



Tipo Norma	:Decreto 943
Fecha Publicación	:14-05-2011
Fecha Promulgación	:23-12-2010
Organismo	:MINISTERIO DE JUSTICIA
Título	:APRUEBA REGLAMENTO QUE ESTABLECE UN ESTATUTO LABORAL Y DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO PENITENCIARIO
Tipo Versión	:Única De : 14-05-2011
Inicio Vigencia	:14-05-2011
Id Norma	:1025358
URL	: https://www.leychile.cl/N?i=1025358&f=2011-05-14&p=

APRUEBA REGLAMENTO QUE ESTABLECE UN ESTATUTO LABORAL Y DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO PENITENCIARIO

Santiago, 23 de diciembre de 2010.- Hoy se decretó lo que sigue:
Núm. 943.- Vistos: Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en el Decreto Ley N° 3.346, de 1980, que fija el texto de la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia; en el decreto N° 1597, de 1980, que establece el Reglamento Orgánico del Ministerio de Justicia; en el decreto ley N° 2859, de 1979, del Ministerio de Justicia, que Fija Ley Orgánica de Gendarmería de Chile; en el decreto supremo N° 518, de 1998, de esta Secretaría de Estado, que Aprueba "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios"; en el Decreto Supremo N° 36, de 2005, del Ministerio de Justicia, que Aprueba Reglamento sobre reinserción de condenados mediante la capacitación laboral y el trabajo en los establecimientos penales y deroga Decreto N° 1595, de 1981, y lo dispuesto en la resolución N° 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, y

Considerando:

1°.- Que con fecha 20 de marzo de 2010 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.426, que Moderniza Gendarmería de Chile incrementando su personal y readecuando las normas de su carrera funcionaria.

2°.- Que el cuerpo legal precedentemente mencionado, entre otras modificaciones, reformuló el artículo 1° de la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, en el sentido de establecer que uno de los fines del mencionado servicio dependiente de esta Secretaría de Estado es contribuir a la reinserción social de las personas que por resolución de autoridades competentes fueron detenidas o privadas de libertad.

3°.- Que en consonancia con la reforma legal citada, el Gobierno se ha comprometido a promover el trabajo voluntario y remunerado de quienes se encuentran internos en recintos penitenciarios durante su estadía en aquéllos, lo que permitirá que contribuyan a su propia manutención y a la de sus familias, y asimismo, favorecerá su reinserción laboral, una vez que hayan cumplido su condena.

4°.- Que a fin de dar cumplimiento al compromiso adoptado por este Gobierno y a la disposición citada en el considerando anterior, se hace necesario modificar y replantear el Estatuto de Capacitación Laboral y el trabajo que hoy desarrollan los condenados en los respectivos establecimientos penales.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento que establece un Estatuto Laboral y de Formación para el Trabajo Penitenciario:

TÍTULO I

PRINCIPIOS QUE INFORMAN LA ACTIVIDAD LABORAL PENITENCIARIA Y DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO



Artículo 1. De la actividad laboral y la formación para el trabajo. Toda persona que se encuentre bajo control de Gendarmería de Chile, podrá acceder a las prestaciones de actividad laboral penitenciaria y/o de formación para el trabajo ofrecidas en los establecimientos penitenciarios, en las condiciones que establezca el presente Reglamento.

Estas actividades tendrán por objeto entregar herramientas que fomenten la integración social del sujeto, de modo que el ejercicio de aquéllas propenda a su desarrollo económico y al de su familia.

Artículo 2. Principio rector de la actividad laboral y de la formación para el trabajo. Será principio rector de la actividad laboral y de la formación para el trabajo penitenciario, la relación de derecho público del interno con el Estado, de manera que, sin perjuicio de los derechos limitados por su detención, prisión preventiva o condena, su condición jurídica es idéntica a la de los ciudadanos libres.

Artículo 3. Relación de actividad laboral y programa de reinserción. Gendarmería de Chile velará porque las actividades laborales que desarrollen terceros dentro de los Establecimientos Penitenciarios, sean coherentes con los programas de tratamiento y la política penitenciaria en general, y pondrá especial énfasis en los contenidos técnicos de la capacitación y el respeto de los derechos laborales de los internos en el desarrollo del trabajo remunerado.

Artículo 4. La relación entre internos y terceros. Las relaciones entre internos y terceros ajenos a Gendarmería de Chile, que se encuentren regidas por la legislación laboral común, suponen la vigencia plena de todas las disposiciones que componen dicha normativa; sin embargo, el ejercicio de los derechos colectivos como el derecho a huelga, a sindicalizarse, a negociar colectivamente, u otros que las normas del trabajo contemplan, estará limitado por el respeto al régimen penitenciario a que se encuentran sometidos los trabajadores internos, el que no podrá ser alterado en modo alguno en razón de estos derechos.

Artículo 5. Administración Penitenciaria. Para los fines del presente Reglamento, las expresiones "Administración Penitenciaria" y "Administración" se entenderán referidas a Gendarmería de Chile.

Artículo 6. Actividad Laboral. La actividad laboral será aquella que se ajuste a las normas del Código del Trabajo, correspondiendo a la Administración Penitenciaria velar por su cumplimiento con el fin de dar protección al trabajador.

Artículo 7. Formación para el trabajo. La formación para el trabajo será aquella dirigida al sujeto que se encuentra bajo control de Gendarmería, destinada a crear o preservar hábitos laborales y/o sociales en el trabajador, reforzando su identidad personal y prosocial, con la finalidad de lograr su reinserción social. Esta actividad será fomentada por la Administración Penitenciaria y se ajustará a la oferta programática de cada establecimiento.

Artículo 8. Naturaleza de la actividad laboral penitenciaria y de formación para el trabajo. La actividad laboral y de formación para el trabajo, será siempre voluntaria y nunca podrá ser utilizada como castigo u otra forma de corrección, ni podrá ser considerada como fuente de lucro para la administración.

Su ejercicio deberá ser compatible con los límites que imponga el Decreto Supremo N° 518, de 1998, del Ministerio de Justicia, que Aprueba "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios"; la seguridad interna y la oferta que en cada establecimiento exista, pudiendo los trabajadores, dentro de estos márgenes, escoger la clase de actividad que deseen realizar y que, en su caso, se ajuste con su plan de reinserción individual.

La Administración Penitenciaria deberá desarrollar alternativas ocupacionales que reconozcan la discapacidad, el enfoque de género, el origen étnico y toda otra diferencia que favorezca la integración laboral de todos los trabajadores, permitiendo la igualdad de acceso a los planes y programas que se ejecuten con ese



fin.

Artículo 9. Deber de promoción. La Administración Penitenciaria estará obligada a generar las condiciones necesarias para favorecer el acceso a la actividad laboral y a la formación para el trabajo de las personas sujetas a su control, de conformidad a las posibilidades técnicas, de infraestructura y económicas propias de la Administración, con el objeto que adquieran, conserven y perfeccionen sus destrezas, aptitudes y hábitos laborales, preparándolas así para el trabajo postpena, obtener un provecho económico y fortalecer sus responsabilidades personales y familiares, todo lo anterior con pleno respeto a los derechos fundamentales de quienes realicen trabajos penitenciarios, acorde con el principio de proporcionalidad en función de las especiales condiciones en que se dará dicho acceso a la actividad laboral.

Artículo 10. Lugar de realización del trabajo penitenciario. El trabajo penitenciario se efectuará, en general, en los talleres y otros recintos expresamente destinados al efecto, para lo cual en cada establecimiento penitenciario deberán existir condiciones o espacios físicos para el desarrollo del trabajo o actividades de capacitación o formación laboral.

Artículo 11. Permiso de salida laboral. Las personas que se encuentren bajo control de la Administración, que no cumplan los requisitos para optar al permiso de salida controlada al medio libre y tengan derecho a postular a los demás beneficios intrapenitenciarios contemplados en el Decreto Supremo N° 518, ya mencionado, podrán realizar trabajos en otros establecimientos penitenciarios, en recintos anexos a ellos o fuera de los mismos, previa obtención del permiso de salida laboral. Este permiso se otorgará por el Jefe del Establecimiento, previo informe favorable del Consejo Técnico, de manera fundada, y con la autorización del juez para el caso que corresponda.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajos deberán ejecutarse bajo custodia de Gendarmería, en los casos y formas que determine el Consejo Técnico, durante el horario de jornada laboral correspondiente. Con todo, el permiso de salida otorgado no podrá exceder el lapso diario que dure dicha jornada.

Artículo 12. Justificación de ausencia al trabajo penitenciario. Todo sujeto que se encuentre bajo el control de Gendarmería de Chile y desarrolle una actividad laboral, tendrá derecho a exigir de la administración, las justificaciones por inasistencia laboral en tanto ésta emane de sus decisiones administrativas, tales como las que derivan de la aplicación de sanciones disciplinarias, traslados o egresos del establecimiento.

La Administración velará porque en cada contrato de trabajo celebrado con las personas mencionadas en el inciso anterior, se incorpore una cláusula en que se reconozca la especial vinculación que este tipo de trabajadores tiene con el régimen interno penitenciario, derivada del cumplimiento de una pena penal o medida cautelar personal, a objeto que se considere en situaciones que originen eventuales ausentismos laborales.

Artículo 13. Remuneración para el trabajo. Toda actividad productiva desarrollada por quienes se encuentren bajo control de Gendarmería de Chile, será siempre remunerada.

Artículo 14. Incentivos no monetarios. En la medida que sea compatible con el régimen interno, la Administración Penitenciaria podrá otorgar beneficios adicionales a los sujetos que se encuentren bajo su custodia y desarrollen actividades laborales y/o afines. Tales beneficios podrán consistir en visitas adicionales de su familia en días y horarios especiales, permisos de salida adicionales, extensión horaria de descierro para desarrollar actividades educativas, culturales, deportivas y recreativas, y priorización en la obtención de becas o acceso a actividades de capacitación, formación y/o educacionales.

Artículo 15. Seguridad laboral. En el desarrollo de la actividad laboral penitenciaria y de formación para el trabajo, se tomarán las mismas precauciones



prescritas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores que no se encuentran privados de libertad.

La Administración Penitenciaria adoptará las precauciones necesarias para proteger la seguridad y salud de los internos trabajadores y cautelará que los mismos resguardos sean tomados por los terceros que desarrollen actividades productivas o de capacitación en que participen trabajadores que se encuentren bajo control de Gendarmería de Chile.

Artículo 16. Estímulo del ahorro. El Jefe de cada establecimiento penitenciario y en especial, el Asistente Social, procurarán estimular al interno para que haga acopio de sus ahorros con el fin de atender, además de sus propias necesidades en la prisión, las de su familia y sufragar los gastos que se generen una vez puesto en libertad.

El Jefe o el Asistente Social de los establecimientos penitenciarios deberá informar y asesorar a los trabajadores que realicen actividades independientes, acerca del sistema previsional, seguros, ahorros y otros, a los que puedan acogerse en forma voluntaria.

Artículo 17. De la previsión. Los trabajadores que no se rijan por las normas del Código del Trabajo, serán considerados como trabajadores independientes para los efectos previsionales.

Respecto de estos trabajadores, la Administración actuará como mandataria para enterar las cotizaciones previsionales, debiendo existir al efecto mandato expreso en que deberá constar la voluntad del trabajador en ese sentido.

TITULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 18. De las personas que pueden desarrollar actividades productivas. Podrán desarrollar actividades productivas aquellas personas sometidas a prisión preventiva y quienes se encuentren condenados por sentencia judicial firme o ejecutoriada que completen el correspondiente proceso de selección.

En los procesos de selección de trabajadores, el Consejo Técnico considerará la disposición para el trabajo, salud compatible, y antecedentes psicológicos, sociales y de conducta en los casos que corresponda.

El tipo de delito y la duración de la pena no constituirán factores que excluyan la selección de postulantes.

Artículo 19. De las personas sujetas a prisión preventiva. Las personas sometidas a prisión preventiva podrán trabajar conforme a sus aptitudes e inclinaciones, siempre que ello sea compatible con los recursos de que disponga el respectivo establecimiento penitenciario.

La Administración les facilitará los medios de ocupación de que disponga, permitiendo al interno procurarse otros a sus expensas, siempre que sean compatibles con las garantías procesales y la seguridad del Establecimiento Penitenciario.

Los que voluntariamente realicen cualquiera de los trabajos expresados, lo harán en las condiciones y con los derechos, beneficios y obligaciones previstos en este Reglamento.

TÍTULO III

ACTIVIDAD LABORAL PENITENCIARIA

Párrafo 1º



Modalidades y organización de la actividad laboral penitenciaria

Artículo 20. Modalidades de actividad laboral penitenciaria. La actividad laboral realizada por los internos se desarrollará solo a través de las modalidades de que trata el presente título.

Artículo 21. Organización de la actividad laboral penitenciaria. La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad, atenderán a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación que rige el trabajo libre.

En especial, la Administración organizará y planificará el trabajo de carácter productivo en las siguientes condiciones:

- a) La jornada de trabajo no podrá exceder de la máxima legal. En el caso de los internos condenados se cuidará que los horarios laborales permitan disponer de tiempo suficiente para la ejecución de las otras actividades contempladas en los planes de intervención individual.
- b) Deberá garantizar el descanso semanal a cada uno de los trabajadores.
- c) Velará porque la retribución sea conforme al rendimiento, categoría laboral y clase de actividad desempeñada.
- d) Cuidará que los internos contribuyan al sostenimiento de sus cargas familiares y al cumplimiento de sus restantes obligaciones, disponiendo el interno del remanente de acuerdo a lo dispuesto en este reglamento.

Párrafo 2°

De la jornada laboral y el descanso

Artículo 22. De la jornada laboral. La jornada laboral ordinaria no excederá de las horas semanales, de conformidad al Código del Trabajo, la que podrá ser distribuida en 5 o 6 días de la semana, según lo determine el Jefe del Establecimiento Penitenciario.

En el caso de las actividades laborales realizadas dentro del establecimiento, las jornadas de trabajo deberán desarrollarse dentro de los horarios de desencierro y encierro que contemple el régimen interno.

Si la naturaleza del trabajo lo exige o por circunstancias excepcionales se hace imperativo el trabajo fuera de los horarios señalados en los incisos anteriores, dicha circunstancia deberá expresarse en el Registro de trabajo de que trata el artículo 25 de este Reglamento, autorizándose por el Jefe del Establecimiento.

Artículo 23. Del descanso anual de los reclusos trabajadores dependientes. Los trabajadores que se encuentren participando en una actividad laboral, tendrán derecho a un período de descanso anual equivalente al feriado legal. Las circunstancias, condiciones y modalidad de ejercicio de este derecho a descanso, deberán ajustarse al régimen interno del Establecimiento Penitenciario.

Párrafo 3°

Del Encargado Laboral y del Registro

Artículo 24. Encargado Laboral. En cada Establecimiento Penitenciaria existirá un encargado laboral nombrado por el Director Regional a propuesta del Jefe Técnico Regional, cuyo rol será asegurar el adecuado desarrollo de los programas laborales y de capacitación al interior de los establecimientos penitenciarios, siendo su dependencia funcional el Área Técnica Local.

El Encargado Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a) Llevar un registro actualizado del trabajo y capacitación de los internos, el



que deberá comunicar al Consejo Técnico del Establecimiento o Tribunal de Conducta, según le fuere solicitado.

- b) Controlar la asistencia y evaluar el desempeño de los trabajadores.
- c) Gestionar la ejecución de los planes de capacitación laboral existentes en el Establecimiento.
- d) Coordinar con el área administrativa la gestión de recursos para la ejecución de proyectos laborales
- e) Coordinar con el área operativa el ingreso y egreso de materiales y productos que elaboren los internos. Asimismo deberá coordinar el ingreso de personas relacionadas con el desarrollo de las actividades productivas.
- f) Canalizar hacia el área técnica las postulaciones a los cupos laborales y cursos correspondientes,
- g) Proponer al Consejo Técnico, el monto de las deducciones a que se refiere el artículo 47 de este reglamento, que correspondan a los internos trabajadores condenados.

En el caso de los establecimientos penitenciarios concesionados, las funciones del Encargado Laboral deberán ajustarse al contrato de concesión respectivo.

Artículo 25. Registro de trabajo. En cada Establecimiento Penitenciario deberá existir un registro de trabajo. Este registro deberá contener:

- a) Copia de los contratos de trabajo de los internos que desarrollan actividad laboral;
- b) Registro de las órdenes de trabajo, cuando corresponda;
- c) Registro de los internos trabajadores por modalidad laboral, rubro y especialidad;
- d) La programación horaria del trabajo;
- e) Listado de las empresas y sus proveedores que interactúan en razón de sus actividades, productivas con los internos en sus diversas formas.
- f) Nómina de internos interesados en incorporarse a una modalidad de trabajo específica.

Artículo 26. Adecuación del régimen interno. Los Jefes de Establecimiento deberán adaptar el Régimen Interno, cuando sea necesario, para que las empresas y los trabajadores puedan desarrollar adecuadamente su actividad productiva.

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

Los aspectos relativos a horarios de alimentación, visitas, encierro y desencierro de los trabajadores, deberán adecuarse a las actividades productivas que desarrollen. Se tendrán en consideración particularmente las siguientes situaciones:

- a) Preferentemente, las visitas se efectuarán los días sábados y domingos, por un mayor tiempo que el correspondiente a las visitas convencionales que se realizan en días de semana.
- b) Para los trabajadores que además participen en actividades formativas, educativas, culturales, deportivas, recreativas y asistenciales después de la jornada laboral, se podrá posponer el horario de encierro hasta la hora que sea necesaria.
- c) A solicitud de la empresa, y previo informe del Encargado Laboral, el Jefe del Establecimiento podrá autorizar turnos de trabajo nocturno o en fines de semana.

Los empresarios podrán instalar en los espacios destinados por Gendarmería para el desarrollo de la actividad productiva, teléfono fijo, fax, equipos computacionales y acceso a internet, a su costo y previa autorización por escrito del Jefe del Establecimiento quien, al momento de otorgarla, deberá instruir las medidas de seguridad que correspondan.

Artículo 27. De los incumplimientos. Los incumplimientos legales y reglamentarios que se presenten en estas relaciones laborales, deberán ser denunciados por la Administración a los órganos competentes, sea que hayan sido conocidas de oficio o por denuncia del trabajador.

Artículo 28. Labores encomendadas por la Administración. La ejecución del trabajo remunerado, no exime a ningún interno de su obligación de realizar las



labores generales del establecimiento o comisiones que se le encomienden por la Administración.

Párrafo 4°
Contratación por empresas instaladas al interior de Establecimientos Penitenciarios

Artículo 29. Del proceso de instalación de una empresa al interior de un Establecimiento Penitenciario. La Administración adjudicará los contratos que celebre de conformidad al art 9 del D.F.L. N° 1/19.653, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Las bases de licitación deberán establecer las condiciones que permitan alcanzar la combinación más ventajosa entre todos los beneficios del bien o servicio por adquirir y todos sus costos asociados, presentes y futuros. En el caso de la prestación de servicios habituales, que deban proveerse a través de licitaciones o contrataciones periódicas, se otorgará mayor puntaje o calificación a aquellos postulantes que exhibieren mejores condiciones de empleo y remuneraciones. Estas condiciones no podrán establecer diferencias arbitrarias entre los proponentes, ni sólo atender al precio de la oferta. Para tales efectos, los interesados en participar deberán completar un Formulario de Antecedentes y Proyecto, el que deberá ser presentado en la Dirección Regional respectiva. Recibido dicho Formulario, el Área Técnica de la Dirección Regional verificará que se cumpla con los requerimientos formales exigidos. De no ser así, se solicitará al representante de la empresa que los complete o aclare. El Área Técnica coordinará el proceso de incorporación de los empresarios, hasta la firma del Convenio.

Los interesados podrán visitar el o los Establecimientos Penitenciarios, con el objeto de observar las dependencias o espacios en que se podría instalar y las instalaciones básicas existentes. Asimismo, se le informará acerca de las normas y procedimientos de régimen interno y seguridad penitenciaria del Establecimiento.

Las visitas aludidas sólo podrán realizarse observando las normas de orden interno y de seguridad del recinto respectivo.

Artículo 30. Evaluación de los antecedentes de la empresa. El contrato se adjudicará mediante resolución fundada de la autoridad competente, comunicada al proponente. El adjudicatario será aquél que, en su conjunto, haga la propuesta más ventajosa, teniendo en cuenta las condiciones que se hayan establecido en las bases respectivas y los criterios de evaluación que se señalan a continuación.

El Director Regional respectivo, previo informe del Jefe Técnico Regional, evaluará los antecedentes de la empresa y del proyecto mediante una Pauta de Evaluación diseñada al efecto y podrá solicitar informes complementarios a otras Instituciones como Servicio de Registro Civil e Identificación, Inspección del Trabajo, Boletín Comercial, entre otros.

La Pauta de evaluación deberá considerar, al menos, los siguientes criterios:

- a) Oferta de suscripción de contratos de trabajo con los internos de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- b) Solvencia económico-comercial.
- c) Tenencia de unidades productivas funcionando en el medio externo que mantengan regularidad y continuidad en sus procesos, en forma paralela a su funcionamiento al interior del Establecimiento Penitenciario.
- d) Tipo de actividad laboral que oferta instalar en el Establecimiento.

El Director Regional deberá pronunciarse sobre la aceptación o rechazo de una empresa en un plazo máximo de 10 días hábiles desde su postulación. Transcurrido éste, al Director Regional comunicará su decisión, por escrito, al representante legal de la empresa empresario en un plazo máximo de 3 días hábiles.

Artículo 31. Instalación de la empresa en el Establecimiento Penitenciario. La empresa podrá iniciar su instalación física a partir de la firma del Convenio,



procediendo el Establecimiento Penitenciario a la entrega de las dependencias o espacios que han sido asignados, levantando un Acta de Entrega e Inventario, que deberá ser firmada por el Jefe del Establecimiento, el Jefe Administrativo y el empresario, con copia para la Dirección Regional.

La empresa tendrá el plazo estipulado en el Convenio para su instalación e inicio del proceso productivo, al cabo del cual, si no estuviera instalada, se dará por terminado el Convenio unilateralmente. Excepcionalmente dicho plazo podrá prorrogarse en las condiciones que estipula el artículo 34.

El empresario deberá entregar al Jefe de Establecimiento la nómina de las personas de su empresa que accederán al espacio que le fue entregado en el Establecimiento.

El Jefe del Establecimiento Penitenciario convocará al Consejo Técnico para reunirse con el empresario en un plazo no superior a 10 días hábiles, contados desde la firma del Convenio, con el objeto de coordinar los aspectos operativos y administrativos necesarios para poner en marcha el proceso productivo.

Artículo 32. Supervisión y control del cumplimiento del convenio. Una vez puesto en marcha el proyecto, la responsabilidad de exigir el cumplimiento de las normativas y disposiciones legales vigentes y de lo establecido en el Convenio, corresponderá, en primer lugar al Jefe de Establecimiento y, en segundo lugar, al Director Regional, sin perjuicio del rol que compete a los organismos fiscalizadores estatales.

El Jefe del Establecimiento Penitenciario deberá remitir un informe mensual de la situación de cada empresa a la Dirección Regional respectiva con copia a la Subdirección Técnica.

El Área Técnica Regional remitirá una evaluación consolidada anual del desempeño de la empresa a la Subdirección Técnica.

Artículo 33. Pago de los servicios básicos. El empresario estará obligado a pagar a Gendarmería el consumo de los servicios básicos que haga uso a consecuencia de su actividad productiva, tales como agua, energía eléctrica, gas, teléfono, extracción de basura y otros. Los detalles de dicha obligación y los plazos para su cumplimiento deberán ser indicados en las Bases de Licitación respectivas.

Artículo 34. Convenio de Capacitación y Empleo. Las empresas que de acuerdo al procedimiento detallado resulten aprobadas, deberán formalizar su incorporación mediante la firma de un Convenio de Capacitación y Empleo con Gendarmería de Chile, en un plazo máximo de 3 días hábiles a partir de dicha aprobación, pudiendo introducir en él las particularidades o complementos que se acuerdan entre las partes. Paralelamente, el Director Regional comunicará por escrito la aprobación del proyecto al Jefe del Establecimiento Penitenciario para que se inicie el proceso de preselección de los trabajadores.

El Convenio deberá señalar el plazo de duración mínima de instalación de la empresa, el cual será prorrogable de común acuerdo entre las partes, sujeto a una evaluación e informe del Establecimiento Penitenciario sobre el desempeño de la empresa.

Dicho convenio será firmado entre el representante legal de la empresa y el Director Regional correspondiente, en virtud de la delegación de facultades efectuada por el Director Nacional de Gendarmería a los Directores Regionales efectuada mediante la resolución exenta N° 2.947, de 2001.

Posteriormente se emitirá una resolución del Director Regional aprobando el Convenio, el cual será protocolizado notarialmente, con copia para el empresario, el Establecimiento Penitenciario, la Dirección Regional y la Subdirección Técnica, según corresponda.

Artículo 35. Características del plan de capacitación. La capacitación deberá definirse y programarse en conjunto con el Área Técnica del Establecimiento, adecuándola a los criterios y requerimientos del proceso de reinserción social en el que el trabajador se encuentra inmerso.



Deberá formalizarse en un plan que detalle objetivos, técnicas, nivel de calificación, metodología y duración, además de describir los métodos de evaluación, aprobación y certificación.

Las actividades de capacitación deberán ser siempre compatibles con las otras acciones formativas y educativas que realice el Establecimiento.

Artículo 36.- Objetivos de la capacitación. La capacitación otorgada al trabajador tendrá como objetivo la adquisición de destrezas y hábitos que preparen al interno para desarrollar una actividad productiva regulada a través de un contrato de trabajo. Tal circunstancia deberá ser estipulada en el convenio celebrado entre Gendarmería y el empresario.

Artículo 37. Proyecto de capacitación. El empresario deberá estipular y desarrollar en su proyecto la capacitación que entregará a sus trabajadores.

Artículo 38. Del período de capacitación. La capacitación se entregará durante el periodo inicial de operación de la empresa en el Establecimiento. No podrá extenderse por más de dos meses.

Artículo 39. Financiamiento de los programas de capacitación. Para la ejecución y financiamiento de la capacitación, el empresario podrá optar a subsidios o créditos directos de organismos del Estado (CORFO, SENCE, SERCOTEC, FOSIS, otros), o a través de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) u Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC).

Artículo 40. Modalidades de capacitación: La capacitación a entregar podrá definirse de acuerdo a las siguientes modalidades, según los requerimientos de la empresa y la experiencia con que cuenten los trabajadores:

a) Apresto Laboral, consistente en un entrenamiento básico para el manejo de las tareas necesarias para desempeñar el respectivo puesto de trabajo en la empresa, en especial, en el caso de trabajadores con experiencia previa en el mismo rubro. Su duración máxima debe ser de 1 mes.

b) Capacitación Especializada, consistente en el entrenamiento en un oficio determinado, con el fin que el trabajador alcance un completo dominio de éste a nivel teórico y práctico. Debe ser certificada y de una duración máxima de 2 meses.

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

Artículo 41. Selección de los trabajadores. El proceso de selección de los trabajadores constará de dos etapas:

a) Etapa de preselección: En los Establecimientos cerrados y semiabiertos, Gendarmería de Chile, a través de la Área Técnica respectiva, deberá elaborar un listado de internos susceptibles de ser contratados, considerando los antecedentes psicosociales, criminológicos y penitenciarios, además del perfil de trabajador requerido por el empresario. En los Establecimientos abiertos la nómina será elaborada por el Centro de Reinserción Social mediante el mismo procedimiento.

Los trabajadores que forman parte de dicha nómina serán informados de la oferta laboral existente y sus condiciones.

b) Etapa de selección: El adjudicatario hará la selección final del trabajador a contratar, pudiendo realizar previamente una entrevista individual o grupal con los trabajadores preseleccionados.

Artículo 42. De las remuneraciones de los reclusos que trabajan para empresas instaladas en los recintos penitenciarios. El contrato debe señalar expresamente el monto, forma y día de pago. Asimismo, deberá señalar claramente la autorización para trabajar horas extraordinarias. En la liquidación de sueldo constarán los



descuentos legales y reglamentarios.

En el caso de los trabajadores de los Establecimientos cerrados y semiabiertos, el adjudicatario deberá hacer entrega a Gendarmería o a quien corresponda de acuerdo a lo dispuesto en el respectivo contrato de concesión, del dinero correspondiente por concepto de ahorro de los internos y entregar copia de la planilla de descuento de ahorro al Área Administrativa del Sector Laboral o Establecimiento Penitenciario, según corresponda, en un plazo no superior a los 5 días hábiles posterior al pago de los internos, con el fin de que Gendarmería realice el debido depósito, entregando al empresario copia de los comprobantes que den cuenta de este trámite. Este plazo también es aplicable a la entrega de parte de la Empresa a Gendarmería del dinero correspondiente a la suma de libre disposición.

Párrafo 5°
De las remuneraciones

Artículo 43. Remuneración. La remuneración del trabajador interno, será idéntica a la de los trabajadores libres que desempeñen la misma labor y estará sujeta a las retenciones y disposiciones especiales que la pertinente normativa prescribe.

Tanto los condenados como aquellos que se encuentren sujetos a prisión preventiva que realicen una actividad laboral penitenciaria o de formación para el trabajo que perciban un ingreso económico podrán contar con una cuenta de ahorro o instrumento de ahorro vigente para depositar sus ingresos y retenciones. La Administración, a través del Área Administrativa del establecimiento, será la encargada de realizar este trámite. En los establecimientos concesionados se estará a lo que señale el respectivo contrato de concesión.

Artículo 44. Pagos de los trabajos efectuados. El monto de las contraprestaciones que se pague a los condenados o a los trabajadores internos que se encuentren en prisión preventiva, podrá ser determinado conforme a los mecanismos diferenciados según el tipo de trabajo. De este modo, dichas contraprestaciones podrán estar constituidas por:

- a) Montos fijos por días trabajados
- b) Monto pactado por obra
- c) Porcentaje de operaciones o comisiones
- d) Bonos de producción o compensación por el trabajo realizado

Artículo 45. De la forma en que deberán enterarse las remuneraciones. Durante los primeros quince días de cada mes, el empresario deberá entregar al Jefe o Encargado Administrativo del Sector Laboral o del Establecimiento Penitenciario, copia de las liquidaciones del mes anterior de las remuneraciones de todos sus trabajadores, y fotocopias de las planillas de pago de las cotizaciones previsionales, de salud y de seguros complementarios, si los hay.

El Establecimiento Penitenciario deberá llevar un control y registro de todos los pagos del empresario a cada trabajador, manteniendo un archivo actualizado de la documentación correspondiente.

En la planilla de remuneraciones de los trabajadores deberá figurar la cantidad de dinero que se haya entregado directamente al trabajador, la que deberá ceñirse al monto máximo autorizado por resolución del Director Regional respectivo. La suma de libre disposición que exceda este máximo deberá ser entregada al funcionario o instancia designada por el Jefe del Establecimiento Penitenciario, para ser distribuida conforme a las indicaciones previas del trabajador.

Esta operación deberá ser consignada en los registros contables del establecimiento, entregando a la Empresa un comprobante de dicho procedimiento.

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

Artículo 46. Los comprobantes de pago: Toda contraprestación en dinero deberá



constar en un comprobante impreso que detalle el monto del ingreso y sus deducciones legales y reglamentarias, el cual deberá ser firmado por el trabajador conjuntamente con el Jefe Administrativo respectivo en dos ejemplares, uno para cada parte.

Artículo 47. Deducciones que se efectúan al monto pagado al condenado. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, se deducirá del ingreso del condenado:

- a) Un 11% a fin de hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente del delito, según lo dispuesto por la sentencia judicial.
- b) Hasta un 5% destinado a indemnizar los gastos que ocasionen al establecimiento, incluyendo las materias primas que les proporcione la Administración Penitenciaria, porcentaje que será determinado por el Consejo Técnico respectivo.
- c) Un 15% destinado a la formación de un fondo individual de reserva que será entregado cuando egresen del establecimiento penitenciario, ya sea por el cumplimiento de la pena, obtención de libertad condicional, o bien mediante el beneficio de salida controlada al medio libre.

Artículo 48. Del remanente del ingreso. El remanente del ingreso mensual del trabajador, realizadas las deducciones dispuestas por el artículo anterior constituirá un Fondo de Libre Disposición. La suma de libre disposición del interno que exceda el monto máximo autorizado para circular en el Establecimiento, podrá ser depositado en una cuenta de ahorro bancaria, según lo contempla el artículo 43, inciso segundo del presente Reglamento.

Artículo 49. Control de Libretas de Ahorro. La Administración velará por el control de las libretas de ahorro.

Su gestión estará sujeta a auditorías aleatorias periódicas por parte del Ministerio de Justicia.

Esta libreta deberá ser entregada al interno sin sujetarla a ninguna condición y a sólo requerimiento de su titular, al momento en que salga del establecimiento en que se encuentra privado de libertad, ya sea por habersele concedido la libertad condicional, por cumplimiento de la pena, por habersele puesto término a la prisión preventiva a la que se encontraba sujeto, o por otorgársele algún tipo de permiso de salida de los contemplados en el Decreto Supremo N° 518, de 1998, del Ministerio de Justicia, salvo la Salida Esporádica.

Sólo tratándose de casos debidamente justificados y previo informe del Consejo Técnico, el Jefe del Establecimiento ordenará que el trabajador pueda disponer anticipadamente del Fondo de Reserva.

Artículo 50. Porte de dinero. Con el fin de salvaguardar el correcto uso de los recursos económicos pertenecientes a las personas privadas de libertad, la Administración mantendrá un estricto control del dinero que dispongan los internos, evitando su uso indebido.

Párrafo 6°
Término de Convenio

Artículo 51. Causales de término del convenio. Se podrá poner término al Convenio por alguna de las siguientes causales:

- a) Por vencimiento del plazo establecido para el Convenio.
- b) Por mutuo acuerdo de las partes
- c) Por decisión unilateral de cualquiera de las partes, dando aviso por escrito con al menos 45 días de anticipación a la fecha que se le quiera poner término al Convenio, fundamentada en necesidades de la empresa o de la Institución, o por incumplimiento de alguna de las partes.

Artículo 52. Procedimiento de término del convenio. Para poner término al Convenio se deberá seguir el siguiente procedimiento:



Las partes deberán dejar constancia en un acta, indicando la causa del término del Convenio. Asimismo, se deberá dejar constancia del cumplimiento de todas las obligaciones contractuales y de los pagos que correspondan a Gendarmería, tales como consumo de agua, energía eléctrica, gas, teléfono, extracción de basura y otros. Se deberá adjuntar al acta los documentos que respalden dicha información

Deberán levantar un inventario firmado por ambas partes, en que se deje constancia de todas las maquinarias y otras especies de propiedad de la empresa que se encontraban en su taller del Establecimiento Penitenciario, señalando cuales son retiradas y cuales permanecerán en el Establecimiento Penitenciario.

El empresario deberá presentar copia a Gendarmería de la comunicación a la Inspección del Trabajo del cese de faenas y finiquito a los trabajadores.

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

Párrafo 7°
Empresario interno

Artículo 53. Empresario interno. Los sujetos privados de libertad podrán conformar empresas y cooperativas al interior de los establecimientos penitenciarios, previo informe favorable del Consejo Técnico y ajustándose a la normativa comercial vigente. La Administración deberá otorgar las facilidades que esta constitución demande, haciéndola compatible con la ejecución penal que se lleva a cabo.

En estos casos, dichas empresas o cooperativas sólo podrán contratar a trabajadores internos, bajo las condiciones previstas en el Código del Trabajo o de acuerdo a las normas del Código Civil, según corresponda.

La Administración, siempre que uno o más internos se constituyan bajo alguna forma societaria del Código de Comercio, deberá establecer un protocolo pormenorizado de las relaciones para con esta empresa, detallando todas y cada una de los deberes, derechos y prohibiciones a que se encuentra afecto dado el régimen especial de ejecución que se realice en el establecimiento, sometiéndolo a revisión ordinaria semestral y extraordinariamente todas las veces que la correcta gestión demande.

El protocolo pormenorizado deberá contener, a lo menos, la regulación de los siguientes aspectos: selección de los participantes, segmentación, adecuación al régimen interno, capacitación técnica, pago de servicios básicos, remuneración, normas de seguridad laboral, sistemas de control de ingreso y egreso de insumos y productos, habilitación de dependencias, rendición del ejercicio de actividades, supervisión administrativo-contable, deducciones legales y reglamentarias.

Artículo 54. Maquinarias e insumos para el trabajo. El empresario interno que desempeñe labores dentro de los Establecimientos, podrá gestionar la introducción de maquinaria, materia prima o cualquier otro insumo que sea necesario para el desarrollo de la actividad productiva autorizada por la Administración.

Estas autorizaciones y restricciones deberán constar en resolución fundada, dictada por el Jefe del Establecimiento, previo informe del Consejo Técnico.

TÍTULO IV

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERNOS

Artículo 55. Prestación de servicios o servicios a trato. Siempre que exista compatibilidad con el régimen interno del Establecimiento y/o con el Plan de Reinserción Individual, según corresponda, los internos podrán, en las condiciones que establezca la Administración Penitenciaria, prestar servicios a trato a personas o empresas externas.



La prestación de estos servicios deberá ajustarse a las normas tributarias y demás del derecho común que les resulten aplicables.

Artículo 56. Del trato directo. Gendarmería deberá informar al empresario o particular interesado en esta modalidad, acerca de los empresarios internos o internos trabajadores que estarían en condiciones de efectuar el trabajo requerido.

En caso de requerirlo el empresario o particular, se debe programar y realizar una visita a los talleres laborales del Establecimiento para que éste conozca el lugar o dependencia en que trabajarían los internos, y la maquinaria y herramientas con que cuentan para cumplir con el trabajo requerido.

Podrá realizar, con la presencia del Jefe Técnico y del Encargado Laboral de la unidad, una reunión entre los internos y el empresario, para que este último de a conocer el trabajo o servicio a desarrollar, las especificaciones técnicas del mismo, la capacitación y asesoría técnica que se entregará, cuando corresponda. Si se trata de una producción única, el contrato correspondiente, se realizará contra una Orden de Trabajo. En tal caso, el documento será visado por el Encargado Laboral y se conservará en un registro del Establecimiento Penitenciario para fines informativos y de aplicación de los descuentos que corresponda a los internos.

Los internos realizarán el trabajo en dependencias de Gendarmería, utilizando su maquinaria y herramientas propias, las fiscales o del empresario.

Al momento de la recepción del producto encargado, el empresario o particular firmará un recibo, expresando su conformidad con el trabajo y dejando constancia del pago realizado por éste.

TÍTULO V

DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Párrafo 1º

Actividades de formación para el trabajo

Artículo 57. Descripción. Serán consideradas como actividades de formación para el trabajo aquellas que tengan por objeto formar, crear o preservar hábitos laborales y/o sociales en el sujeto, reforzando su identidad personal y prosocial.

Esta actividad será fomentada por la Administración Penitenciaria y se ajustará a la oferta programática de cada establecimiento.

Artículo 58. Modalidades de la formación para el trabajo. La formación para el trabajo se desarrollará bajo las siguientes modalidades:

- a) Las propias de los Centros de Educación y Trabajo realizadas en el marco de actividades productivas y de capacitación que se ejecuten al interior de los Establecimientos Penitenciarios o en virtud de proyectos convenidos por terceros con la Administración Penitenciaria. Estas actividades se regularán por lo dispuesto en el Título VI de este Reglamento.
- b) Las que tengan por objeto apoyar las necesidades de los servicio de aseo, alimentación y mantención de los Establecimientos Penitenciarios.
- c) Las que propendan al entrenamiento ocupacional o terapéutico.

Artículo 59. Promoción de programas de formación y reconversión laboral. La Administración Penitenciaria promoverá la organización de sistemas y programas de formación y reconversión laboral, los que podrán realizarse con la participación concertada de las autoridades laborales, agrupaciones sindicales, empresariales y otras entidades sociales vinculadas al trabajo y a la producción.

Artículo 60. Diplomas y certificados. Los diplomas y certificados de capacitación laboral que se expidan, no deberán contener referencias de carácter



penitenciario.

Párrafo 2°

Servicios de aseo, alimentación y mantención

Artículo 61. Servicios de aseo, alimentación y mantención. El apoyo a las necesidades de los servicios de aseo, alimentación y mantención de los establecimientos penitenciarios podrá ser entregado a internos condenados que tendrán la calidad de Maestros o de Ayudantes.

La selección de los condenados que sirvan de Maestros o Ayudantes será de cargo del respectivo Jefe de Establecimiento, a propuesta del Consejo Técnico del establecimiento, quién otorgará esta calidad en virtud de los méritos propios del proceso de intervención individual que se lleve a efecto.

Los condenados deberán estar clasificados en alguna de las siguientes categorías o niveles de calificación laboral:

- a) Ayudante de Maestro
- b) Maestro

Artículo 62. Del ingreso de quienes prestan servicios de aseo, alimentación y mantención. Estos servicios serán financiados con el ítem correspondiente asignado en el presupuesto institucional. La cantidad debe estar acorde a la disponibilidad presupuestaria que contenga la pertinente resolución del Director Nacional.

Los ingresos de los internos que realicen esta actividad será el equivalente a un porcentaje del ingreso mínimo mensual imponible de los trabajadores y ascenderá a un 30% en el caso de los Maestros y un 22% en el caso los Ayudantes.

Párrafo 3°

De las actividades que propendan al entrenamiento ocupacional o terapéutico

Artículo 63. El interno podrá ejecutar en forma independiente, actividades destinadas, generalmente, a la manufactura o fabricación de especies y productos por propia iniciativa y con materiales propios, las que serán ofrecidas por los internos directamente al público, sin perjuicio del apoyo en la labor de difusión y comercialización de dichas especies o productos que pueda otorgar Gendarmería al interno.

TÍTULO VI

DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN Y TRABAJO

Párrafo 1°

Organización, fines y tipos de Centros de Educación y Trabajo

Artículo 64. De los Centros de Educación y Trabajo. Los Centros de Educación y Trabajo, también denominados por la sigla CET, constituyen establecimientos penitenciarios o parte de ellos, destinados a contribuir al proceso de reinserción social de las personas condenadas, proporcionando o facilitándoles, trabajo regular y remunerado, capacitación o formación laboral, psicosocial y educación, que sean necesarios para tal propósito, Sin perjuicio que en cumplimiento de este objetivo puedan constituir unidades económicas productivas y comerciales de bienes y servicios.

En el CET se podrán llevar a cabo actividades de formación para el trabajo, las cuales permitirán a los penados percibir un ingreso. Asimismo, estos podrán desarrollar las actividades laborales establecidas en este reglamento, las que se



regirán por las normativas pertinentes.

En todo caso, en el ejercicio de la actividad laboral siempre deberá tenerse en cuenta el interés de los internos y su formación y capacitación. En razón de este objetivo los CET contarán con recursos asignados por el Estado, como asimismo, contarán con recursos propios, originados de la actividad productiva que realicen.

Artículo 65. Estructura orgánica de los CET. En la medida de sus posibilidades, la estructura orgánica y funcional de cada Centro comprenderá unidades de administración y contabilidad, producción, comercialización, capacitación e intervención. Para su buen funcionamiento deberá contar con el adecuado y suficiente personal profesional, técnico, administrativo y de vigilancia.

Cada CET podrán diseñar planes o actividades de capacitación y formación para su personal en áreas o temas atinentes a la actividad del Centro, los que deberán ser aprobados por el Director Regional y podrán financiarse con recursos de la Unidad de Capacitación Regional o Nacional o de entidades externas o bien a través de convenios gestionados por Gendarmería con instituciones acreditadas por SENCE.

Artículo 66. Objetivos de los CET. Los Centros de Educación y Trabajo, tendrán los siguientes objetivos:

- a) Proporcionar capacitación, formación y/o especialización sistemática en técnicas fundamentales u oficios, a las personas condenadas, mediante metodologías teórico- prácticas. El Centro de Educación y Trabajo procurará que se acrediten las competencias laborales adquiridas por sus beneficiarios, mediante la certificación otorgada por instituciones reconocidas por los Ministerios de Educación o del Trabajo.
- b) Ejecutar programas de intervención y formación psicosocial para los condenados a medidas alternativas a las penas privativas de libertad.
- c) Promover y apoyar la formación educativa. Los Centros de Educación y Trabajo podrán coordinar con los organismos educativos que correspondan, de acuerdo con la legislación vigente, los planes y programas de estudios técnicos o científico humanistas en todos sus niveles diseñados por el Ministerio de Educación, si los requerimientos para completar la capacitación de los condenados así lo exigiera. Para tal efecto, los Centros de Educación y Trabajo estarán facultados para financiar con recursos propios, un sistema de becas para que los condenados beneficiarios puedan completar sus estudios en todos los niveles.
- d) Proporcionar trabajo regular y remunerado, acorde con la realidad regional.
- e) Comercializar los productos de su giro y prestar servicios remunerados a particulares.
- f) Orientar y colaborar en el proceso de colocación laboral de los internos en el medio libre.

Artículo 67. De los tipos de CET. Existirán CET cerrados, semiabiertos y abiertos. Los CET cerrados serán secciones de tratamiento de un Establecimiento Penitenciario cerrado, que se caracterizarán por mantener un régimen de reclusión con sistemas de control y seguridad apropiados a la actividad laboral y productiva que desarrollarán. Se procurará que los beneficiarios de estos CET estén separados del resto de la población penal, en un sistema de segmentación diurna y nocturna.

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

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

Párrafo 2°

Reglas aplicables a los Centros de Educación y Trabajo

Artículo 68. Reglas aplicables en los CET. En los CET cerrados, semiabiertos y abiertos se aplicarán las normas previstas en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios en cuanto no contraríen las disposiciones de la presente regulación.



Sin perjuicio de lo anterior, el Director Nacional de Gendarmería podrá dictar las resoluciones e impartir las instrucciones necesarias para la correcta aplicación de este Reglamento.

Artículo 69. Creación, modificación o supresión de los CET. Los CET abiertos, semiabiertos y cerrados serán creados, modificados o suprimidos por Decreto Supremo del Ministerio de Justicia previo informe o a proposición del Director Nacional de Gendarmería de Chile.

La proposición de creación de un CET deberá estar acompañada de un proyecto o estudio que defina las actividades productivas, de capacitación laboral, focalización de los recursos, legalidad y viabilidad económica y productiva.

Párrafo 3°

De la Dirección de los CET y sus funciones

Artículo 70. Dirección de los CET. Los Centros de Educación y Trabajo estarán a cargo de un Jefe de CET, quien requerirá ser un funcionario público que cuente con, a lo menos, licencia de Educación Media y será nombrado por resolución del Director Regional.

En los CET semiabiertos se requerirá, adicionalmente, contar con estudios superiores técnicos o universitarios asociados al área de la administración o ciencias sociales y su nombramiento será de cargo del Director Nacional.

En los CET cerrados, el Jefe de CET será nombrado por el Director Regional a propuesta del Jefe del Establecimiento. Los CET semiabiertos estarán a cargo de un Jefe que será designado por el Director Nacional de Gendarmería a proposición del Director Regional, de quien dependerá. En los CET abiertos el cargo de Jefe de CET corresponde al Jefe del CRS, quien ejercerá la función de Jefe del CET abierto.

Artículo 71. Responsabilidad del Jefe del CET. El Jefe del CET será responsable del funcionamiento del respectivo Centro, y del cumplimiento de la normativa que lo rige, debiendo mantener el control y supervisión cotidianos de las condiciones y actividades de los condenados, de las funciones administrativas, productivas y comerciales, y el desempeño del personal.

Artículo 72. Funciones y atribuciones del Jefe del CET. El Jefe del CET tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Impartir instrucciones destinadas al mejor funcionamiento de la unidad y controlar su cumplimiento; asimismo, exigir y controlar la observación de las disposiciones legales administrativas y reglamentarias vigentes.
- b) Programar, dirigir y coordinar las actividades productivas, de capacitación, de formación para el trabajo y las intervenciones psicosociales impartidas en el Centro y controlar su ejecución.
- c) Solicitar la asignación del personal necesario para las labores del Centro o proponer su contratación en la medida que los recursos económicos del Centro lo permitan.
- d) Elaborar los contratos de venta de productos y servicios confeccionados o prestados en el Centro a su cargo hasta un máximo de 500 Unidades de Fomento. Sobre este monto deberá recabar la autorización del Director Regional del Servicio.
- e) Proponer para la aprobación del Director Regional, los Convenios con empresas interesadas en instalarse dentro del Centro, los que deberán regular sus relaciones con los internos trabajadores en conformidad con las normas laborales o civiles según corresponda.
- f) Proponer al Director Regional respectivo la celebración de los contratos y convenios que tengan por objeto proveer al Centro, de material didáctico, insumos, herramientas, equipos, maquinarias y demás implementos que se requieran para el proceso de capacitación y trabajo, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de suministro y prestación de servicios y su Reglamento, a la resolución N° 134, de 3 de marzo de 2005, del Director Nacional y a las instrucciones que determine la Dirección Nacional sobre este aspecto.
- g) Proponer al Director Regional de Gendarmería la celebración de convenios de



capacitación o de educación formal con instituciones públicas o privadas.

- h) Determinar la distribución de horarios y demás pautas operativas internas de acuerdo con las normas legales o reglamentarias vigentes.
- i) Promover la venta de productos y la prestación de servicios del Centro hacia la comunidad.
- j) Proponer al Director Regional de Gendarmería la distribución de los ingresos provenientes de la explotación productiva del Centro, sin perjuicio de las facultades que le conceden las letras d) y f) precedentes.
- k) Mantener debidamente actualizados los expedientes individuales de cada condenado que registren sus actividades de formación y capacitación, el trabajo realizado y las anotaciones que evalúen mensualmente su aprovechamiento teórico-práctico.
- l) En el caso de los CET semiabiertos, presidir el Tribunal de Conducta y el Consejo Técnico del respectivo establecimiento.
- m) Presentar mensualmente al Director Regional de Gendarmería estados de situación y, una vez al año, un informe cualitativo y de administración contable, y el balance general del Centro.
- n) Informar y facilitar los trámites para la adscripción de los condenados a un sistema previsional, tanto en su calidad de trabajadores dependientes como independientes.
- o) Velar por el oportuno cobro de los créditos, adoptando las medidas administrativas que en su caso corresponda y/o remitiendo los antecedentes para su cobro ejecutivo a los organismos competentes.

En el caso de los CET cerrados las decisiones adoptadas en virtud de las atribuciones descritas en este artículo, deberán considerar la aprobación previa del Jefe del Establecimiento Respectivo.

Artículo 73. Control del CET. El control de los Centros de Educación y Trabajo será de responsabilidad del respectivo Director Regional de Gendarmería, el que ejercerá una supervisión directa sobre ellos o a través del Jefe de Establecimiento, Jefe Administrativo o Jefe Técnico Regional correspondiente.

Para el cumplimiento de estas obligaciones, el Director Regional tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Proponer al Director Nacional de Gendarmería en consideración a los informes técnicos y demás antecedentes pertinentes, la creación, modificación o supresión de estos Centros.
- b) Controlar regularmente el cumplimiento de los programas de formación, instrucción y capacitación en el área educativa.
- c) Controlar regularmente la ejecución presupuestaria anual, asignar el personal y los recursos institucionales necesarios para el buen funcionamiento del Centro.
- d) Aprobar el Plan Anual de uso de recursos provenientes de la actividad productiva de los CET, administrando estos fondos, como asimismo, los recursos presupuestarios asignados a la Región, de conformidad a las normas legales y reglamentarias sobre la materia.
- e) Fiscalizar el funcionamiento productivo, comercial y administrativo contable, y dentro de este último un especial control de las remuneraciones de los condenados.
- f) Aprobar los contratos de ventas de productos o servicios que se elaboren o presten en los Centros sujetos a su dependencia cuando su valor sea superior a las 500 UTM.
- g) Aprobar y firmar los contratos de compra para la adquisición de materias primas, servicios o implementos para su giro, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Ley de Compras Públicas y su Reglamento, y a las instrucciones que determine la Dirección Nacional sobre este aspecto.
- h) Aprobar y firmar los Convenios de Capacitación y Empleo para la instalación de empresas privadas en el Centro, que previamente hayan sido propuestos por el Jefe del Centro.
- i) Calificar la justificación expuesta por el empresario ante el Jefe de Establecimiento de conformidad a lo expuesto en el artículo 31 del presente Reglamento. En caso contrario, aprobar la terminación del respectivo convenio.
- j) Aprobar y firmar Convenios de capacitación, de acuerdo con los planes y programas existentes con instituciones públicas o privadas.
- k) Presentar anualmente a la Subdirección Técnica del Servicio o cuando les fuere solicitado, un informe cualitativo y de administración contable, al cual se adjuntarán los balances de cada Centro de su dependencia.
- l) Controlar periódicamente el Registro a que se refiere el artículo 25 del presente Reglamento.
- m) Distribuir y reinvertir los ingresos de los CET bajo su dependencia conforme a lo establecido en el artículo 87 del presente Reglamento.



Artículo 74. Responsabilidad de los CET. Los Jefes de los Centros de Educación y Trabajo serán responsables administrativamente por la gestión de todas las obligaciones que mantenga el Establecimiento y serán supervisados permanentemente en su ejercicio por el Director Regional respectivo.

Párrafo 4°
Del Financiamiento

Artículo 75. Financiamiento de los CET. Los Centros de Educación y Trabajo financiarán sus actividades:

- a) Con los fondos que se les asignen anualmente en la ley de presupuesto.
- b) Con los ingresos generados por la comercialización de los productos y la prestación de sus servicios.
- c) Con los aportes externos privados y/o públicos tales como créditos, asignaciones, donaciones, entre otros, destinados a la reinserción social de los condenados. Para acceder al sistema financiero, requerirá autorización previa del Subdirector de Administración y Finanzas.

Artículo 76. Gastos de funcionamiento y reinversión. Para atender sus gastos de funcionamiento y reinversión, cada Centro abrirá una cuenta corriente subsidiaria de la Cuenta Única Fiscal del Banco Estado, en la que se depositarán las sumas que ingresen por concepto de comercialización de sus productos y prestación de servicios. Contra dicha cuenta girarán conjuntamente el Jefe del Centro y el Contador. En caso de no existir este último, la Dirección Regional respectiva designará al funcionario encargado de asumir dicha labor. Ambos deberán rendir fianza de acuerdo con la legislación vigente.

Párrafo 5°
Del Proceso de Selección de los trabajadores en los Centros de Educación y Trabajo

Artículo 77. Población de los CET. La población penal de los Centros de Educación y Trabajo semiabiertos estará compuesta sólo por sujetos que posean la calidad procesal de condenados. Para ser destinados a un Centro de Educación y Trabajo Semiabierto, los condenados deberán presentar una solicitud de postulación y participar del proceso de selección.

Artículo 78. Mantención de las Plazas. El Director Regional deberá adoptar todas aquellas medidas administrativas para asegurar la ocupación de la totalidad de las plazas, disponiendo para ello la confección de listas de espera de postulantes, así como la realización de actividades de difusión necesarias para la debida información de los postulantes.

Artículo 79. Antecedentes para la Evaluación. El Consejo Técnico que informe, deberá tener a la vista los siguientes antecedentes:

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

Artículo 80. Requisitos. Para la selección de los condenados postulantes a los CET se considerarán: su disposición al trabajo, necesidades de reinserción social, motivación al cambio y antecedentes psicológicos, sociales y de conducta, características que deberán ser medidas y apreciadas por el Consejo Técnico en su informe.



La duración de la pena no constituirá un factor excluyente. Sin perjuicio de lo cual sólo podrán ser enviados a los CET cerrados y semiabiertos, los condenados que hayan cumplido, a lo menos, dos tercios del tiempo mínimo para optar a beneficios intrapenitenciarios.

Excepcionalmente podrán ser postulados internos con menor tiempo de cumplimiento siempre que concurran los requisitos establecidos en el inciso precedente y cuenten con la aprobación de la Subdirección Técnica de Gendarmería de Chile.

Los criterios conforme a los cuales serán seleccionados los condenados que postulen a los CET semiabiertos serán los siguientes:

- a) Conducta: Que los internos tengan Buena o Muy Buena Conducta del último bimestre a la fecha de su postulación.
- b) Tipo de delito: La selección de los condenados no estará condicionada o limitada por el delito a que se encuentre condenado el postulante.
- c) Salud: Se considerará tener salud compatible con las actividades laborales del CET al cual postula.

Artículo 81. La selección de los condenados que se envíen a los CET será aprobada por el Consejo Técnico del Establecimiento Penitenciario cuando se trate de condenados de los CET cerrados y abiertos.

En el caso del CET semiabierto, el Director Regional de Gendarmería otorgará la aprobación a que se refiere el inciso precedente, previo informe favorable tanto del Consejo técnico del Establecimiento de origen como del de destino, quienes evaluarán los antecedentes en reunión conjunta con el Director Regional respectivo, en los casos en que ambos Establecimientos se encuentren en la misma región. En caso contrario, el Establecimiento de origen remitirá los antecedentes a la región de destino, para la sesión del Consejo Técnico del CET de destino.

Párrafo 6

Del ingreso por actividades de formación para el trabajo

Artículo 82. Los ingresos que correspondan a la formación para el trabajo se registrarán por las normas que la Administración determine en razón de la modalidad en que ejecute, debiendo en todo caso el Área Administrativa del establecimiento, entregar al interno comprobante detallado de los ingresos y deducciones que correspondan.

El ingreso mensual del interno estará constituido por una cantidad mensual mínima, determinada por la Subdirección Técnica a propuesta del Consejo Técnico de cada CET, que será financiada íntegramente de los ingresos que se originen por las actividades productivas y comerciales de cada Centro. Asimismo, podrá pagarse mensualmente bonos e incentivos adicionales a la cantidad mensual mínima, basado en la producción, para el caso de trabajos temporales o trabajos por obra o trato, o según el nivel de calificación laboral del condenado.

Párrafo 7°

Permisos de Salida

Artículo 83. De los permisos. Los condenados de los CET cerrados y semiabiertos podrán postular a los permisos de salida establecidos en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios. Además los internos de los CET semiabiertos podrán postular a los siguientes permisos:

a) Salida Esporádica Especial: permiso de salida extraordinario, sin custodia, que se puede otorgar en días hábiles con el objeto de realizar trámites de carácter personal e indelegables y sólo por el tiempo que sea necesario para su realización.

b) Salida Trimestral: Salida sin custodia, con el objeto de visitar, compartir



con su familia e incluso pernoctar con ésta, todo lo anterior en el marco del reintegro progresivo al medio libre.

Los condenados podrán postular a la salida trimestral luego de un período de observación y evaluación de seis meses contados desde su ingreso al Centro respectivo y consistirá en una salida de hasta siete días en cada trimestre calendario, que podrá ejercerse en forma parcializada, por un día en una salida de hasta 15 horas consecutivas, o en dos o más días. La autorización del permiso señalará expresamente la hora de retorno del interno al Centro. Dicha salida no podrá acumularse de un trimestre a otro, pero podrá combinarse con los demás permisos establecidos tanto en el presente Reglamento como en el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, a excepción de la salida controlada al medio libre.

Este permiso podrá concederse como primer beneficio o bien en forma posterior a otro en actual utilización.

c) Permiso de Estudio y Capacitación: Permiso sin custodia, con el objeto que el condenado pueda concurrir a establecimientos educacionales o de capacitación técnica del medio libre, para realizar estudios regulares básicos, medios científico-humanistas o técnico-profesionales, superiores, o cursos de capacitación en oficios o técnicas especializadas.

Estos permisos serán concedidos luego de un período de observación y evaluación que no podrá ser inferior a tres meses, contados desde la fecha de su ingreso al Centro y deberán limitarse al tiempo, horarios y número de horas diarias que requiera el estudio o capacitación en cada caso, considerando el tiempo de los traslados. Se podrá conceder este permiso en forma excepcional y antes de los tres meses, a aquellos condenados que al momento de ingresar al Centro se encuentren asistiendo a alguno de los cursos antes mencionados.

En caso de incumplimiento de las condiciones que imponen estos permisos, el Jefe del Centro deberá dar aplicación a lo establecido en el Artículo 111 del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

La concesión, suspensión o revocación de estos permisos será facultad privativa del Jefe del establecimiento y sólo podrá concederlos a los internos que cuenten con informe favorable del Consejo Técnico.

Párrafo 8°
Seguros de accidentes del trabajo

Artículo 84. De la contratación de seguros de accidentes laborales. Los CET deberán contratar seguros de accidentes del trabajo, sea a través de convenios nacionales o directamente, con el objeto de asegurar la integridad física de las personas que acceden, por su intermedio, a la formación para el trabajo.

Párrafo 9°
De la explotación y comercialización de los Productos

Artículo 85. Destino de la producción del Centro: Los CET venderán directamente su producción y prestarán los servicios de su especialidad. El precio de las ventas de los productos podrá ser pagado a los Centros al contado o a plazo.

En este último caso, el contrato respectivo deberá incluir cláusulas de reajuste de acuerdo con las modalidades existentes en el mercado y los correspondientes intereses.

Estos Centros, podrán celebrar convenios en los términos que señala el Reglamento de Establecimientos Penitenciarios.

El Jefe del Centro arbitrará oportunamente, las medidas conducentes al cobro de las cuotas a plazo de los contratos de ventas de productos o prestaciones de servicios. Deberá informar al Director Regional de Gendarmería de Chile, dentro de los cinco primeros días de cada mes, de los saldos exigibles en el mes anterior que no fueron oportunamente cancelados.



Artículo 86. Destino de los productos o servicios de los CET. Los productos o servicios del Centro no podrán ser objeto de donaciones u otras convenciones a título gratuito, excepto cuando se entreguen como ayuda o en apoyo de otro Centro de Educación y Trabajo, en cuyo caso deberán ser aprobados previamente por el Director Regional, si se trata de un Centro de la misma región o por el Subdirector Técnico en el caso de Centros de distintas regiones.

La producción del Centro será destinada a la comercialización, y podrá reservar una cuota de bienes para atender las necesidades propias de consumo del mismo CET o de la Unidad a que pertenece, llevándose un registro detallado de la cantidad, valor y destino de los bienes.

Artículo 87. Distribución y reinversión de utilidades y excedentes. Las utilidades y excedentes provenientes de la explotación de los Centros de Educación y Trabajo, serán distribuidos y reinvertidos previo análisis del Consejo Técnico del Centro, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de cada uno de ellos, en la entrega de bonos a los condenados y en la ampliación y creación de nuevas actividades de reinserción social, de acuerdo con las pautas que deberá impartir al efecto la Subdirección Técnica y/o el Director Regional, según corresponda.

Artículo 88. Registro de existencia de recursos de los CET.

En cada Centro se llevará un registro detallado de la existencia y movimiento de materias primas, equipos, maquinarias y demás recursos materiales, como asimismo, de todos los productos y artículos elaborados y servicios prestados.

TÍTULO VII

DE LA RELACIÓN CON EMPRESARIOS Y PARTICULARES

Artículo 89. Difusión y promoción. Gendarmería de Chile, propenderá la difusión y promoción, en todos sus niveles, de la incorporación de empresarios privados al trabajo que se realiza en establecimientos penitenciarios, entregando toda la información que los interesados requieran, en particular las modalidades y condiciones en que pueden incorporarse y los requerimientos o exigencias que deben cumplir.

Artículo 90. Rol de Gendarmería de Chile en la fiscalización del contrato suscrito entre el recluso y el empleador. El Encargado Laboral del Establecimiento Penitenciario realizará una evaluación regular del desarrollo de la actividad ejecutada por los internos y del cumplimiento por ambas partes de los términos convenidos, de acuerdo a sus funciones

En caso de dificultades entre las partes en cualquier modalidad de trabajo, el Encargado Laboral procurará realizar las gestiones tendientes a resolverlas, informando sobre esta situación al Jefe del Establecimiento, quien podrá intervenir directamente si las dificultades persisten.

Asimismo, Gendarmería actuará como facilitador ante los conflictos de tipo laboral, con la finalidad de resguardar el cumplimiento del convenio y de los derechos laborales de los internos sin perjuicio de la responsabilidad que les compete a los órganos fiscalizadores en materia laboral y de la denuncia ante el órgano fiscalizador respectivo, que Gendarmería procederá a hacer en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y convencionales.

Artículo 91. Cumplimiento obligaciones laborales por parte del empresario. El empresario deberá dar fiel cumplimiento a todas las disposiciones legales y reglamentarias sobre condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo, salud ocupacional y seguridad laboral, las cuales deberán ser informadas verbalmente y por escrito a los internos, realizando periódicamente acciones de capacitación por parte del empresario, indicando expresamente los riesgos asociados a las actividades que los internos realicen, con supervisión permanente de Gendarmería de Chile.

El empresario deberá informar a Gendarmería el nombre de la entidad de



seguridad laboral a la cual se encuentra adscrita, y la totalidad de antecedentes requeridos ante cualquier situación que amerite su uso.

TÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 92. Todas las referencias efectuadas al Reglamento sobre reinserción de condenados mediante la capacitación laboral y el trabajo en los Establecimientos Penitenciarios, contenido en el Decreto Supremo N° 36, de 2006, del Ministerio de Justicia así como las que se formulen a las normas del párrafo 9° del Reglamento de Establecimientos Penitenciarios, contenido en el Decreto Supremo N° 518, de 1998, de esta Secretaría de Estado, se entenderán realizadas al presente Reglamento.

Artículo 93. El presente Reglamento comenzará a regir desde su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 94. Modifícase el Decreto Supremo N° 518, de 1998, del Ministerio de Justicia, que Aprueba "Reglamento de Establecimientos Penitenciarios", en el siguiente sentido:

- a) Deróguense los artículos 62 al 71 del Párrafo 9°: De la capacitación y el trabajo penitenciario.
- b) Deróguese el artículo 74 del Párrafo 11°: De la circulación de dinero y administración de remuneraciones.

Artículo 95. Derógase el Decreto Supremo N° 36 de 13 de enero de 2005, del Ministerio de Justicia, que aprueba el Reglamento sobre reinserción de condenados mediante la capacitación laboral y el trabajo en los establecimientos penales.

Artículo 96. Derógase el Decreto Supremo N° 1.967 de 7 de julio de 1964, del Ministerio de Justicia, que reglamenta el pago de jornales de reclusos de los establecimientos penitenciarios dependientes del servicio de prisiones.

Anótese, tómese razón y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE,
Presidente de la República.- Felipe Bulnes Serrano, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Le saluda atentamente, Patricia Pérez Goldberg, Subsecretaria de Justicia.