coherente con la información proporcionada por Gendarmería en sus Memorias 2008, donde se indica que 689 personas trabajan reguladas por un contrato de trabajo (Gendarmería 2008b: 27), pese a que 15.936 personas realizarían algún trabajo al interior del sistema penitenciario chileno (ibid.: 21). Esto significa que en el año 2008 sólo un 4.4% de los reclusos que trabajaban al interior de las cárceles lo hacía en el marco del un contrato de trabajo. A primera vista esta situación no debiera sorprender, considerando que el mercado laboral nacional se ha caracteriza por una desregulación laboral significativa, especialmente a partir de la década de los '70s en Chile (Morgado Valenzuela 1999: 9; Tokman/Martínez 1999: 24; María Luz Vega Ruiz 2001: 25). Sin embargo, la situación contractual de los trabajadores en el sistema penitenciario sí llama la atención, puesto que la cárcel es una organización donde cada acción de la población penitenciaria está regulada y es controlada sistemáticamente. Así mismo, cabe recordar que el Reglamento Interno de Gendarmería establece que toda actividad laboral debe ser realizada en el marco de la legislación laboral común vigente, aplicándose las disposiciones del derecho común en los casos de aquellas actividades laborales donde no se pueda verificar la existencia de un vínculo laboral regular de subordinación o dependencia.

La no regulación laboral en las cárceles estudiadas se explica, por lo menos en parte, por el predominio del trabajo artesanal, el cual se desarrolla generalmente en el mercado del trabajo extrapenitenciario como un trabajo independiente y al margen de un contrato de trabajo. Sin embargo y de acuerdo a las entrevistas realizadas, este tipo de trabajo no regulado contractualmente se estaría produciendo también a partir de las labores que desempeñan los reclusos para las empresas externas que solicitan la prestación de servicios específicos a la fuerza de trabajo carcelaria. De acuerdo a lo señalado por uno de nuestros entrevistados, quien ya lleva muchos años reclusos y trabajando en el CCP Colina, ésta sería entonces una realidad generalizada en esta cárcel:

A: ¿Nadie de acá tiene contrato?

B: Nadie tiene contrato

A: ¿Nadie tiene previsión?

B: Nadie tiene previsión. Por ejemplo, hace poco terminó la panadería. La panadería si tenía contrato, porque eran personas particulares de afuera. Ahora está a cargo el CET y ni uno de los que estamos trabajando acá tenemos un contrato o algún beneficio algo, nada.

(Trabajador asalariado, CCP Colina).

Esta situación pareciera estar especialmente expandida en el caso del CPF, donde no hay empresas instaladas al interior de este recinto penitenciario. Al respecto, el relato de una de las funcionarias del área laboral del CPF Santiago contribuye a entender el desarrollo del trabajo no regulado en este centro de detención femenino:

A: ¿No necesita un marco regulatorio respecto de la actividad laboral...?

B: A ver, existe, existe un reglamento CET, donde se establecen las funciones del regla, de, de...

A: ¿Se establece en éste por ejemplo la jornada laboral?

B: Lo desconozco...

A: ¿y los mecanismos de seguridad?

B: No, no, el mecanismo de seguridad yo creo que sí existe. Es que no, no me acuerdo de todo el reglamento.

A: ¿No existe contrato de trabajo?

B: No existe contrato de trabajo, porque ellas son operarias de producción para externos. No existe la figura, no existe la figura, no, ellas solamente empiezan a trabajar un día tanto y empiezan a asistir y se les paga por los días trabajados.

A: Ya, ¿y si falta ese día no se les paga?

B: Eh, depende, porque algunos talleres trabajan "a pozo", toda una mesa trabaja pa' ciertas lucas y se van coordinando, porque algunas se van a la escuela. Entonces ya, yo voy en la tarde a la escuela, pero voy al taller después y se van coordinando. O algunas trabajan por producción propia, yo trabajo, trabajo, trabajo y gano.

A: Pero ninguna trabaja bajo la modalidad de contrato laboral

B: No

A: ¿No?

B: No es que no, no, no existe. No existe eso, porque eh, de hecho cuando la interna quiere postular a salida controlada al medio libre, tampoco puede tener un, ella puede tener un compromiso de contrato, porque tú no puedes... no, tú no puedes contratar a alguien que esté privado de libertad.

A: ¿Por qué pierden sus derechos?

B: Aparte que tu puedes hacer un compromiso de trabajo cuando ella esté libre y ella tiene un permiso de salida controlada al medio libre y ahí puede tener un contrato de trabajo, ya, eso y también hay hartos vacíos, hay hartos vacíos en términos del área laboral aún en ... por lo menos en el CPF y yo creo que en Gendarmería en general. Por ejemplo este CET es el más grande. Este CET cuenta con alrededor de 400 internas, 400, ya casi 500 internas. Entonces tampoco es como los otros CET que hay 10 internos o 20 o 30 que tu podís intervenir, pero a cabalidad, podís instaurar hábitos laborales, etc., y podís meterlos en programas, talleres. Acá con quinientas, la

mujer con suerte se levanta, se ducha y va a trabajar, porque entiende que tiene que trabajar o como bien tu decías, no quiero estar en la sección o que sabís que, soy jefa de hogar que tengo que sacar lucas pa' afuera. Están las que ganan 5 lucas y están las que ganan ciento y tanto. O sea, depende del taller donde trabaje. (Funcionaria, CPF Santiago)

El trabajo no regulado contractualmente sería entonces una modalidad de trabajo ampliamente expandida en el CPF, pese a que el Reglamento Interno de Gendarmería establece que, en el caso de no poder establecerse si existe un vínculo de dependencia laboral entre el empleador y el trabajador, se puede suscribir un convenio entre la empresa empleadora y la Administración Penitenciaria. En el marco de dicho convenio se puede especificar la naturaleza jurídica y las circunstancias del vínculo que se ha establecido entre empleador y trabajador. En consecuencia, si una empresa externa a la cárcel decide subcontratar determinados servicios a la población penitenciaria debe la Administración Penitenciaria establecer y velar por la elaboración de un marco regulatorio de dichas actividades laborales. Tomando en cuenta que las cárceles estudiadas funcionan, en la práctica, de manera jerárquica, radicando finalmente en la persona del Jefe del Establecimiento todas las facultades directivas, ejecutivas y regulatorias concernientes a la prisión que dirige, cabe suponer que dependerá del interés y la voluntad de este funcionario que exista un mayor o menor grado de regulación de la actividad laboral penitenciaria. De acuerdo a lo indicado por una funcionaria entrevistada, las condiciones de trabajo en la cárcel dependen finalmente del acuerdo específico que se establezca entre el Jefe del CET y la empresa que subcontrata servicios en el CPF de Santiago. Sin embargo, el tipo de organización de este recinto penitenciario, así como de las restantes cárceles estudiadas, permiten concluir que será el Jefe del Establecimiento quien en última instancia decidirá el marco dentro del cual se deberán llevar a cabo las actividades laborales en la cárcel.

A: ¿y cómo se ha ido desarrollando esta gente que trae su trabajo para acá?

B: Pero es netamente coordinación con el jefe CET, desconozco mucho el procedimiento no, no. O sea, te mentiría si te hablo. Sé que el empresario se contacta con él y el verá las condiciones de trabajo, porque eso es netamente con el jefe del CET.

(...)

A: Pero ahí, ¿en esas relaciones sí existe una relación contractual digamos, entre gendarmería y la empresa externa?

B: No sé si es contractual, pero si existe una figura, que no sé qué nombre tiene.

A: Ya

B: Pero eso lo ve como te digo el suboficial encargado del CET.

(...)

A: ¿Quién controla que se cumplan las normas mínimas acá?, ¿el jefe del CET?

B: Yo me imagino que el jefe del CET y el jefe de unidad, la unidad entera. O sea, cuando el jefe de unidad tiene que estar al tanto de todo, él aquí es todo, por lo tanto el...

A: ¿El jefe de unidad es el alcaide?

B: El alcaide, claro. Él es el que yo creo, a ver, el jefe encargado es el jefe del CET, pero el jefe de unidad, que por él pasan todas las decisiones, es el alcaide. (Funcionaria, CET Santiago)

Pese a la nula regulación legal del trabajo penitenciario en el CPF Santiago es interesante destacar los mecanismos colectivos que surgen al interior de esta cárcel para poder enfrentar, por lo menos en parte, las precarias condiciones de trabajo en que estas reclusas se desempeñan a diario. Específicamente, el “trabajo a trato” que supone la subcontratación de los servicios en la prisión, donde cada trabajadora ganará mejores honorarios en la medida en que logre producir una mayor cantidad de bienes, es compensado por algunas reclusas por el “trabajo a pozo”. Éste es una forma colectiva de trabajo, donde las ganancias son divididas en partes iguales por todas las integrantes del grupo de trabajo. De esta manera parecieran estas reclusas buscar aminorar y compensar los riesgos tanto materiales como de convivencia grupal asociados al “trabajo a trato” o “trabajo a destajo”.

Un desarrollo de actividades laborales relativamente más reguladas ocurriría hoy en la Cárcel Concesionada de Rancagua. Como relata la funcionaria entrevistada, esta situación se debería, por lo menos en parte, a que las actividades empresariales están reguladas desde el contrato de concesiones mismo que suscribió esta Concesionaria con la Presidencia de Chile:

A: A grandes rasgos me gustaría que me contaras acerca de las condiciones laborales de los reos que trabajan para estas empresas. Ya me contaste un poco que tienen que tener contrato, que se les paga un sueldo...

B: Sí siempre es como lo reglamentario. Super reglamentario. O sea, nosotros tenemos, les pedimos mensualmente un certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y eso a nosotros nos da cuenta que ellos han pagado todas sus imposiciones. O sea, eso no miente. Eso lo emite la inspección del trabajo, cuenta con todos sus elementos de seguridad. Yo creo que a veces, sus condiciones laborales son casi más idóneas que personas que están fuera.

A: ¿Y quién controla que se cumplan esas reglas laborales?

B: Nosotros. O sea, los empresarios mensualmente, aparte de nosotros coordinar el proceso de sueldo e ir muy de la mano con el empresario en cada uno de los pasos, nosotros les exigimos mensualmente que ellos traigan este certificado de cumplimiento de obligaciones laborales más todas las planillas de imposiciones pagadas, más todas las fotocopias. O sea, tenemos respaldo de todos los documentos.

A: Y el cumplimiento de las obligaciones laborales, ¿implica pago de AFP y todo lo que un contrato laboral establece?

B: Todo, todo, todo y más como te digo está este 15% de su dinero que va a una libreta de ahorro y también el empresario nos tiene que traer el comprobante del depósito y el comprobante de depósito de Gendarmería y con la nómina del presente. O sea, nosotros tenemos un control

absoluto de todo, de todo, todo, todo. No podría pasarse un detalle de los finiquitos, de los contratos, de todo, todo, todo. (Funcionaria, Cárcel de Rancagua)

Sin embargo y de acuerdo al conjunto de entrevistas realizadas, en la Cárcel de Rancagua también han tendido a expandirse las condiciones de trabajo no regulado, puesto que, por el momento, gran parte de las fuentes de trabajo empresarial proviene precisamente de empresas externas a esta prisión.

En conclusión, la mayoría de los trabajos que se realizan al interior de las cárceles públicas se llevarían a cabo al margen de un contrato de trabajo. Estos resultados confirmarían entonces las cifras de Gendarmería ya mencionadas, de acuerdo a las cuales menos de un 5% de la población penitenciaria trabaja hoy en el marco de un contrato de trabajo. Este resultado es relevante no sólo porque da cuenta del nivel de desregulación laboral y por lo tanto, de desprotección legal en el que se desempeña laboralmente la fuerza de trabajo penitenciaria, sino también de su desprotección material. En concreto, en las próximas páginas se dará cuenta de los bajos niveles de remuneración que perciben estos trabajadores, los cuales se ubican por debajo del salario mínimo en el país. Así mismo, el trabajo al margen del contrato de trabajo está dificultando que esta población esté pudiendo ahorrar en un fondo de pensiones para percibir una renta cuando estén en edad de jubilar. Ciertamente, gran parte de la población penitenciaria se desempeñaba al momento de ingresar a la cárcel, cuando trabajaba, bajo condiciones laborales sólo algo superiores a sus actuales condiciones de trabajo. Sin embargo, éste no debería ser un argumento para justificar la mantención de estas condiciones de trabajo en las cárceles de Chile. Si se ha establecido la reinserción social de la población penitenciaria como una meta central para Gendarmería, entonces no pareciera ser recomendable que aquellas personas que ingresaron a la cárcel por delitos en contra de la propiedad o por microtráfico estén trabajando bajo condiciones que, a largo plazo, están cimentando el camino hacia su reincidencia delictiva.

4.3.4.2. Bajos niveles de remuneración

Según el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios todo trabajador penitenciario, independientemente del tipo de vínculo laboral que tenga con su empleador, le debería ser pagado por lo menos el ingreso mínimo vigente en el país por su trabajo. De acuerdo a los casos estudiados, los niveles de ingresos percibidos por los trabajadores en las cárceles son diversos. Sin embargo, la mayoría de éstos pareciera ubicarse por debajo del sueldo mínimo mensual legal en el país (\$172.000 pesos/aprox. US\$320). Esta situación se observa especialmente en el caso de los trabajadores que prestan servicios a las empresas externas. Por ejemplo, una de las reclusas entrevistadas, quien trabaja hace 5 años como costurera, da cuenta de los ingresos que puede ganar una reclusa que se desempeña en labores de costura. Así mismo ilustra cómo, independientemente de la modalidad que desarrolle la persona reclusa, en especial las reclusas, sus ingresos tienden a situarse por debajo del ingreso mínimo legal:

A: En el taller de costura donde trabajas, ¿tú ganas por lo que vendes o te pagan un sueldo?

B: No, nosotras trabajamos para un empleado externo

A: Ya

B: Si nosotros todo es con empresarios externos, como le digo, y nosotros de acuerdo a lo que hacemos es lo que ganamos, a trato trabajamos.

(...)

A: Y ¿por qué comenzaste a trabajar en la cárcel?

B: Eh, una por pasar el tiempo más rápido, porque el trabajo es muy buena terapia y otra por lo monetario, porque como te dije delante, yo soy madre de tres hijos y los niños no viven de aire. Mi esposo igual gracias a Dios tiene un buen trabajo, pero tú sabes que los niños todos los días necesitan, entonces tú sabes que no les puedes decir a tus hijos: “oye, hoy día no coman pan, porque hoy día no tengo plata para cómprartelo”. Entonces por eso. Por también ser, a ver, no pasar de ser también una parte pasiva y una parte más de estar ahí con tus hijos con tu pareja, igual que tu pareja sienta que lo apoyas. (...) Entonces uno tiene que ser un aporte, tratar en lo posible de ser un aporte y gracias a dios en mi taller se ganan muy buenos sueldos.

A: ¿Más o menos cuánto ganas mensualmente?

B: Mira, eso depende del trabajo que haya, que traigan los empresarios, pero ponte tu, como de dos años a la fecha han sido muy buenos los sueldos y ha habido mucho trabajo. Por ejemplo, te estoy hablando de 100 lucas para arriba. Igual eso trae un poco de complicaciones, porque aquí en gendarmería está acostumbrada que la internas ganen una chaucha, entonces por eso yo digo lo de mi jefa. Mi jefa por ser del área civil no la miran bien, porque ella lucha por nuestros sueldos, ella siempre está ahí y dice “esto no, esto no, porque mis niñas no van a trabajar por tan poco”.

A: ¿Como rechazando ciertos trabajos que pagan menos?

B: Es que pagan una miseria. Es que tú no vas a querer hacer un trabajo, una costura, por 0.5

A: ¿0.5?

B: O sea, 50 centavos

A: ¿50 centavos de peso?

B: ¿Tú trabajarías por eso? Pero es que es la mitad de un peso.

A: ¿Y eso es real?, ¿eso pagan?

B: Es real, un peso.

A: ¿Pero un peso?

B: Un peso por una costura.

A: ¿Por un arreglo?

B: Por una costura. No sé, una costura recta. No, olvídale, tú no podías trabajar por esos precios.

A: ¿Y ustedes, las personas que trabajan en el taller, tienen la oportunidad de rechazar un trabajo?

B: Las internas no. Solamente la jefa del taller. Ella es la que pone los precios. Ella es la que ve toda la parte monetaria.

A: Bueno también me contaste, que en la enfermería ¿cuánto tiempo trabajaste?

B: Casi dos años

A: ¿Y ahí te pagaban?

B: Sí, el jornal, el jornal que pagan.

A: ¿Y eso cuanto es más o menos?

B: Pucha, ¿eso cuánto es? Eran como 17 mil pesos.

A: ¿Mensuales?

B: Claro, cinco años atrás.

A: ¿Y cuántas horas diarias trabajabas?

B: Alrededor de las 8 y media a las 12 y media que era el horario de colación. Después a las 2 hasta las 6. En ese tiempo había otros horarios.

A: ¿En esos tiempos te tocaba trabajar los fines de semana?

B: Era alternativo, día por medio. Un fin de semana trabajaba ella y otro yo. Es que por las visitas también, porque por ejemplo ella tenía visitas el día, así po'. Nos íbamos alternando.

A: ¿Y les tocaba trabajar a veces de noche?

B: No, no

A: Ya

B: No, solamente diurna.

A: ¿Y el trabajo actual en el taller lo estás haciendo hace cuanto tiempo?

B: 5 años
(Trabajadora independiente, Cárcel de Rancagua)

Además de que gran parte de los reclusos perciben bajos salarios, cabe mencionar que estas personas deben generar ahorros durante su período de reclusión para poder pagar una multa por haber cometido un delito. En el caso de las personas reclusas extranjeras, dicha multa es cinco veces mayor que en el caso de la población penitenciaria nacional. Al respecto se refiere una de las reclusas entrevistadas, quien es extranjera:

A: Mientras has estado en esta cárcel ¿Tú has buscado trabajo afuera? Estoy pensando en cuando vayas a salir.

B: Cuando vaya a salir a mí me gustaría trabajar. Por ejemplo, para que yo me establezca y me pueda ir tengo que buscar la forma para que yo pueda irme, porque depende de todo. Yo tengo que pagar 10 UTM y si no las pago no me puedo ir a mi país.

A: ¿Es una multa?

B: Es una multa.

A: ¿Por haber estado en otro país?

B: Es que a todas les hacen pagar una multa que son dos UTM. Yo tengo que pagar 10 UTM, que vienen siendo como 350 mil pesos chilenos y si voy a buscar la manera de trabajar.

A: ¿Y no sabes si puedes trabajar en lo mismo que en el taller?

B: Sí, también.

A: Cuéntame un poco de eso

B: Si es que la señora que es la empresaria que viene siempre (...) Ella me dice, "ojalá que cuando tú salgas, tú no te preocupes porque yo te voy a ayudar yo te voy a dar trabajo, te voy a ayudar para que puedas tener a tu hijito", porque yo supongo que cuando me vaya lo primero que voy a querer es a mi hijo y tener la posibilidad de mandarle un pasaje para que venga con mi mami y se quede un tiempo conmigo hasta que nos podamos ir, porque no tengo nada. No puedo decir que voy a trabajar para comprarme una casa acá, porque no son mis proyectos, quedarme a vivir para siempre acá. Porque no tengo a nadie, solamente a mi esposo que estamos pagando condena al mismo tiempo. (Asalariada, CPF Santiago)

Por último, los ingresos de los reclusos que trabajan se ven mermados por el descuento mensual que la Administración Penitenciaria hace a sus ingresos para ser depositados en el fondo individual de ahorro existente por cada recluso. Como ya se ha indicado, este fondo corresponde al 15% de dichos ingresos y puede ser entregado a la persona al momento de su egreso definitivo del sistema penitenciario. Esta medida pareciera tener sentido, pues es probable que le tome un tiempo a la persona cuando salga del sistema penitenciario para encontrar un trabajo o comenzar un trabajo de manera independiente. Sin embargo, los reclusos entrevistados tienden a manifestar desconfianza frente a este sistema de ahorro, pues consideran que no cuentan con la información adecuada sobre el destino de este dinero ni un control directo sobre éste.

A: Ya. ¿Y ese trabajo era en el marco de un contrato laboral o...?

B: A nosotros nos abrieron una... una libreta de ahorro allá.

A: Ya...

B: Y nos descontaban... O sea, nos pagaban mes por medio, pero a los maestros le pagaban todos los meses. Como éramos hartos en el rancho... a los que... por ser a los que trabajaban en las marmitas y a los carniceros les pagaban todos los meses.

A: ¿Y a los otros les pagaban mes por medio...?

B: Sí, mes por medio.

A: Ya...

B: Es que eran muchos... eran muchos rancheros.

A: Ya... ¿Y cuánto dinero ganabas mensualmente más o menos?

B: Como 22 lucas.

A: Mensuales...

B: Mm...

A: ¿Y de eso te descontaban?

B: Si po', me descontaban como... 3 lucas, 4 lucas, una cosa así.
A: ¿Y sabes a dónde iba esa plata?
B: A la libreta.
A: Ya...
B: Si la libreta creo que me la... me la mandaron pa' acá después, y de aquí mismo... aquí igual a nosotros pagan un sueldo semanal.
A: ¿Y cuánto te pagan acá?
B: Aquí nos pagan \$12.750.
A: Ya...
B: Y nos descuentan \$2.500... (Interrumpe la entrevistadora)
A: ¿Semanal?
B: Sí y nos descuentan \$2.500... pa' la libreta. (Asalariado, CET Metropolitano)

4.3.4.3. Diversas, pero extensas jornadas de trabajo

Las jornadas laborales correspondientes a las diferentes actividades laborales estudiadas dan cuenta del cumplimiento de múltiples jornadas laborales. Sin embargo, la fuerza de trabajo penitenciaria estaría tendiendo a trabajar largas horas de trabajo y a incrementar la intensidad de su trabajo en orden a percibir ingresos mayores. De acuerdo al Reglamento Penitenciario Interno, el cumplimiento de extensas jornadas laborales no podría ser posible, puesto que las actividades laborales en la cárcel deben ser desarrolladas dentro de los horarios de desencierro y encierro del establecimiento penitenciario. Sin embargo, esta estructura horaria puede ser modificada tanto en el marco del convenio suscrito entre la empresa y el establecimiento penitenciario como a través de la autorización del Jefe del Establecimiento. Es así como uno de los funcionarios de Gendarmería entrevistados confirma que los horarios de trabajo de las personas recluidas pueden ser modificados según los requerimientos productivos de las empresas:

A: Perfecto. ¿Y generalmente cómo son las condiciones de trabajo para los reos que trabajan en estas empresas prestadoras de servicios?
B: Ellos trabajan con un horario determinado.
A: Ya...
B: A través de turnos. Ahora los turnos los ve el área de producción.
A: Ya...
B: Eh... ellos conjuntamente con la empresa ven las necesidades, si requieren más o menos gente, de qué hora hasta que hora pueden trabajar o si se les puede extender el horario a una... a un trabajo nocturno por ejemplo. (Funcionario, CCP Colina)

La extensión y prolongación de las jornadas de trabajo dependen entonces generalmente de las autoridades correspondientes a la Administración Penitenciaria, puesto que la

fiscalización por parte de entes públicos, como por ejemplo la Dirección del Trabajo, sólo es posible en la medida en que se esté desempeñando una empresa al interior del recinto penitenciario. Al respecto, un funcionario entrevistado se refiere a estas diversas instancias de fiscalización y los problemas de cumplimiento de las normas laborales que efectivamente han ocurrido en el CCP Colina:

A: ¿Quién es el encargado de que se cumplan las normas laborales acá?

B: El jefe de producción.

A: ¿Y hay fiscalizadores de la Dirección del Trabajo que vengan para acá?

B: No, porque los internos no están a... no están afectos a las leyes laborales, ellos no perciben sueldos.

A: Claro, ¿cuando están las empresas insertas ahí sí?

B: Eso sí.

A: Claro...

B: Y pueden venir eh... supervisores, inspectores, fiscalizadores a ver el tema, lo pueden hacer.

A: Ya...

B: Para eso las empresas en... cuando están bajo esa modalidad, nosotros les entregamos todos los antecedentes laborales y nosotros tenemos que ver que se estén cancelando esos eh... eh... lo que dice la ley y si no lo hacen nosotros informamos la falta incurrida por la empresa, que ese... eh... hace un tiempo atrás ese fue un motivo por ejemplo, de una empresa que salió, que no, por ejemplo... mantenía mucho interno bajo la modalidad de eh... aprendiz o... estaban 3 meses como en práctica, 3 meses bajo esa modalidad y claro no los contrataban, los despedían y buscaban a otro interno bajo la misma modalidad por 3 meses más, entonces esa... ese tipo de manejo, que a lo mejor externamente lo pueden hacer, aquí nosotros lo teníamos más controlado. Entonces a la empresa de cierta manera les incomodaba la fiscalización que podíamos hacer nosotros.

A: Ya... ¿Y cuáles han sido las mayores dificultades para el cumplimiento de las normas laborales mínimas de esta cárcel?

B: La mayor dificultad, eh... no tenemos dificultad es ese sentido.

A: ¿No?

B: No, no, no veo que haya una dificultad... (Funcionario, CCP Colina)

En el sistema penitenciarios chileno las largas jornadas de trabajo son facilitadas no sólo por los convenios a los cuales puedan llegar las empresas con la Administración Penitenciaria, sino también a partir de la modalidad de "trabajo a destajo". En el marco de ésta, los trabajadores tienden a trabajar varias horas y a intensificar su trabajo en orden a poder percibir mayores ingresos. En este sentido, el caso del CPF permite ejemplificar esta situación:

A: ¿ En el control de calidad?

B: Sí, llego a las 8 y media al taller y estoy ahí trabajando.

A: ¿Hasta qué horas?

B: Hasta las 12, 12 y media.

A: De 8 y media a doce y media. ¿Y después hay otro turno?

B: No, no, no. De ahí nos vamos a la colación. Nos vamos a la sección, almorzamos. Y ahí no sé, almorzamos y si hay que lavar la loza, como somos muchas, un día a cada una. Descansamos un ratito, después vamos sacar la ficha de nuevo, entramos a trabajar y así hasta las cinco de la tarde. Después nos vamos de nuevo a la sección a ducharse, a tomar once y ahí a ver tele. Eso es.

(...)

A: ¿Cómo es tu jornada de trabajo? ¿Cuántas horas al día trabajas? Hace un rato me decías que trabajabas 4 horas al día más o menos, de ocho y media a 12 y media.

B: Y después de dos a cinco.

A: ¿Y esos horarios tienen que ser cumplidos reglamentariamente?

B: Eh, sí, pero es relativo, porque no todos los días te sacan a la misma hora. O sea, más temprano de eso no te sacan. Pero a veces que, cuando se te complica la cuenta en la sección, porque sales muy tarde, cuando en el taller no hay trabajo y para que vamos a estar ahí y yo le pido permiso a la funcionaria siempre y cuando tengamos algo que hacer en la sección. Si es contrario, yo prefiero estar en el trabajo.

A: Pero supongamos ahora viniste en horario de trabajo ¿pudiste salir sin problemas?

B: No, no porque te llama el área técnica y tienes que venir. Pero si tengo la niña allá preocupada en el tema de si viene trabajo, ella lo manda.

A: ¿Y trabajas los fines de semana?

B: Eh, los días sábado cuando hay mucha pega, si no hay mucho trabajo, no.

A: ¿Pero a ustedes les piden que trabajen?

B: Sí, pero nosotras, o sea, en especial el taller de nosotros, se da con el suboficial que está a cargo de todo el CET y sabe que nosotros sacamos la pega de toda la semana y tenemos el permiso para no trabajar el fin de semana. A no ser que sea una pega bien apurada y me dice, tú ves cómo lo haces.

A: ¿En la noche no trabajas?

B: No

(Asalariada, CPF Santiago)

En resumen, pese a las diversas jornadas de trabajo registradas dentro de los casos estudiados, se observa una tendencia al trabajo en jornadas extensas. Esta situación es consistente con la escasa regulación de las actividades laborales penitenciarias y el desarrollo del “trabajo a destajo”, donde los salarios de las personas varían de acuerdo a su productividad. Pese a que parte de las jornadas de trabajo también se puedan deber al interés de las personas por utilizar su tiempo en actividades que les otorguen algún sentido y les permitan sentirse ocupadas, queda abierta la pregunta por la (auto)explotación de estos trabajadores y estas trabajadoras al interior del sistema penitenciario chileno.

5. CONCLUSIONES

El presente estudio ha buscado describir y analizar la política laboral penitenciaria en Chile desde el punto de vista de los diferentes actores involucrados tanto en la generación como en la implementación de la capacitación y el trabajo penitenciario. Para ello se ha considerado que la elaboración e implementación de la capacitación laboral y el trabajo carcelario son producto de un proceso de construcción social, el cual reposa finalmente sobre un determinado concepto de empleabilidad de la población penitenciaria. Dicho concepto no sólo se va a referir a las competencias y habilidades sociolaborales que dicha población debería desarrollar, sino también a su posición dentro de la sociedad chilena actual.

Los resultados obtenidos indican que el aún escaso acceso a la capacitación laboral y al empleo penitenciario está ocurriendo en el marco de una institución social que continúa buscando la absoluta regulación de la conducta de la población penitenciaria. Consecuentemente, la capacitación laboral y el empleo penitenciario se constituyen principalmente en dos medios adicionales de control y dominación de los reclusos y las reclusas. Específicamente, el acceso a ambas actividades de reinserción social es, en la práctica, un beneficio y no un derecho de la población penitenciaria. Se accede a éste principalmente por la buena conducta del recluso, el tiempo de reclusión transcurrido, el tipo de delito y el no consumo de drogas. Se observa entonces una tensión al interior de la cárcel entre sus fundamentos institucionales y su funcionamiento como organización, de acuerdo a los cuales el acceso a la capacitación laboral y el trabajo penitenciario no son hoy un derecho que puede ser ejercido por toda la población reclusa.

Pese a la persistencia de este orden carcelario organizado burocráticamente en torno a la vigilancia y el castigo de la población penitenciaria, el otorgamiento del beneficio de la capacitación laboral y el trabajo penitenciario no ocurre a través de procedimientos claramente establecidos y conocidos por toda la población penitenciaria. Por el contrario, el carácter discrecional del sistema de distribución de este beneficio es notorio en todos los casos estudiados, independientemente si se trata de una cárcel pública o concesionada. De hecho, en ambos casos recae finalmente en la figura del Jefe del Establecimiento Penitenciario, bajo la asesoría del Consejo Técnico, la decisión relativa al otorgamiento de estos beneficios. Esta centralización de la decisión en materia de capacitación y trabajo penitenciario en las cárceles chilenas tendría, por lo menos, dos importantes consecuencias. Por un lado, las oportunidades de formación laboral y de trabajo carcelario no son distribuidas de manera equitativa entre la población penitenciaria, generándose un segmento de reclusos que sistemáticamente están quedando al margen de estas actividades de reinserción social. Por otro lado, el trabajo penitenciario se desarrolla según los requerimientos actuales del aparato productivo, es decir, a través de una fuerza de trabajo que permita reducir al mínimo los costos laborales asociados a la producción de un bien. En este sentido y pese a que aún muy pocas empresas han invertido en los centros penitenciarios, parcialmente debido a las posibles dificultades administrativas que tendrían que enfrentar, las Administraciones

Penitenciarias tenderían finalmente a poner a disposición de las empresas externas la fuerza de trabajo carcelaria más allá de toda regulación laboral.

Frente a los actuales mecanismos de distribución de la capacitación laboral y del trabajo penitenciario parecieran existir escasos mecanismos para su modificación. Por un lado, los reclusos y reclusas tienden a instrumentalizar su participación tanto en la capacitación laboral como en el trabajo carcelario en orden a lograr finalmente acceder a los diversos beneficios de salida establecidos por el sistema judicial chileno. Por otro lado, existe la necesidad por parte de la población penitenciaria de generar recursos para poder financiar sus propias necesidades básicas como las de sus familias. En consecuencia, el “despotismo de una administración que tiene los privilegios del lugar cerrado” (Foucault 2002: 251) puede desplegarse sin mayores limitaciones por parte de la población carcelaria. Esta discrecionalidad de la Administración Penitenciaria pareciera verse reforzada por las propias percepciones y vivencias de la sociedad chilena respecto a al desarrollo de la delincuencia en este país. En efecto y como ya se indicó al comienzo de este estudio, en esta última década ha predominado una evaluación negativa en relación a la evolución de la delincuencia y la capacidad de las autoridades responsables del control de ésta en Chile. En consecuencia y acorde a los planteamientos de Garland respecto a la nueva cultura del castigo, en una sociedad que ha tendido a presentar sistemáticamente altas tasas de delincuencia en los últimos años las diversas formas de control y castigo carcelario así como sus ejecutores parecieran carecer de todo control social hoy en día al interior del sistema carcelario chileno.

La capacitación laboral en las cárceles chilenas no sólo otorgaría nuevos espacios para el ejercicio discrecional del poder en las cárceles sino también para la reproducción del orden social existente y sus desigualdades, buscando con ello responder a la creciente demanda ciudadana por un mayor control y orden social. Es así como la capacitación laboral en las cárceles estudiadas no está organizada en torno a oficios o profesiones claramente definidos, sino principalmente alrededor de habilidades específicas y escasamente vinculadas entre sí. Consecuentemente, la formación laboral que está recibiendo aquel segmento de la población penitenciaria que sí tiene acceso a ésta tendería a situarse dentro del grupo de trabajadores manuales no calificados, es decir, en el nivel inferior de la estructura ocupacional de esta sociedad, dando cuenta con ello de aquellas competencias que esta población aún no ha logrado desarrollar. Un elemento que tiende a reforzar esta situación es la certificación de la capacitación laboral. Pese a una creciente masificación de estas certificaciones, éstas tienden a sustentarse en la asistencia a estos cursos y no en las habilidades y los conocimientos aprendidos. Esto significa que la cárcel, a pesar de que ha pretendido suplir todas aquellas falencias de socialización respecto a la familia y a la escuela, tiende finalmente a ubicarse en la senda de la reproducción del orden social existente en el marco de este modelo de capacitación. Específicamente, la formación laboral posiciona a estas personas en ocupaciones escasamente diferentes a las que ocupaban cuando ingresaron a la cárcel y en el marco de las cuales muchas de ellas se habían orientado hacia el robo y el microtráfico. A su vez, esta capacitación laboral presenta una escasa relación con las demandas del mercado del

trabajo regional, contribuyendo con ello al desempleo futuro de estas personas y reforzando así mismo sus ya precarias condiciones materiales de vida y las de su familia. Por último, la formación laboral penitenciaria se estructura de acuerdo a una clara segmentación sexual del mercado del trabajo penitenciario. Es así como los cursos de formación se concentran en oficios y habilidades generalmente que alcanzan un bajo status social (como por ejemplo, diferentes tipos de artesanías y costura) y por lo tanto, ingresos bajos e inestables asociados a éste. Esta situación es especialmente clara en el centro penitenciario femenino estudiado en el marco de esta investigación.

Las dinámicas de reproducción del orden social a través de la capacitación laboral carcelaria se replican y multiplican a través del trabajo penitenciario. Pese a que ciertamente toda posibilidad de capacitación laboral y trabajo son un paso a favor de un mejoramiento en la integración laboral y en las condiciones de vida de la población penitenciaria, el acceso restringido a las fuentes de empleo ocurre en un contexto de condiciones de trabajo altamente precarias en los empleos penitenciarios. Específicamente, gran parte de los reclusos y de las reclusas se desempeña al margen de un contrato de trabajo y consecuentemente tiende a percibir ingresos por debajo del ingreso mínimo (es decir, inferior a US\$320 mensuales), no tiene acceso al ahorro previsional y trabaja una jornada de trabajo relativamente extensa. Ciertamente estas condiciones de trabajo no son radicalmente diferentes a las condiciones de trabajo que tenían las personas reclusas al momento de ingresar a la cárcel (en el caso de aquellos que trabajaban). Sin embargo, sí contradicen los fundamentos institucionales de la cárcel, donde el trabajo penitenciario debería realizarse en el marco de la legislación laboral vigente. Esta tensión entre institución y organización carcelaria ocurre en un contexto donde la cárcel es una organización que tiene regulada y controlada cada acción de la población penitenciaria y donde el Jefe del Establecimiento Penitenciario es la autoridad que debe velar por el cumplimiento de dicha legislación en este lugar. Es así como tras los muros que buscan la tan publicitada “seguridad pública” se reproduce entonces la “inseguridad laboral”, específicamente condiciones de trabajo incluso más precarias que las ya existentes en el país, en un contexto de sumisión de la población penitenciaria y a los ojos de las autoridades que forman parte del Estado chileno. Esta situación contrasta con la organización burocrática de las cárceles y da cuenta de diversos espacios de desprotección de esta población al interior de estos recintos penitenciarios. La fuerza de trabajo penitenciaria aparece entonces como funcional a los requerimientos no sólo de la autoridad penitenciaria, sino que especialmente del aparato productivo.

La no regulación laboral en las cárceles estudiadas se explica tanto por el predominio del trabajo artesanal en las cárceles como por la prestación de servicios que realiza la fuerza de trabajo penitenciaria a empresas externas. En el caso del trabajo artesanal, éste constituye la forma de trabajo principal de la población penitenciaria en Chile, por lo menos en parte, producto tanto de las aún escasas posibilidades de empleo penitenciario como debido al interés de los propios reclusos por realizar una actividad que no los sitúe en una situación de dependencia una vez finalizada su condena. El trabajo artesanal se desarrolla generalmente en el mercado del trabajo extrapenitenciario como un trabajo

independiente y al margen de un contrato de trabajo. En el caso de la prestación de servicios a empresas externas a las cárceles, éste es subcontratado por estas empresas a parte de la población penitenciaria para la realización de etapas productivas específicas o la elaboración de determinados productos. Actualmente, esta forma de trabajo se ha extendido en las cárceles de Chile más que el trabajo dependiente generado por empresas instaladas al interior de los centros carcelarios. En el caso de la prestación de servicios, la fuerza de trabajo se desempeña también al margen de la regulación laboral y trabaja principalmente bajo la modalidad de “trabajo a trato” o “trabajo a destajo” para estas empresas externas. Esto significa que sus salarios dependerán exclusivamente de la productividad que logre el trabajador. Estas condiciones de trabajo parecieran estar también especialmente expandidas en el caso del CPF de Santiago, situación que contrasta con la inexistencia de empresas instaladas al interior de este recinto penitenciario. Sin embargo, cabe tener presente que, independientemente del lugar de ubicación de las empresas generadoras de empleo, en todos los casos estudiados las condiciones de trabajo en la cárcel dependen en la práctica del acuerdo específico que se establezca entre el Jefe del Establecimiento Penitenciario y la empresa externa. De hecho y pese a la clara regulación del tiempo y espacio en la cárcel, en la actualidad el trabajo penitenciario está siendo estructurado mayormente de acuerdo a los requerimientos productivos de las empresas en términos de su jornada de trabajo, el salario y su no regulación laboral, contribuyendo con ello al proceso de precarización del trabajo no sólo al interior de las cárceles sino en esta sociedad.

El contexto de desregulación laboral en el que se desempeña gran parte de la fuerza de trabajo penitenciaria dificultaría no sólo una formación y un desarrollo laboral coherente dentro de la cárcel, sino que le dificultaría a la cárcel constituirse en “el aparato transformador de los individuos” (Foucault 2002: 234). Específicamente, las lógicas del orden, la obediencia y la regularidad que supuestamente requeriría el aparato productivo para alcanzar “la transformación técnica de los individuos” (ibid. 235) parecieran no lograrse entonces en el caso chileno por la misma subcontratación de servicios, producto de la inestabilidad e irregularidad misma del vínculo que establecen las empresas con los reclusos.

Por último, si el trabajo penitenciario se ha venido desarrollando más bien en el eje de la dominación que de la rehabilitación, el salario penitenciario constituye hoy en día un mecanismo adicional de dominación en las cárceles chilenas. Esto, porque la Administración Penitenciaria descuenta mensualmente un 15% de los ingresos de los reclusos en orden a que dicho dinero sea ahorrado en un fondo individual, al cual tendrá acceso la persona una vez que haya egresado definitivamente del sistema carcelario. Ciertamente esta medida pareciera tener sentido, pues es probable que le tome un tiempo a la persona encontrar un trabajo o comenzar a desempeñarse laboralmente de manera independiente cuando egrese del sistema carcelario. Sin embargo, actualmente este instrumento genera al mismo tiempo dudas por parte de la fuerza de trabajo penitenciaria respecto a su administración, deslegitimando con ello todo esfuerzo que se esté haciendo en materia de formación laboral y trabajo penitenciario. Al mismo tiempo,

constituye un mecanismo a través del cual las personas viven mayores niveles de restricción material, debido a que sus ingresos laborales son de por sí ya bajos. El uso anticipado de parte de estos fondos por parte de estas personas pareciera ilustrar que dicha hipótesis es más bien una realidad hoy dentro de este contexto carcelario.

En conclusión, la cárcel en Chile se presenta actualmente y de acuerdo a los planteamientos de Western y Beckett (1999: 1031) no sólo como una institución social propia del sistema judicial, sino que también del mercado del trabajo. A través de ésta el Estado lograría reubicar a la fuerza de trabajo desempleada y con ello disminuir el nivel de desempleo en el país, situación observada para el caso chileno en parte de acuerdo a la biografía laboral previa de la población penitenciaria estudiada. Sin embargo, en el caso de Chile, la prisión parecieran también tender a regular el mercado del trabajo, en la medida en que estaría distribuyendo las posiciones de la fuerza de trabajo penitenciaria dentro de la estructura ocupacional de esta sociedad y con ello el acceso a las diferentes condiciones de trabajo y el status social asociado a éstas. Esta situación se estaría produciendo en el caso chileno a través de una capacitación laboral orientada principalmente al desarrollo de habilidades específicas o a oficios de escasa calificación. Al mismo tiempo, el actual funcionamiento de estas cárceles estaría favoreciendo el desarrollo desregulado de diversas formas de trabajo penitenciario, contribuyendo con ello finalmente a la reproducción del proceso de precarización de las condiciones de trabajo en Chile así como a la preservación de las desigualdades sociales existentes al interior de esta sociedad. En un contexto de alto nivel de delincuencia en el país pareciera ser poco probable que se logre a corto plazo un cuestionamiento tal de dicha institución social que contribuya a su redefinición. Así mismo, el alto grado de competencia de las empresas tanto a nivel nacional como internacional pareciera reforzar la función económica que estaría desarrollando la cárcel actualmente en Chile. Sin embargo, este estudio espera estar haciendo un aporte para el cuestionamiento de los fundamentos mismos de dicha institución social.

6. RECOMENDACIONES

A continuación se plantean un conjunto de propuestas que tienen como objetivo fundamental incrementar y mejorar el acceso a la capacitación laboral y al trabajo carcelario al interior de la población penitenciaria en Chile. Sin embargo, cabe tener presente que dichas recomendaciones no pretenden reorientar el foco de las políticas de empleo en el país. Por el contrario, estas propuestas se centran en la realidad carcelaria de este país, dejando como tarea fundamental a las autoridades encargadas de elaborar las políticas de empleo y capacitación así como de educación el perfeccionamiento de dichas políticas en orden a evitar que nuevas generaciones ingresen al mundo delictual y consecuentemente al sistema carcelario chileno. Al respecto queda entonces como tarea futura no sólo la transmisión de competencias y conocimientos para poder integrarse adecuadamente al mercado del trabajo, sino generar los espacios de diálogo social para poder mejorar las condiciones de trabajo y especialmente de ingresos de la fuerza de trabajo en Chile. Si según Foucault (2002: 246) el salario constituye el medio específico para la sumisión de los reclusos al orden, la obediencia y la regularidad requerida por el aparato productivo en las cárceles, entonces dicho medio debería ser valorado y repensado hoy también al interior de esta sociedad, tanto para mejorar el funcionamiento del aparato productivo nacional como para el incremento del bienestar de las generaciones presentes y futuras de esta sociedad.

Una primera medida para incrementar y perfeccionar la capacitación y el empleo penitenciario en el sistema penitenciario chileno sería entonces la instauración de un sistema de monitoreo sistemático de la población penitenciaria chilena en tanto fuerza de trabajo. Pese a que se ha planteado que dicho sistema debería centrarse en el proceso de clasificación inicial de la población carcelaria (ver al respecto Blanco Suárez 2005: 73), las evidencias empíricas recogidas indican que este sistema de monitoreo debería realizarse durante todo el período de reclusión de las personas, puesto que sus intereses, motivaciones y habilidades pueden variar durante dicho período. Mediante este sistema se espera entonces que toda Administración Penitenciaria tenga un conocimiento acabado de las habilidades, competencias y motivaciones de cada recluso en orden a poder lograr una adecuada coordinación entre la oferta y la demanda de trabajo penitenciario y poder así mismo planificar los requerimientos en materia de capacitación laboral.

Complementariamente debería implementarse un sistema de monitoreo postpenitenciario. Mediante éste se podría lograr un seguimiento sistemático de la población egresada del sistema carcelario en términos de las formas en que se integran o no al mercado del trabajo y sus mayores dificultades al respecto según el acceso a la capacitación laboral y al trabajo penitenciario que tuvieron intramuros. Al mismo tiempo, este tipo de monitoreo podría entregar información muy relevante para poder ir evaluando constantemente la capacitación laboral y el trabajo penitenciario que se está realizando en las cárceles actualmente. Para poder implementar tal sistema de monitoreo postpenitenciario habría que fortalecer los vínculos institucionales y los mecanismos de

información entre los Patronatos Locales de Reos y los centros de reclusión, puesto que Martínez Mercado (2008: 184) ha dado cuenta que esto son, en general, aún débiles.

Una tercera medida debería centrarse en el fortalecimiento de la institucionalidad formativa y laboral del sistema carcelario chileno. Por el momento se ha avanzado en la regulación de ambas actividades de reinserción social principalmente a través del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios (Decreto Nº 518 de 1998). Sin embargo, la principal dificultad de dicho proceso de institucionalización pareciera radicar en la propia cultura de la organización carcelaria, donde en la práctica las reglamentaciones relativas a la capacitación laboral y el trabajo penitenciario tienden a no ser aplicadas por la Administración Penitenciaria. Un ejemplo de aquello serían los procesos de selección para acceder a las actividades de capacitación laboral y el trabajo carcelario, donde se observan importantes espacios para la discrecionalidad de dicha administración. Por lo tanto, se lograría mayores certezas en el mercado penitenciario, tanto para las empresas como especialmente para la fuerza de trabajo penitenciaria, en la medida en que todo marco regulatorio en materia de formación laboral y trabajo penitenciario sea acompañado por cambios en la cultura organizacional carcelaria orientados hacia el cumplimiento de esta legislación específica. Al respecto, sería importante vincular institucionalmente a Gendarmería con la Dirección del Trabajo en orden a que este organismo dependiente del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social pueda velar adicionalmente por el cumplimiento de dicha legislación y asegurar condiciones de trabajo mínimas en los recintos carcelarios en Chile.

Adicionalmente debería orientarse la capacitación laboral más claramente hacia el aprendizaje de oficios de mayor calificación. Hasta el momento, la formación laboral de la población penitenciaria ha estado centrada en el aprendizaje de habilidades específicas u oficios de escasa calificación. Estos tenderían a situar a los reclusos en los niveles inferiores de la estructura ocupacional de esta sociedad y consecuentemente, en el marco de condiciones de trabajo precarias. Por lo tanto, se sugiere formar a la población penitenciaria en diferentes oficios, todos los cuales tengan en común un mayor nivel de calificación. Para la definición de los oficios específicos así como de los planes de formación para cada uno de estos se debería contar tanto con el apoyo de los organismos dependientes del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social especializados en la formación laboral, como por ejemplo SENCE y Chile Califica, así como de institutos técnicos y universidades ubicadas en la región correspondiente.

Para poder fomentar una mayor inversión de empresas privadas al interior de las cárceles en Chile se podrían crear incentivos tributarios para la contratación de mano de obra reclusa. Pese a que las empresas tienden a criticar la organización burocrática de las cárceles en este país, este estudio ha mostrado que en la práctica las empresas pueden, en general, encontrar las condiciones de producción mínimamente requeridas por aquellas. Sin embargo, hasta el momento continúa habiendo una baja inversión en las cárceles. En este sentido, la creación de este tipo de incentivos tributarios puede ser un

instrumento que permitiría orientar directamente la inversión privada hacia estos centros de detención.

Por último, debería destinarse una mayor dotación de personal hacia el área laboral de cada cárcel. Actualmente, el personal con que cuenta esta unidad en cada centro de detención es claramente insuficiente tanto para atender a la población penitenciaria como para impulsar un adecuado desarrollo de esta unidad. En consecuencia, ésta es una limitante central para el fortalecimiento de la capacitación laboral y el trabajo penitenciario en las cárceles en Chile, cuya solución es relativamente clara y simple.

7. BIBLIOGRAFÍA

Western, B./Beckett, K. (1999). "How unregulated is the U.S. Labor Market? The Penal System as a Labor Market Institution, en: *The American Journal of Sociology*, Vol. 104, No.4, p. 1030-60.

Blanco Suárez, M. J. (2005). *Nuevos Desafíos Penitenciarios: Inserción Laboral de los Reclusos*. Tesis para optar al grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Escuela de Postgrado, Universidad de Chile, Santiago de Chile.

L. Böhnisch (2001). *Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung*. Juventa. Weinheim/München.

K.M. Bolte (1983). „Subjektorientierte Soziologie-Plädoyer für eine Forschungsperspektive“, en: K.M. Bolte/E. Treutner (Eds.), *Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie*. Campus, Frankfurt/M., New York.

- (1997). „Subjektorientierte Soziologie im Rahmen soziologischer Forschung-Versuch einer Verortung“, en: G.G. Voss/H. J. Pongratz (Eds.), *Subjektorientierte Soziologie*. Leske+Budrich, Opladen.

- (2000). „Vorwort“ en: W. Kudera/G.G. Voß (Eds.), *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Leske + Budrich, Opladen.

M. Brater/U. Beck (1982). „Berufe als Organisationsform menschlichen Arbeitsvermögens“, en: W. Littek u.a. (Eds.), *Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie*. Campus, Frankfurt/M., New York.

F. Breuer (2000). *Qualitative Methoden zur Untersuchung von Biographien, Interaktionen und lebensweltlichen Kontexten: Die Entwicklung eines Forschungsstils*. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 1(2), Art. 3, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs000235>.

A. Cárdenas/C. Flores (2009). *Empleabilidad juvenil y "(des)apego normativo laboral*, Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina, en: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec024.pdf>.

Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales (2008). *Informe anual sobre los derechos humanos en Chile 2008*. Santiago de Chile.

- (2005). *Informe anual sobre los derechos humanos en Chile 2008*. Santiago de Chile.

- (2003). *Informe anual sobre los derechos humanos en Chile 2008*. Santiago de Chile.

CESC (2006). *Volver a confiar. Guía de apoyo postpenitenciario*. Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana (CESC)-Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile, Santiago de Chile.

M. Charlin/J. Weller (Eds.) (2006). *Juventud y mercado laboral: brechas y barreras*, CEPAL/FLACSO/GTZ, Santiago de Chile.

Dirección del Trabajo (2009). *ENCLA 2008. Informe de Resultados. Sexta Encuesta Laboral*. División de Estudios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Santiago de Chile.

O. Espinoza/C. Viano (2008). *El desafío de la libertad. Proceso de concesión de beneficios intrapenitenciarios para la reinserción social*. Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana (CESC)-Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile, RIL Editores, Santiago de Chile.

M. Foucault (2002). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la Prisión*. Siglo XXI Editores, Buenos Aires, Argentina.

A. Frey Valdés (2004). "Población Penal y Mercado Laboral. Un Modelo Empírico para el Período 1982-2002 en la Región Metropolitana", en: *Temas Sociales*, Boletín del Programa de Pobreza y Políticas Sociales de SUR, Corporación de Estudios Sociales y Educación.

Fundación Paz Ciudadana/Adimark GfK (2009). *Índice Paz Ciudadana-Adimark. Edición Aniversario: 10 años de medición*. Fundación Paz Ciudadana-Adimark GfK, Santiago de Chile.

Gendarmería de Chile (2008). *Compendio de Normativa Institucional Relativa a la Subdirección Técnica*. Subdirección Técnica, Gendarmería de Chile.

- (2008a). *Compendio Estadístico*. Subdirección Administrativa, Subdepartamento de Estadística y Control Penitenciario, Santiago de Chile.

- (2008b). *Memoria 2008*. Subdirección Administrativa, Subdepartamento de Estadística y Control Penitenciario, Santiago de Chile.

-(2009). Estadísticas Oficiales de Gendarmería, en: <http://www.gendarmeria.cl/gendarmeriaweb/home.do>.

- (1979). *Ley Orgánica de Gendarmería de Chile*, Subdirección Administrativa, Subdepartamento de Estadística y Control Penitenciario, Santiago de Chile.

- (1998). *Compendio Estadístico*. Subdirección Administrativa, Subdepartamento de Estadística y Control Penitenciario, Santiago de Chile.

International Centre for Prison Studies (2008). *World Prison Population List*. International Centre Prison Studies, King's College London.

ILO (2004). Recommendation 195. Recommendation concerning human resources development: Education, training and lifelong learning. International Labour Office, Geneva.

Keupp, H. (2005). *Patchworkidentität- Riskante Chancen bei prekären Ressourcen*, en: <http://http://www.ipp-muenchen.de/texte.html>

Keupp, H./Ahbe, Th./Gmür, W./Höfer, R./Mitzscherlich, B./Kraus, W./Straus, F. (1999). *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne*. Rowohlt, Hamburg.

M. Kohli (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente, en: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Köln.

- (1986). Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne, en: Berger, J. (Ed.), *Soziale Welt*, Sonderband 4, Schwartz, Göttingen.

- (1989). Institutionalisierung und individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen, en: Brock, D./Leu, H.R./Preiß/Vetter, H-R. (Ed.), *Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel*. DJI, München.

- (2003). „Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn“ in: J. Allmendinger (Ed.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit*. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen für Soziologie in Leipzig 2002. Leske + Budrich, Opladen.

F. Martínez Mercado (2008). *Asistencia postpenitenciaria en Chile. Diagnóstico de la oferta pública*. Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana (CESC)-Instituto de Asuntos Públicos, Universidad de Chile, RIL Editores, Santiago de Chile.

Ministerio de Justicia (2004). *Política Laboral Penitenciaria*. División de Defensa Social, Santiago de Chile.

E. Morgado Valenzuela (1999). Las Reformas Laborales y su impacto en el funcionamiento del Mercado del Trabajo. *Serie Reformas Económicas*, N° 32. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.

H. M. Nickel (2000). „Frauen(erwerbsarbeit) am Ende der Industriegesellschaft“, en: Doris Janshen (Ed.), *Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen – und Männerforschung*. Campus Verlag, Frankfurt/Main.

J. Núñez/J. Rivera/ X. Villavicencio/O. Molina (2003). “Determinantes Socioeconómicos y Demográficos del Crimen en Chile. Evidencia desde un Panel de Datos de las Regiones Chilenas”, en: *Estudios de Economía*, Vol. 30, N°1, p. 55-85.

OIT (2007). *Trabajo decente y juventud-Chile*. Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.

- (2008). *Panorama Laboral 2008. América Latina y el Caribe*. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

OECD (2007). *OECD Economic Outlook 2007*. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Paris.

A.Portes/L. Smith (2007). *Institutions and Development in Latin America. A Comparative Analysis*. CMD Working Paper #08-01. The Center for Migration and Development. Working Paper Series. Princeton University.

M. Rugby/E. Sanchis Gómez (2006). "El concepto de calificación y su construcción social", en: *Revista Europea de Formación Profesional*, N°37, p.24-35, CEDEFOP, Thesalonikki.

V. Tokman./D. Martínez (1999). *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Lima.

M. L. Vega Ruíz (2001). *La Reforma Laboral en América Latina. Un análisis comparado*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT, Lima.

G.G. Voß (1997). "Beruf und alltägliche Lebensführung- zwei subjektnahe Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft", en: G.G. Voß/H.J. Pongratz (Eds.), *Subjektorientierte Soziologie*, Leske + Budrich, Opladen.

J. Weller (Ed.) (2006). *Los jóvenes y el empleo en América latina". Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, CEPAL/GTZ, Santiago de Chile.

B.Williamson (2005). "Políticas y Programas de Rehabilitación y Reinserción Social en Cárceles, en: Revista Paz Ciudadana, http://www.pazciudadana.cl/docs/pub_20090622134558.pdf. Fundación Paz Ciudadana, Santiago de Chile.

M. Ungar (2003). *Prisons and Politics in Contemporary Latin America*, en: *Human Rights Quarterly*, Vol. 25, N°4, p.903-934. The John Hopkins University Press.

A. Witzel (2000). *Das problemzentrierte Interview*. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, 1(1), Art. 22, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>.

ANEXOS

ANEXO 1: PAUTA DE ENTREVISTA FUNCIONARIO AREA LABORAL

Buenos días/tardes. La Universidad Diego Portales y GIZ se encuentran llevando a cabo un estudio sobre las políticas de trabajo penitenciario en Chile. A continuación le voy a plantear un conjunto de preguntas que buscan conocer cómo este recinto penitenciario ha venido desarrollando sus programas y talleres laborales en el último tiempo.

1. Primeramente me gustaría que me contara ¿desde cuándo trabaja Ud. para Gendarmería?
2. ¿Qué funciones ha desempeñado Ud. desde esa fecha?
3. ¿Desde cuándo trabaja Ud. en el Área Laboral de esta unidad penal?
4. ¿Desde cuándo existe esta área dentro de este recinto penal?
5. ¿Cuáles son las funciones que debe cumplir el Área Laboral dentro de esta cárcel?
6. ¿Quiénes elaboran los talleres o programas laborales orientados a los reclusos? En este sentido, ¿reciben algún tipo de orientación de organismos externos tales como el Ministerio del Trabajo?
7. ¿Quiénes definen finalmente qué talleres o programas se van a implementar?
8. ¿Cuáles son los principales objetivos de estos talleres o programas?
9. ¿Cuáles son los talleres (o programas) laborales que existen actualmente en este recinto carcelario?, ¿Desde cuándo existen estos?, ¿Cuáles son los talleres más requeridos por los reclusos?, ¿Hay talleres que han tenido problemas en su proceso de implementación?, ¿(si es así) por qué razón?
10. ¿Cuáles son los mecanismos que se utilizan para difundir las posibilidades laborales al interior de este recinto penitenciario?
11. ¿Cómo se seleccionan a los participantes de cada programa y/o taller?, ¿Existe un proceso formal de postulación?, (si es así), ¿cómo funciona éste?, ¿quiénes pueden postular?, ¿qué funcionarios participan en este proceso de selección?, ¿cuáles son los criterios que finalmente se utilizan para seleccionar a los futuros participantes de un programa o taller laboral?, ¿cuáles son las mayores dificultades que presentan este tipo de procesos de selección al interior de este recinto penitenciario?

12. ¿los participantes reciben algún tipo de certificación cuando finalizan estas actividades y/o cuando terminan su condena?

13. ¿Estos programas o talleres laborales están vinculados con los programas educacionales que se imparte en esta cárcel?

(Si la respuesta es “sí”, entonces), ¿de qué manera están relacionados ambos programas?;

(si la respuesta es “no”, entonces) ¿por qué no?

14. Según entiendo, el sector empresarial puede invertir en los recintos penitenciarios para instalar sus propias empresas. ¿Ha sido éste el caso de esta unidad penal?

(si la respuesta es “no”, entonces) ¿por qué no? (pasar a p.18);

(si la respuesta es “sí”, entonces) Quisiera que me contara cómo se ha ido desarrollando la inversión privada en este recinto penitenciario.

15. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que han tenido que enfrentar las empresas que invierten en esta cárcel?; En este sentido, ¿cuáles han sido las mayores dificultades que han debido enfrentar Gendarmería?, ¿y la población penitenciaria?

(se tendrán acá en consideración los siguientes aspectos: capacitación de personal, selección de personal, ingreso de materiales y restricciones horarias. Se indagará de manera específica acerca de cada uno de estos puntos en el caso de que la persona entrevistada no los mencione)

16. Generalmente, ¿cómo son las condiciones de trabajo de los reos que trabajan para esta/s empresa/s?

17. ¿Quién controla que se cumplan las normas laborales mínimas en estos recintos productivos? En este sentido, ¿cuáles han sido las mayores dificultades?

(Importante: si en este recinto penitenciario no hay una empresa externa instalada, entonces se plantearán inmediatamente las siguientes preguntas relativas a los talleres autogestionados, es decir, aquellas empresas que son creadas por los propios reos al interior de la cárcel, las cuales emplean a otros reos. Si no es así, primeramente se deben plantear las preguntas 13-16 y luego continuar con las siguientes preguntas)

18. Hemos sabido que al interior de las cárceles en Chile los propios internos crean talleres auto-gestionados. Al respecto, quisiera saber ¿cuáles son los requisitos y trámites que deben cumplir estas personas para poder dar inicio a su propio taller?

19. En este recinto penitenciario, ¿cuántos talleres-autogestionados existen actualmente? y ¿cuántos presos trabajan bajo esta modalidad?

20. En el caso del proceso de producción de estos talleres, ¿qué procedimientos tienen que seguir para el ingreso de los materiales de trabajo? Al respecto, ¿estos talleres reciben algún tipo de ayuda por parte de Gendarmería?

(si es así) ¿qué tipo de ayuda les da Gendarmería a los internos en el ingreso de sus materiales de trabajo?. Concretamente, ¿qué funcionarios de Gendarmería brindan esta ayuda?

(si no es así) ¿por qué Gendarmería no le otorga ayuda a los talleres-autogestionados en este sentido?

21. ¿Cómo y dónde comercializan estos internos sus productos?

22. Al respecto, ¿les brinda Gendarmería algún tipo de apoyo?

(si es así) ¿qué tipo de ayuda les da Gendarmería a los internos para la comercialización de sus productos? Concretamente, ¿qué funcionarios de Gendarmería brindan esta ayuda?

(si no es así) ¿por qué Gendarmería no le otorga ayuda a los talleres-autogestionados una ayuda para la comercialización de sus productos?

23. Pasando a otro tema, quisiera saber si en este recinto penitenciario ¿existen casos de reos que salen a trabajar a una empresa durante el día?

(si la respuesta es sí) ¿cómo ha sido esta experiencia? (es importante que el entrevistado narre esta experiencia)

24. ¿Cómo evalúa Ud. esta experiencia?

25. Pensando ahora en todas las actividades laborales que me ha explicado, ¿Cuáles son los mecanismos concretos que tiene el Área Laboral para evaluarlas? En el proceso de evaluación de estas actividades, ¿se vinculan Uds. con el Patronato de Reos¹⁰?, ¿Tienen algún contacto con ex reos?

26. Por último, ¿cuándo se considera que un taller o programa laboral ha sido “exitoso”?, ¿y qué criterios se utilizan para considerar que un programa no ha funcionado?

Le agradezco todo el tiempo destinado a responder esta entrevista.

¹⁰ Entidad encargada de las actividades post-penitenciarias, es decir, aquellas orientadas a apoyar a las personas presas una vez que ya han cumplido su condena y son liberadas.

ANEXO 2: PAUTA DE ENTREVISTA PERSONAS RECLUSAS

¡Buenos días (buenas tardes)! Estamos realizando para la Universidad Diego Portales y GIZ un estudio sobre los cursos de capacitación laboral y las oportunidades de trabajo que se ofrecen en las cárceles en Chile. La idea final de este estudio es poder proponer medidas que contribuyan a mejorar las condiciones de capacitación laboral y de trabajo al interior de las cárceles en este país. Es por esto, que a continuación le voy a hacer diversas preguntas sobre estos temas. Al responder, tenga presente que esta entrevista es anónima, es decir, no le voy a preguntar su nombre. Además, recuerde que no existen respuestas incorrectas. Lo que me interesa es su sincera opinión. Grabaré esta entrevista sólo para poder después analizar este material, manteniéndose su anonimato.

Características sociodemográficas

1. Primeramente me gustaría que me indicara su edad.
2. ¿Cuál fue su último año de estudio?
3. ¿Quisiera saber si Ud. ya ha formado su propia familia? (si es así, pedir que el/la entrevistado/a indique los miembros de esta familia y las edades de éstos)
4. ¿Cuándo ingresó Ud. a esta cárcel?
5. ¿Cuánto tiempo falta para el término de su condena?

Actividades diarias en la cárcel

6. Pasando ahora a otro tema, me gustaría que me contara qué actividades realiza Ud. durante el día en este recinto penitenciario (por ejemplo, en la mañana, en la tarde y en la noche).

Capacitación laboral

7. Según tenemos entendido, en esta cárcel se ofrecen cursos de capacitación laboral a las personas presas. Vamos a hablar ahora sobre estos cursos. Desde que Ud. ingresó a esta cárcel, ¿ha asistido Ud. a algún curso de capacitación laboral?

(Si no es así) ¿Por qué no ha asistido a ningún curso de capacitación laboral?

¿Conoce Ud. a otros compañeros que no han asistido a cursos de capacitación laboral?

¿Por qué no han asistido a estos cursos?(pasar a p.8)

(Si es así)

- ¿A qué cursos de capacitación laboral ha asistido Ud. en esta cárcel?,

- ¿Por qué le interesó asistir a ese (esos) cursos?,
- ¿Cómo se informó Ud. sobre ese curso?,
- ¿Cómo fue para Ud. el proceso de postulación a ese (esos) curso(s)? (difícil, fácil, etc.), ¿por qué?,
- ¿Cómo obtuvo finalmente un cupo en este (estos) curso(s)?
- Al final de este/os curso(s) ¿recibió Ud. algún tipo de diploma o certificado?,
- Según su experiencia, ¿considera Ud. que le sirvió haber asistido a ese/estos curso(s)?
- ¿Qué cursos de capacitación laboral le interesaría a Ud. que se dictasen en esta cárcel?
- (pasar a p.8)

Biografía laboral

8. Ahora nos vamos a centrar en las oportunidades de trabajo que ofrece esta cárcel. Para ello quisiera que Ud. primero me contara si antes de ingresar a esta cárcel, ¿había Ud. trabajado?

(Si no es así) ¿Por qué no? (pasar a p.9)

(Si es así)

- ¿Qué trabajo había realizado?,
- ¿Cómo aprendió Ud. ese trabajo?,
- ¿Cuánto tiempo trabajó?,
- ¿Trabajaba Ud. en el marco de un contrato de trabajo?,
- Aproximadamente, ¿cuánto dinero ganaba Ud. mensualmente? (si indica su sueldo en términos semanales, entonces especificar esta información),
- En ese momento, ¿ahorraba dinero en una AFP? (pasar a p.9)

9. Desde que Ud. ingresó a esta cárcel, ¿ha trabajado en este lugar?

(Si no es así) ¿Por qué no ha trabajado al interior de esta cárcel?

¿Conoce Ud. a otros compañeros que no han trabajado en esta cárcel?

¿Por qué ellos no han trabajado? (pasar a p.13)

(Si es así)

- ¿En qué ha trabajado?;
- ¿Por qué comenzó a trabajar en esta cárcel?;
- ¿Cuánto tiempo estuvo/ha estado realizando este trabajo?
- (si es que corresponde) ¿Por qué dejó de hacer este trabajo? (pasar a p.10)

Trabajo actual

10. Nos vamos ahora a centrar en el día de hoy. Quisiera entonces saber si ¿actualmente Ud. trabaja al interior de esta cárcel?

(Si no es así) ¿Por qué no está trabajando actualmente? (pasar a p.13)

(Si es así) ¿Qué trabajo realiza en esta cárcel?;

¿Desde cuándo realiza este trabajo? (pasar a p.11 o p.12)

11. (Sólo en el caso de aquellas personas que están trabajando para un empresario o para Gendarmería) Ahora le voy a hacer algunas preguntas sobre sus condiciones de trabajo.

- ¿Actualmente Ud. trabaja en el marco de un contrato de trabajo?
 - ¿Recibe Ud. un sueldo mensual?
 - ¿Aproximadamente cuánto dinero gana Ud. por este trabajo?
 - ¿Actualmente está Ud. ahorrando dinero en una AFP?
 - ¿Cómo es su jornada de trabajo? (¿Cuántas horas al día trabaja?, ¿trabaja los fines de semana?, ¿en la noche?)
 - ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que ha tenido para realizar este trabajo?
 - ¿Cómo se siente Ud. con el trabajo que está realizando actualmente?
 - ¿Considera Ud. que está trabajando bajo condiciones de trabajo adecuadas? (es decir, un lugar de trabajo seguro y limpio, una jornada de trabajo que le permite descansar adecuadamente, un salario que le permite satisfacer las necesidades de su familia, etc.)
 - ¿Qué cambios haría Ud. respecto a su actual trabajo?
- (pasar a p.13)

12. (Sólo en el caso de aquellas personas que son microempresarios que emplean a otros reclusos o son artesanos)

- ¿Cuándo creó su propia empresa en esta cárcel?
- ¿Qué lo motivó a iniciar su propia empresa en este lugar?
- ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha tenido para desarrollar su trabajo? (pregunta abierta, luego continuar con las siguientes preguntas)
 - ¿Ha tenido dificultades para ingresar su material de trabajo?, (si es así) concretamente, ¿qué tipo de dificultades ha tenido?
 - ¿Dónde comercializa sus productos?, ¿Quién le ayuda en la comercialización de sus productos?
 - ¿Ha tenido dificultades para poder comercializar sus productos?, (si es así) ¿qué tipo de dificultades ha tenido? (pasar a p.13)

13. ¿Actualmente goza Ud. de algún beneficio de salida?

(si es así) ¿cuál? (pasar a preg. 14)

(si no es así) (pasar a preg. 15)

14. Mientras ha estado en esta cárcel, ¿ha buscado trabajo fuera de este lugar?

(si es así) ¿Cómo le fue en esa búsqueda?

(si no es así) ¿Por qué no?

15. Pensando ahora en el momento en que Ud. salga de la cárcel, ¿en qué le gustaría trabajar?, ¿por qué?

16. ¿Cree que va a lograr trabajar en lo que Ud. le interesa?, ¿por qué?

17. Una última pregunta. Desde su punto de vista, ¿cómo se podría mejorar la oferta de capacitación y trabajo en esta cárcel?

¡Le agradezco todo el tiempo que destinó a esta entrevista!

ANEXO 3: PAUTA DE ENTREVISTA PERSONAS RECLUSAS CET

¡Buenos días (buenas tardes)! Estamos realizando para la Universidad Diego Portales y GIZ un estudio sobre los cursos de capacitación laboral y las oportunidades de trabajo que se ofrecen en las cárceles en Chile. La idea final de este estudio es poder proponer medidas que contribuyan a mejorar las condiciones de capacitación laboral y de trabajo al interior de las cárceles en este país. Es por esto, que a continuación le voy a hacer diversas preguntas sobre estos temas. Al responder, tenga presente que esta entrevista es anónima, es decir, no le voy a preguntar su nombre. Además, recuerde que no existen respuestas incorrectas. Lo que me interesa es su sincera opinión. Grabaré esta entrevista sólo para poder después analizar este material, manteniéndose su anonimato.

Características sociodemográficas

6. Primeramente me gustaría que me indicara su edad.
7. ¿Cuál fue su último año de estudio?
8. ¿Quisiera saber si Ud. ya ha formado su propia familia? (si es así, pedir que el/la entrevistado/a indique los miembros de esta familia y las edades de éstos)
9. ¿Cuándo ingresó Ud. a esta cárcel?
10. ¿Cuánto tiempo falta para el término de su condena?
11. Antes de ingresar al CET, ¿había estado Ud. recluso en otra cárcel?
12. ¿Por qué pudo ingresar Ud. al CET?

Actividades diarias en la cárcel

8. Pasando ahora a otro tema, me gustaría que me contara qué actividades realiza Ud. durante el día en este recinto penitenciario (por ejemplo, en la mañana, en la tarde y en la noche).

Capacitación laboral

9. Según tenemos entendido, en esta cárcel se ofrecen cursos de capacitación laboral a las personas presas. Vamos a hablar ahora sobre estos cursos. Desde que Ud. ingresó a esta cárcel, ¿ha asistido Ud. a algún curso de capacitación laboral?

(Si no es así) ¿Por qué no ha asistido a ningún curso de capacitación laboral?

¿Conoce Ud. a otros compañeros que no han asistido a cursos de capacitación laboral?

¿Por qué no han asistido a estos cursos? (pasar a p.10)

(Si es así)

- ¿A qué cursos de capacitación laboral ha asistido Ud. en esta cárcel?,
- ¿Por qué le interesó asistir a ese (esos) cursos?,
- ¿Cómo se informó Ud. sobre ese curso?,
- ¿Cómo fue para Ud. el proceso de postulación a ese (esos) curso(s)? (difícil, fácil, etc.), ¿por qué?,
- ¿Cómo obtuvo finalmente un cupo en este (estos) curso(s)?
- Al final de este/os curso(s) ¿recibió Ud. algún tipo de diploma o certificado?,
- Según su experiencia, ¿considera Ud. que le sirvió haber asistido a ese/estos curso(s)?
- ¿Qué cursos de capacitación laboral le interesaría a Ud. que se dictasen en esta cárcel?
- (pasar a p.10)

Biografía laboral previa al ingreso al CET

10. Ahora nos vamos a centrar en las oportunidades de trabajo que ofrece esta cárcel. Para ello quisiera que Ud. primero me contara si antes de ingresar a esta cárcel, ¿había Ud. trabajado? (sean en una anterior cárcel o cuando no estaba preso)

(Si no es así) ¿Por qué no? (pasar a p.11)

(Si es así)

- ¿Qué trabajo había realizado?,
- ¿Cómo aprendió Ud. ese trabajo?,
- ¿Cuánto tiempo trabajó?,
- ¿Trabajaba Ud. en el marco de un contrato de trabajo?,
- Aproximadamente, ¿cuánto dinero ganaba Ud. mensualmente? (si indica su sueldo en términos semanales, entonces especificar esta información),
- En ese momento, ¿ahorraba dinero en una AFP? (pasar a p.11)

Biografía laboral en CET

11. Centrándonos ahora en el CET. Desde que Ud. ingresó a al CET, qué trabajos ha realizado?

12. y actualmente, ¿qué trabajo realiza?

13. ¿Desde cuándo realiza este trabajo? (pasar a p.14 o p.15)

14. (Sólo en el caso de aquellas personas que están trabajando para un empresario o para Gendarmería) Ahora le voy a hacer algunas preguntas sobre sus condiciones de trabajo.

- ¿Actualmente Ud. trabaja en el marco de un contrato de trabajo?
 - ¿Recibe Ud. un sueldo mensual?
 - ¿Aproximadamente cuánto gana Ud. por este trabajo?
 - ¿Actualmente está Ud. ahorrando dinero en una AFP?
 - ¿Cómo es su jornada de trabajo? (¿Cuántas horas al día trabaja?, ¿trabaja los fines de semana?, ¿en la noche?)
 - ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que ha tenido para realizar este trabajo?
 - ¿Cómo se siente Ud. con el trabajo que está realizando actualmente?
 - ¿Considera Ud. que está trabajando bajo condiciones de trabajo adecuadas? (es decir, un lugar de trabajo seguro y limpio, una jornada de trabajo que le permite descansar adecuadamente, un salario que le permite satisfacer las necesidades de su familia, etc.)
 - ¿Qué cambios haría Ud. respecto a su actual trabajo?
- (pasar a p.16)

15. (Sólo en el caso de aquellas personas que son microempresarios que emplean a otros reclusos o son artesanos)

- ¿Cuándo creó su propia empresa en esta cárcel?
- ¿Qué lo motivó a iniciar su propia empresa en este lugar?
- ¿Cuáles han sido las principales dificultades que ha tenido para desarrollar su trabajo? (pregunta abierta, luego continuar con las siguientes preguntas)
 - ¿Ha tenido dificultades para ingresar su material de trabajo?, (si es así) concretamente, ¿qué tipo de dificultades ha tenido?
 - ¿Dónde comercializa sus productos?, ¿Quién le ayuda en la comercialización de sus productos?
 - ¿Ha tenido dificultades para poder comercializar sus productos?, (si es así) ¿qué tipo de dificultades ha tenido? (pasar a p.16)

16. ¿Actualmente goza Ud. de algún beneficio de salida?

(si es así) ¿cuál? (pasar a preg. 17)

(si no es así) (pasar a preg. 18)

17. Mientras ha estado Ud. en esta cárcel, ¿ha buscado trabajo fuera de este lugar?

(si es así) ¿Cómo le fue en esa búsqueda?

(si no es así) ¿Por qué no?

18. Pensando ahora en el momento en que Ud. salga de la cárcel, ¿en qué le gustaría trabajar?, ¿por qué?

19. ¿Cree que va a lograr trabajar en lo que Ud. le interesa?, ¿por qué?

20. Una última pregunta. Desde su punto de vista, ¿cómo se podría mejorar la oferta de capacitación y trabajo en esta cárcel?

¡Le agradezco todo el tiempo que destinó a esta entrevista!

ANEXO 4: PAUTA DE ENTREVISTA A EMPRESARIO

Buenos días/tardes. La Universidad Diego Portales y GIZ se encuentran llevando a cabo un estudio sobre las políticas de trabajo penitenciario en Chile. A continuación le voy a plantear un conjunto de preguntas que buscan conocer cómo ha sido su experiencia desde el punto de vista de una empresa que funciona al interior de un recinto penitenciario. Le recuerdo que esta entrevista es anónima y sólo se graba para poder analizar posteriormente la información recogida.

1. Para comenzar, quisiera que me presentara en términos generales su empresa/la empresa que Ud. dirige. Por ejemplo, me señalara el rubro al cual pertenece, la cantidad total de personal, las utilidades anuales, su ubicación geográfica en el país, etc. (si es que no es el dueño de la empresa, preguntar hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa)
2. Centrándonos ahora en la empresa y este recinto penitenciario, me gustaría que me contara ¿cómo surgió la idea de invertir en una unidad penal?
3. ¿Cómo se informaron Uds. (Ud.) acerca de la posibilidad de invertir en una unidad penal?
4. ¿Esta empresa había participado en proyectos de este tipo anteriormente?
5. ¿Conocía Ud. a otros empresarios que ya hubiesen invertido en alguna unidad penal en el país o en otros países?
6. ¿En qué año exactamente comenzaron las gestiones para invertir en esta cárcel?
7. ¿Cómo se generaron los primeros contactos con Gendarmería (Ministerio de Justicia, etc., depende a quienes nombre el entrevistado)?;
8. ¿Cómo evalúa Ud. esos primeros contactos?
9. ¿Cómo evalúa Ud. el apoyo recibido por Gendarmería en esos momentos?
10. ¿Cuánto tiempo transcurrió desde el momento en que Uds. solicitaron formalmente poder invertir en este recinto penitenciario y el comienzo de la inversión en este lugar?
11. Y ¿Cuándo comenzó finalmente a funcionar esta empresa en esta cárcel?
12. Centrándonos ahora en el proceso de selección de personal al interior de este recinto penitenciario. Quisiera saber ¿cómo se ha seleccionado al personal que trabaja en esta empresa?;
13. ¿Ha recibido ayuda por parte de Gendarmería en este proceso de selección?
(si es así) ¿Qué rol ha jugado Gendarmería en este proceso de selección?
14. Hasta el momento, ¿cómo evalúa Ud. el proceso de selección del personal?

15. Pensando ahora en el nivel de calificación de este personal, ¿cómo evalúa Ud. las habilidades y los conocimientos de los trabajadores en esta empresa?
16. Lo voy ahora a situar en otro tema: las condiciones de trabajo al interior de esta empresa. Me interesa saber ¿qué porcentaje del total de trabajadores trabaja en el marco de un contrato de trabajo?
17. ¿Qué tipos de contratos de trabajo existen al interior de esta empresa? (indefinidos, a plazo fijo, etc.)
18. Aproximadamente, cuál es el salario promedio de los trabajadores en esta empresa?
19. ¿Qué porcentaje del total de trabajadores tiene derecho al pago de imposiciones?
20. ¿Tienen estos trabajadores derecho a vacaciones?
21. ¿Cómo son las jornadas de trabajo al interior de esta empresa?
22. Hasta el momento, ¿han tenido accidentes laborales en esta empresa? (si fuese así, que cuente sus experiencias)
23. Mirando hacia atrás, ¿cómo evalúa Ud. la experiencia de haber instalado una unidad productiva al interior de ésta cárcel? (si en esta pregunta el entrevistado contesta simplemente “bien” o “mal”, se preguntaría entonces ¿en qué sentido? para motivarlo a continuar respondiendo);
24. ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que han tenido que enfrentar? (por favor, permitir que el entrevistado entregue una opinión detallada al respecto)
25. Hasta el momento, ¿cómo evalúa Ud. el apoyo recibido por Gendarmería?
26. A partir de su experiencia al interior de esta unidad penal, ¿qué sugerencias haría Ud. a Gendarmería para mejorar su actividad productiva en este lugar?
27. A futuro, ¿estaría Ud. dispuesto a contratar a ex presos de esta cárcel en las restantes dependencias de su empresa? (si es que esta empresa tiene otras dependencias/sucursales)
28. Por último, ¿le recomendaría Ud. a otros empresarios instalar una unidad productiva al interior de una cárcel en Chile (en Santiago)? (si responde “sí” o “no”, se volvería a intentar que el entrevistado especificara su respuesta)

Muchas gracias por haber participado de esta entrevista.

ⁱ Porcentaje calculado a partir de las cifras publicadas por Gendarmería de Chile en el Compendio Estadístico 2008.