

**Universidad para la Cooperación Internacional**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**



**Maestría en Criminología con énfasis**  
**en Seguridad Humana**

***“Trabajo Penitenciario que realizan Mujeres Privadas de Libertad ubicadas en el Centro de Atención Institucional Buen Pastor, Costa Rica”***

Presenta:

Fabiola Retana Zamora

San José, Costa Rica, 2013

## Dedicatoria

### A tí mujer del Buen Pastor

Sin importar la razón por la que estés aquí...

Puedes Llorar...

¿Cómo no habría de hacerlo un sensible ser como tu  
Un ser que desde sus entrañas das y proteges vida?  
Eres un ser especial... Eres mujer.

Debes orar...

Ora aunque te parezca inútil  
Ora hasta que duela y sangres  
Ora a cada instante de tus días  
Ora hasta caer rendida...

Debes Luchar...

Lucha contra la adversidad  
Lucha contra tí misma  
Levanta tu frente... sacúdete el polvo  
Usa lo que posees y la sociedad no tiene  
Tienes el tiempo para hacerlo.

Mereces y podrás estar mejor,  
Ya lo que pasó... pasó  
Allá el mundo te necesita y espera  
Tú puedes y lo mereces  
Debes empezar hoy.

Autor: Juan Ramón Jiménez Pérez.

## Agradecimientos,

A Dios, quien me llena de bendiciones, guía mis pasos, me da fuerzas cuando más lo necesito, me ha permitido llegar tan lejos y eternamente está a mi lado.

A quienes llenan mi vida de alegrías, bendiciones y enseñanzas; mi familia y amigos, esos que están a mi lado en todo momento; me escuchan, aconsejan, guían y me desean todo lo mejor; con quienes contaré siempre porque creen y confían en mí como nadie más; me aceptan como soy, comparten mis éxitos, problemas, tristezas, logros, equivocaciones, triunfos y satisfacciones; guían mis pasos y soportan mis locuras, arrebatos y carácter; además de su paciencia, comprensión, lealtad y su amor incondicional.

A las mujeres privadas de libertad que son la razón de ésta investigación y el motor del trabajo que realizo diariamente, quienes con sus historias de vida me han hecho reconocerles como sujetos con nombre y apellido, con sueños y dolores; quienes me enseñaron que más que un delito detrás de ellas hay un ser humano sujeto de derechos y deberes.

A los profesores y profesora de la Maestría por ser un ejemplo de profesionales y personas con sentido crítico, quienes me retaron como profesional, con una postura dirigida hacia el respeto y dignificación de las poblaciones más vulnerabilizadas, gracias porque han contribuido a mi evolución personal y profesional.

**¡A todos y todas Gracias!**

## Índice General

### Contenido

Introducción .....	1
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
Capítulo I .....	7
1.1. Trabajo Femenino .....	7
1.2. Segregación Ocupacional .....	10
1.3. Hogares pobres con Jefatura Femenina.....	13
Capítulo II .....	17
2.1. Contexto General de la Mujer Privada de Libertad. ....	17
Capítulo III .....	23
3.1. Trabajo Penitenciario. ....	23
3.2. El Trabajo en Prisión.....	26
3.2.1. Fundamento Legal.....	26
3.2.2. El Trabajo en el CAI El Buen Pastor .....	29
3.2.3. Nivel Educativo en Relación al Trabajo .....	33
Capitulo IV .....	39
4.1. Marco Metodológico.....	39
4.1.1. Tipo de Estudio.....	39
4.1.2. Estrategia Metodológica .....	40
4.1.3. Área de estudio .....	41
4.1.4. Población Participante .....	41
4.1.5. Técnicas para la recolección de datos.....	41

4.1.6. Estrategia de Análisis.....	43
Capítulo V.....	45
5.1. Conclusiones .....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	50
ANEXOS .....	53
ANEXO N° 01 .....	54
ANEXO N° 02 .....	84

## Resumen Ejecutivo

Se ha denominado esta propuesta de investigación: Trabajo Penitenciario que realizan Mujeres Privadas de Libertad ubicadas en el Centro de Atención Institucional Buen Pastor, con ella se quiere determinar cuáles son las condiciones reales que afrontan las mujeres privadas de libertad en cuanto al trabajo que realizan ya sea remunerado o no dentro del contexto intracarcelario, motivo por el cual resulta pertinente dar a conocer las condiciones actuales de la prisión, ya que nuestro país no escapa de la vulneración de los derechos de esta población.

El análisis propuesto parte del principio fundamental del respeto a los Derechos Humanos y explícitamente crítico desde las condiciones actuales que se les ofrecen a éstas mujeres en el Sistema Penitenciario Costarricense, identificando manifestaciones sexistas atribuibles a estereotipos de género, comparando similitudes y diferencias entre los condicionantes internos y externos que influyen en el trabajo penitenciario realizado por las mujeres privadas de libertad.

Se parte de la necesidad de analizar si existe discriminación social o estigmatización en cuanto a las ocupaciones laborales que llevan a cabo las mujeres privadas de libertad; se focaliza en el Centro de Atención Buen Pastor, debido a que es la principal cárcel donde se ubica a mujeres privadas de libertad en Costa Rica, por lo que se constituye en un centro nacional.

Aunado a lo anterior, se tiene que las propuestas laborales se encuentran dentro de una estructura patriarcal, evidenciando que existen diferencias importantes entre las opciones que se ofrecen en los Centros penitenciarios masculinos, como en el Centro Femenino, esto justificado en el hecho de que aún

la cultura costarricense está regida, por el “sistema sexo-género con dominancia masculina, o también llamada cultura androcéntrica o machista, al tomar al varón como modelo, prototipo o paradigma del ser humano” (Facio, 1992:27).

Se tiene entonces que las mujeres y los hombres viven en condiciones distintas y desiguales; por lo tanto, tienen necesidades diferentes, por lo cual deberían tener una ley que tome en cuenta esas diferencias. Sin embargo, la realidad actual es que la ley existente trata a hombres y mujeres como si estuvieran en igualdad de condiciones, sin tener en consideración que siempre habrá desigualdad cuando dos seres formados de acuerdo a una concepción de género que los hace desiguales, se les trata de forma igualitaria y no con equidad.

Es así, que la presente investigación se desea aportar, elementos de análisis sobre algunos aspectos relacionados directamente con el género y trabajo penitenciario en el ambiente que caracteriza al Sistema Penitenciario Costarricense.

## **Introducción**

Ante la realidad de que la sociedad busca preservar el “orden”, aunque no precisamente la justicia, se considera necesario generar insumos tendientes a la defensa y protección de las personas y grupos en condiciones vulnerables que son quienes, en su mayoría, experimentan múltiples formas el flagelo de sus derechos.

Desde este punto, parte el presente proyecto el cual pone de manifiesto que la delincuencia femenina a través de la historia no ha sido uno de los principales ejes de atención en la Política Criminal que establece el Estado Costarricense, siendo que ha habido otros tópicos que han acaparado la agenda, lo cual se encuentra relacionado a aspectos económicos y sociales.

A pesar de lo reducido de los delitos cometidos por mujeres, comparado con los cometidos por los varones, la delincuencia femenina es una realidad que repercute y causa un daño social importante.

Referirse a género y delito lleva a hablar de hombres y mujeres que han transgredido alguna ley y son sentenciados(as) por el acto cometido. Sin embargo, la aplicación de la sanción no incluye un análisis contextual que permita explicar las inequidades que se reproducen en todos los espacios y situaciones sociales, en general a los que no escapan quienes cometen delitos y las formas que tiene la sociedad para atenderles.

La privación de libertad de hombres y mujeres aparenta consecuencias similares, pero la realidad es otra, ya que cuando se priva de libertad a una mujer se afecta a la familia en su integralidad, debido principalmente al rol estereotipado que le asigna la sociedad patriarcal como esposa, madre o jefa de hogar en



muchos casos, debido a que se responsabiliza casi exclusivamente a la mujer, respecto a la atención a personas menores y a las responsabilidades de los hogares en general.

Las mujeres son juzgadas en su interacción social, y con mayor énfasis en su conducta considerada delictiva, con iguales o más fuertes parámetros que los hombres.

Las mujeres y los hombres viven en condiciones distintas y desiguales; así mismo tienen necesidades diferentes, por lo que se debería de tener en cuenta estos aspectos en el momento en que son juzgadas o cuando permanecen en condición de privación de libertad, ya que estas diferencias son el eje fundamental que define el proceso de atención que se va a realizar con éste tipo de población, el cuál debe ser dirigido a reducir las repercusiones negativas de la privación de libertad de estas personas y sus familias, así como disminuir los factores que podrían incidir en la reincidencia delictiva, no solo a nivel personal, sino social y familiar.

Según Facio *"...siempre habrá desigualdad cuando dos seres formados de acuerdo a una concepción de género que los hace desiguales, se enfrenten con una legislación "unisex" que se pretende neutral en términos de género. Pero sí además de esto, esa pretendida neutralidad no es tal sino que es parcial hacia el sexo masculino porque es androcéntrica, el género que no fue utilizado como el modelo o paradigma de ese Derecho es el que va a salir perdiendo"*. (Facio 1992. P.28).

Los modelos políticos y la criminalidad acontecida a lo largo de los años en el Estado Costarricense ha generado en la ciudadanía sentimientos de desprotección e inseguridad, ante esta realidad y con el afán de buscar soluciones se han venido implementando diferentes mecanismos cada vez más represivos a

lo largo de los años basados en una política criminal punitiva en aras de atender el problema de la delincuencia.

La criminalidad femenina es una realidad compleja, a pesar de lo anterior se ubica en un ámbito bastante olvidado, dejándose en un segundo plano, principalmente porque la cantidad de mujeres infractoras es mucho inferior que la de los hombres, sin embargo en los últimos años la delincuencia femenina ha aumentado considerablemente.

En Costa Rica, al igual que en todas las naciones del mundo, la criminalidad no ha sido, ni es competencia exclusiva de la población masculina, sin embargo el sistema penitenciario desde sus inicios ha sido formulado siguiendo un modelo para varón.

Las necesidades y motivaciones de cometer un delito son diferentes para hombres y mujeres al tener cada sexo características propias que, en la mayoría de los casos, en el momento de aplicar las sanciones no son tomadas en consideración.

A lo largo de los últimos años las temáticas de atención, han sido reguladas a través de circulares y reformas mediante decretos, siendo el principal cambio la creación del Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario, publicado en el decreto N° 33876 del 3 de agosto del 2007, mismo que se encuentran dentro de una estructura patriarcal, según la cual prioriza la satisfacción de las necesidades masculinas y se invisibiliza las necesidades específicas de la población de mujeres.

Las discriminaciones de las mujeres presas se han ido forjando y consolidando históricamente, poco a poco ha ido elaborándose un tipo de tratamiento penitenciario y un control disciplinario que ha definido el sujeto de mujer presa,

una mujer transgresora de las leyes penales y las normas sociales que regulan lo que ha de ser su condición femenina. (Almeda, E. 2007, p. 61.)

El objeto de esta investigación dar a conocer las desigualdades que afrontan las mujeres privadas de libertad en el CAI Buen Pastor en cuanto a las opciones laborales que el Sistema Penitenciario Costarricense ofrece, sean estas remuneradas o no, entendido esto como factor que continúa reproduciendo la segregación horizontal y vertical del trabajo que se realiza fuera del contexto intracarcelario, evidenciando tanto fortalezas como limitaciones y vacíos en la oferta de trabajo que se ofrece.

Es por ello que el proyecto establece como población meta a las mujeres privadas de libertad que se encuentran sentenciadas y que además están incorporadas al proceso laboral que ofrece el CAI Buen Pastor.

Se tiene conocimiento de que la población privada de libertad femenina en Costa Rica se ve envuelta en una serie de contradicciones, entre ellas, se pueden identificar estereotipos y exclusiones importantes en contraposición a Legislación, Convenios y Tratados Internacionales para la protección de sus derechos, sin embargo es una de las poblaciones que más exclusión ha sufrido por parte del Sistema Penitenciario Nacional, por lo anterior se requiere realizar un estudio con perspectiva de género, a fin de analizar la condición y posición de las mujeres privadas de libertad y las relaciones de poder que aparecen explícita e implícitamente en las políticas penitenciarias en materia de trabajo Penitenciario y en la misma práctica del CAI Buen Pastor.

Por lo anterior es importante comprender la situación de las mujeres privadas de libertad ya que éstas son discriminadas por su condición de género y por las opciones laborales que ofrece el sistema penitenciario costarricense, concretamente en el CAI Buen Pastor.

## **OBJETIVO GENERAL**

Analizar las opciones laborales que ofrece el Centro de Atención Institucional El Buen Pastor a las mujeres privadas de libertad en aras de identificar las subordinaciones con respecto al Género.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Determinar la situación laboral de las mujeres en Costa Rica a fin de poner en evidencia la segregación laboral que se presenta.
2. Identificar las condiciones que afrontan las mujeres privadas de libertad en el CAI Buen Pastor en aras de conocer la situación de crisis a que se enfrenta la población penitenciaria femenina.
3. Describir la oferta laboral que ofrece el sistema penitenciario costarricense a fin de poner en evidencia las estructuras de subalternidad hacia las mujeres con respecto a los hombres.

# **Capítulo I**

## **Trabajo Femenino**

## Capítulo I

### 1.1. Trabajo Femenino

En los ámbitos económico, profesional y laboral tradicionalmente se han venido otorgando funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres, las mujeres han cambiado su percepción de sus propios roles como madres y como trabajadoras y se han incorporado al trabajo asalariado en busca de una valoración social y de independencia económica.

“Las mujeres tienen que defender su derecho al trabajo remunerado en los sectores privado, público y de las ONG, frente a la oposición familiar y comunitaria; su derecho a mejores condiciones de trabajo remunerado frente a las presiones competitivas globales; y su derecho a modos más equitativos de compartir y apoyar el trabajo de cuidado no remunerado frente a las evaluaciones económicas que no reconocen los costos y los beneficios de dicho trabajo” (Elson, 2000: 9).

Costa Rica cuenta con uno de los mejores Índices de Desarrollo Humano de Latinoamérica, las mujeres forman parte de la fuerza laboral, sin embargo con un porcentaje poco alentador, sobre todo si se analiza que la mayoría de la población desempleada también la conforman las féminas.

Las mujeres costarricenses se desenvuelven, en general, en un ambiente tradicional, con costumbres influenciadas profundamente por elementos ideológicos androcentristas, por lo que la segregación laboral de las mujeres se puede manifestar desde dos ángulos distintos, vertical y horizontalmente, la primera supone el desigual reparto entre hombres y mujeres con respecto a las escalas jerárquicas del mercado laboral y la segunda se relaciona a que las mujeres se ubican en ciertos sectores productivos o en ciertas ocupaciones.

Según Bosch, E y otras autoras, la segregación ocupacional por razón de género es un fenómeno presente en todos los países, con independencia del nivel de desarrollo económico, e indiferente a la existencia de condicionantes religiosos, culturales y sociales particulares. Es, además, una característica común en todos los mercados de trabajo de todos los países. (s.f)

Actualmente las mujeres participan más en ocupaciones menos calificadas y perciben un ingreso promedio mensual un 26% más bajo que los hombres. Costa Rica, ha sido pionera en América Latina en la promulgación de leyes dirigidas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo persisten desafíos, las mujeres tienen mayores tasas de desempleo, reciben menores ingresos y experimentan diversas formas de discriminación por razones de género, antes y después de obtener un empleo.

En algunos casos, se les discrimina por la posibilidad de embarazarse o porque tienen niños o niñas pequeñas a su cargo, lo que, a decir de algunos empleadores y empleadoras, genera problemas y gastos para la empresa que las contratan.

En 1980 solo el 17,2% de las mujeres participaban activamente en el mercado laboral en Costa Rica, en la actualidad esta proporción alcanza al 45.2%. Con el correr de los años y fundamentalmente en las últimas décadas, la mujer ha venido incorporándose cada día con mayor presencia en el mercado de trabajo, sin embargo las estadísticas señalan la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral.

En Costa Rica, a pesar de mayores niveles de educación de las mujeres, las tasas de empleo femenino son bajas, la brecha salarial, la segmentación y segregación del mercado laboral continúan siendo un hecho y el desempleo femenino sobrepasa al desempleo masculino, los derechos económicos de las

mujeres en general y las garantías en el empleo, en particular, sobresalen por la desatención histórica de la que han sido objeto por parte de las políticas gubernamentales.

Son innumerables y ampliamente conocidas, las evidencias que señalan la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral, la división sexual del trabajo lleva no solamente a que las mujeres dediquen una mayor cantidad de tiempo a trabajo doméstico y al cuidado de otras personas, sino que, en muchos casos, realicen una carrera profesional interrumpida con períodos inactivos.

Según la Encuesta Nacional de Hogares, el comportamiento de las tasas de ocupación de las mujeres en el periodo de los años 2000 al 2012 ha pasado de un 32.6% a un 40.6%. De manera tal que si en el año 2000 el número de mujeres ocupadas era de solo 448.938, en 2012, su número alcanzó las 759.953. Según esta misma encuesta y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos el 31% de los hogares costarricenses se encuentran bajo la responsabilidad directa en una mujer, lo cual significa que al menos un tercio de los hogares del país reconocen a la mujer como cabeza de la familia.

Sin embargo, las mujeres jefas de hogar tienden a tener baja movilidad en el mercado de trabajo debido a sus múltiples responsabilidades, lo que las obliga a tomar empleos mal pagados, a menudo en el sector informal de la economía y a mostrar una alta tasa de subempleo.

Los bajos salarios en promedio de las mujeres y su acceso restringido a los recursos productivos como tierra, capital y tecnología en comparación con los hombres son particularmente dañinos ya que ellas representan el soporte económico principal para sus familias.



Según Mabel Figueroa, *las mujeres jefas de hogar usualmente no tienen, o tienen poco apoyo familiar para sostener el hogar y generalmente el tamaño de sus familias es de naturaleza extensiva (otros miembros) y más grande que la de los hombres jefes de hogar. Evidencia empírica muestra una fuerte relación entre hogares de mujeres jefas de hogar y pobreza. (Figueroa, M. 1999. P.54 )*

## 1.2. Segregación Ocupacional

Se refiere a la concentración de la mano de obra en manos femeninas o masculinas, en determinadas ocupaciones o en determinados sectores, esta podría resumirse, como los estudios sobre la composición por sexo de los mercados de trabajo occidentales, los cuales han mostrado un crecimiento constante de la participación femenina. Como resultado, algunos sectores en los cuales existía predominancia masculina hace tan sólo unos años se han visto ampliamente feminizados, sin embargo, la presencia de las mujeres en otros sectores tradicionalmente masculinos, y especialmente en las posiciones de poder y responsabilidad históricamente asignadas a los hombres, no se ha incrementado al mismo ritmo. (Poggio, 2000: 381-382)

Por su parte la segregación ocupacional horizontal (sectores feminizados o masculinizados), se representa en lo especificado por Ribas, M, *“Las mujeres sólo son mayoría en los servicios personales, y son pequeña minoría en construcción y energía, donde las que trabajan lo hacen en empleos más cualificados y con remuneraciones más próximas a las de los varones que en el conjunto de sectores.”*

Es decir que existen sectores laborales donde la cultura masculina se opone con mayor fuerza que a femenina, a pesar de que cada vez son más las mujeres que se califican para desempeñar diferentes roles, sin embargo los títulos o roles desempeñados tienen connotaciones de género e incluso en

muchos casos los empleos ocupados por hombres tienen un salario mayor en comparación a los realizados por mujeres.

La segregación ocupación vertical que se refiere a la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores, es decir que la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima.

Mayoritariamente cuando los hombres acceden a trabajos, incluso los tipificados como femeninos, se les facilita llegar a puestos superiores, a pesar de que las mujeres fuesen mayoría en cantidad numérica, siendo que las mujeres se les dificulta mayormente ascender, debido a los roles socialmente establecidos, entre ellos como ama de casa, esposa o madre.

El Consejo de la Juventud de España (2001) presenta cinco indicadores representativos de la discriminación de género:

- a. Reparto del trabajo y responsabilidades: trabajo productivo – trabajo reproductivo. El reparto desigual entre estos dos tipos de trabajos entre hombres y mujeres afecta de forma negativa a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo asalariado ('productivo'). Las mujeres asumen la mayoría del trabajo reproductivo, no remunerado y no reconocido pública y oficialmente.
- b. Tasas de paro. A pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, el desempleo femenino sigue siendo superior al masculino. Las tasas de paro femenino y masculino en España son especialmente preocupantes por las enormes diferencias que presentan entre ellas.

- c. Segregación del mercado de trabajo. Se observa una fuerte segregación tanto vertical (pocas mujeres en los niveles jerárquicos superiores), como horizontal (feminización de algunos sectores productivos que precisamente son aquellos que están relacionados con las actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres).
- d. Diferencias salariales. En los distintos sectores de actividad y profesiones los hombres cobran más que las mujeres, bien a través de complementos que sólo cobran los hombres o como consecuencia de que no se reconoce un trabajo de igual valor. También existen categorías “feminizadas” que inducen a este hecho.
- e. Representación política. A pesar de que las mujeres representan el 52 % de la población en la Unión Europea, este dato no se corresponde con su participación en los puestos de importancia social, económica y política.

Aunque los datos representan a la organización española, la situación en Costa Rica es similar, las mujeres no han logrado insertarse plenamente, ya sea por discriminación a la hora de la contratación, o más probablemente, por la persistencia de patrones culturales que no tienen en cuenta el trabajo doméstico, social y de mercado entre ambos sexos.

El cuidado de las personas dependientes en el hogar todavía está asumido casi completamente por las mujeres, y la falta de infraestructura pública de dependencia obliga a muchas mujeres a insertarse en trabajos de la economía informal, donde pueden acomodar mejor el horario a sus responsabilidades familiares.

Costa Rica ha sido pionera en América Latina en la promulgación de leyes dirigidas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo persisten desafíos. Las estadísticas señalan la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral, ya que a pesar de mayores niveles de educación de las mujeres, las tasas de empleo femenino son bajas, la brecha salarial, la segmentación y segregación del mercado laboral continúan siendo un hecho y el desempleo femenino sobrepasa al desempleo masculino.

No obstante al esfuerzo para garantizar la igualdad formal de derechos, persisten problemas de desigualdad real entre mujeres y hombres que se relacionan por un lado con la falta de procedimientos adecuados, oportunos y específicos para aplicar a nivel nacional los derechos contemplados en las convenciones internacionales y por otro lado con los problemas de falta de reglamentación e incipiente experiencia en la interpretación de las nuevas leyes, desde una perspectiva de género.

### **1.3. Hogares pobres con Jefatura Femenina**

El Decimoctavo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, Informe Final, presenta la evolución de la pobreza, el empleo y los ingresos durante el 2011.

De este informe es importante rescatar respecto al análisis y estudio de la incidencia de dos temas preponderantes para con el trabajo de la mujer privada de libertad y su relación directa con la pobreza, y especialmente donde esta figura como jefa de hogar. La información presentada permite tener una mayor visión respecto a la relación directa que se tiene respecto a lo planteado en la presente investigación y la pobreza como resultado de las limitaciones que se presentan a la población femenina en general.

De dicho informe se extrae información respecto a la Pobreza por Jefatura de Hogar, la cual se presenta a continuación en el cuadro N° 01 y la Tasa de Ocupación por Sexo, en el periodo comprendido entre los años 2007 al 2011 en el Cuadro N° 02.

**Cuadro N° 01  
Pobreza por Jefatura**

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Pobreza</b>					
<b>Pobreza total</b>					
Por jefatura					
<i>Masculina</i>	15,1	16,2	16,8	20,5	20,6
<i>Femenina</i>	20,6	21,4	22,1	22,8	23,6
<b>Hogares pobres con jefatura femenina</b>	<b>36,4</b>	<b>35,0</b>	<b>37,5</b>	<b>36,0</b>	<b>37,0</b>

Fuente: Información tomada Decimoctavo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, Informe Final. 2012. Costa Rica.

De los datos presentados se marca la relación directa de la pobreza en los hogares pobres con jefatura femenina, donde se tiene que desde el año 2007 al 2011 se ha mantenido la tendencia al incremento de la pobreza en los hogares donde la mujer se constituye en jefe de hogar, teniendo una variación de 3 puntos con respecto al 2007.

Por tal motivo, cuando se analiza la incidencia de la pobreza según sexo del jefe del hogar (cuadro N°1), hay varias situaciones interesantes en 2010-2011 respecto a 2009. En términos reales, la incidencia de la pobreza sigue siendo mayor en los hogares con jefatura femenina respecto a la masculina, tanto a nivel nacional como en las zonas, pero si se analiza el crecimiento de la pobreza con jefatura de hogar masculina, se tiene también un incremento significativo de este indicador, mayor al presentado en los hogares donde la mujer es jefa de hogar.

De igual manera, si se analiza la tasa de ocupación por sexo que se presenta en el Cuadro N° 02, conforme la información estadística presentada en el Informe del Estado de la Nación respecto a la tasa de ocupación por sexo, se tiene que existe una diferencia en términos reales mayor al 30%, en los últimos 5 años respecto a las mujeres con los hombres, pero que al igual que el índice de pobreza por jefatura de hogar, presenta una condición estable de la tasa de empleo de las mujeres y un deterioro en cuanto a los hombres, teniendo las primeras entonces una mayor tasa de participación.

Cuadro N° 02  
Tasa de ocupación por sexo

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Empleo</b>					
<b>Tasa de ocupación</b>	<b>58,8</b>	<b>58,0</b>	<b>55,8</b>	<b>54,8</b>	<b>56,0</b>
Por sexo					
<i>Hombres</i>	77,2	75,1	71,9	71,4	72,2
<i>Mujeres</i>	41,5	41,9	40,5	39,4	41,0

Fuente: Información tomada Decimotavo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, Informe Final. 2012. Costa Rica.

## **Capítulo II**

### **Contexto General de la Mujer Privada de Libertad**

## Capítulo II

### 2.1. Contexto General de la Mujer Privada de Libertad.

La delincuencia es un problema compartido por toda la población, a pesar de lo anterior la forma en que se manifiesta y vive no es igual para los hombres y para las mujeres, no se trata de una simple diferencia cuantitativa, la actualidad es evidencia que las mujeres viven problemas de violencia y despojo derivados de su condición social como mujeres.

Desde el siglo XVIII, existen los primeros reportes referentes a delitos cometidos por mujeres en Costa Rica, siendo que por lo inusual de los mismos alcanzaron trascendencia en el orden social y en su momento fueron tema de agenda política, siendo que las políticas para atender a la población femenina infractora se podrían resumir en que estaban dirigidas a “corregir”, es decir, enseñar a las mujeres “vagabundas” y “prostitutas” los deberes y responsabilidades que tenían para con la sociedad, debido a que los principales delitos que se reportaban eran delitos de hurto, hechicería y “adulterio imputable.”

Con el pasar de los años se fueron desarrollando diferentes estrategias en aras de atender a la población femenina infractora, se crearon casas de corrección en las cabeceras de los partidos del país (Decreto Ejecutivo fechado 2 de diciembre de 1837) en donde lo que se pretendía era el destierro de las mujeres “malas”, posteriormente se volvió a centralizar la ubicación de la población privada de libertad femenina, por lo que se les ubicó en un edificio llamado La Algodonera, ubicado en San José la capital de Costa Rica, sin embargo éste lugar se convirtió en un ente de corrupción moral y material entre el personal y las mujeres privadas de libertad, ante dicha situación el gobierno costarricense en 1921 solicitó a la Congregación de Religiosas El Buen Pastor hacerse cargo de la atención de la población privada de libertad femenina, siendo que el modelo de tratamiento de



las monjas buscaba la salvación del alma por medio del arrepentimiento, la sujeción a la autoridad y la “adecuada” aceptación de mujer.

En 1976, como respuesta a la corriente positivista que caracterizó al Sistema Penitenciario Costarricense de la época, se producen cambios en la administración del centro penitenciario, por lo que se incorporan a laborar otros profesionales, de medicina, psicología y educación, las religiosas de la Congregación El Buen Pastor, se hicieron cargo de los establecimientos carcelarios hasta el año 1985.

Posteriormente y aún durante los últimos años de estadía de las religiosas, se intentó introducir el Modelo Penitenciario Progresivo, tal y como se había hecho con la población privada de libertad masculina. En este modelo, las internas pasaban de ser “pecadoras” a ser “anormales”, “enfermas”, desde el punto de vista científico y debían someterse a un tratamiento que las curara de la desviación social.

Agotado el modelo progresivo y luego de una fuerte crisis en el Sistema Penitenciario, se configura en 1993 el Plan de Desarrollo Institucional, con el cual se organizó la atención profesional a la población privada de libertad por niveles: Institucional, Semi-institucional, Comunidad, así como de niños, niñas y adolescentes, además se trató de incorporar el enfoque de derechos humanos, cumpliendo con lo establecido en las Reglas Mínimas de Naciones Unidas, para lo cual se establecieron áreas de atención prioritaria según la problemática de la población penal, sin embargo El Centro de Atención Institucional El Buen Pastor, no se configuró como un referente importante para determinar el modelo de atención, sino más bien se trató de que la población privada de libertad femenina se ajustara al modelo establecido para la atención masculina, lo cuál es atribuible a estereotipos de género, que limitan la atención adecuada a mujeres privadas de libertad.

La condición de las personas privadas de libertad ha cambiado a través de los años, debido a factores sociales variables como la legislación, la organización institucional la creación o desaparición de instituciones; el enfoque de derechos humanos, el abordaje profesional que se brinda y la situación económica, política y social del país.

En Costa Rica se podría considerar la situación actual de las mujeres privadas de libertad como un elemento poco alentador, que requiere cambios importantes, tomando en consideración las particularidades del género, resaltando la posición social que las mujeres han asumido, en aras de propiciar un mejoramiento de sus condiciones de vida.

Actualmente es posible observar un aumento sustantivo en la población penitenciaria costarricense, a pesar de lo anterior la capacidad de los centros penitenciarios no ha crecido al mismo ritmo, generando una situación de sobrepoblación en todo el sistema penitenciario, la cual es crítica, siendo que el Centro de Atención Institucional El Buen Pastor, principal centro para mujeres a nivel nacional, no ha sido la excepción, en el año 2001 existía un total de 432 mujeres privadas de libertad, en el año 2007 643 personas y actualmente existen 804 mujeres privadas de libertad, tanto indiciadas como sentenciadas por diferentes delitos.

Las mismas se encuentran distribuidas en 10 módulos (B1, B2, B3, B4 que alberga a población sentenciada; los módulos A, A2, A3 para población indiciada, el Modulo E, también llamado Casa Cuna donde se ubica mujeres con su hijos menores de tres años de edad o en avanzado estado de embarazo; el modulo G para mujeres que adeudan pensión; y el Módulo F de mayor contención física, en todos éstos, a excepción del Módulo G, se ha debido de realizar cambios estructurales a fin de aumentar la capacidad instalada de población.

De lo anterior, se tiene claro que la población carcelaria ha aumentado, sin embargo la capacidad instalada en el Centro de Atención Institucional El Buen Pastor no ha crecido de la misma manera, denotando que el Estado Costarricense no ha brindado una respuesta oportuna al problema de sobrepoblación continuando con la tendencia hacia el populismo punitivo, lo cual afecta las condiciones de vida de las mujeres privadas de libertad y limita el acceso a los servicios que debería de brindárseles y aunque los índices de reclusión femenina son inferiores a los masculinos existen muchas necesidades que no están siendo resueltas, lo cual atenta contra los derechos inherentes a todo ser humano.

Las políticas que establece el Ministerio de Justicia y la Dirección General de Adaptación Social, se caracteriza por prácticas discriminatorias, e incluso pareciera que permanece en el imaginario social el hecho de *“relacionar el delito con el mundo masculino porque rara era la mujer que se atrevía a cometer conductas que su comunidad le prohibía”* (Facio y Camacho, 1992, p.73).

Particularmente se han establecido algunas políticas en cuanto a la asignación de recursos que se podrían considerar discriminatorias, y que son justificadas por que el número de mujeres privadas de libertad es mucho menor en comparación con la población masculina, entre ellos, la falta de otros centros en el resto del país, lo cual permitiría un menor desarraigo y mantener un mayor vínculo con las familiar, ya que no debe obviarse que la mayoría de éstas mujeres son jefas de hogar. Actualmente la infraestructura cuenta con características masculinizadas, incluso los nuevos módulos que se construyeron en los últimos años se hicieron sin tener en cuenta las particularidades de género y las necesidades reales de la población, lo cual genera que la población constantemente esté acudiendo a otras instancias en aras de que se les respete sus derechos, ya que las condiciones de vida no son las adecuadas.

Lo anterior queda de manifiesto, según Meléndez, F. (2006) en el caso de Fermín Ramírez (Guatemala) y fundamentado en el Artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos la Corte IDH establece:

*“Toda persona privada de libertad tiene derecho a vivir en una situación de detención compatible con su dignidad personal, lo cual debe ser asegurado por el Estado en razón de que éste se encuentra en posición especial de garante con respecto a dichas personas, porque las autoridades penitenciarias ejercen un control total sobre él”*

Esta afirmación evidentemente va en contraste con la situación actual de las mujeres privadas de libertad, ya que al existir altos índices de sobrepoblación, en muchos casos el control es ejercido por grupos de personas privadas de libertad que se encuentran inmersas en éste contexto, el acceso a los servicios (salud, comunicación, alimentación, educación y trabajo) disminuye y las condiciones de infraestructura y sanitarias son insuficientes, así mismo se tiene claro que a mayores grados de hacinamiento las relaciones interpersonales se vuelven más complejas por lo que pone en riesgo la seguridad institucional y personal.

Además han sido constantes las denuncias sobre el inadecuado estado de la infraestructura del CAI Buen Pastor, siendo evidente que deben de hacerse reparaciones urgentes, además las características físicas del terreno limitan el desplazamiento de las personas que viven con algún tipo de discapacidad, igualmente, el terreno donde se ubica corre riesgo de desbordarse debido a los deslaves del Río Cañas.

Las condiciones en cuanto a infraestructura son precarias, pero al ser las mujeres allí ubicadas de una condición socioeconómica baja, no la encuentran tan mal.

**Capítulo III**  
**Trabajo Penitenciario**

## Capítulo III

### 3.1. Trabajo Penitenciario.

El trabajo es el proceso que efectúan las personas y la naturaleza que le rodea, en el cuál valiéndose de los instrumentos de trabajo modifican los objetos de la naturaleza de modo que con éstos puedan satisfacer o por medio de éstos sus necesidades. Incluye las actividades que producen bienes y servicios para uso propio o para su intercambio por una remuneración o ayuda.

Es la condición primaria y fundamental de la existencia humana, gracias a este la persona se separa del mundo animal y desarrolla sus facultades determinantes del proceso de desarrollo social.

Los Centros de Atención Institucional fueron creados como una respuesta social de segregación transitoria ante el delito, visto éste como un acto social que violenta y trasgrede el orden establecido por la sociedad, sin embargo el abordaje que se debería brindar a hombres y mujeres es limitado dadas las condiciones institucionales.

Por lo anterior se hace necesario una respuesta técnica y profesional que responda a las demandas y necesidades de las personas privadas de libertad, estando entre la de mayor importancia, el trabajo.

Tomando en cuenta que el trabajo es el medio socializador más importante que existe en razón que permite a la persona mantenerse ocupada, salir de la ociosidad, mantener y fortalecer hábitos laborales, sentirse útil y productiva, generarse un ingreso económico que le permita ayudarse a sí misma y a su familia, pero sobre todo valorar su importancia como un recurso de organización personal, social y familiar, y en el caso específico de la persona privada de libertad

le permite un descuento adicional a su pena privativa de libertad, establecido en el artículo 55 del Código Penal, en razón de una labor realizada.

Según el Plan de Desarrollo Institucional "...el trabajo deberá constituirse en un derecho y un deber de la persona privada de libertad, que tendrá carácter formativo, creador y conservador de hábitos laborales y productivos tomando en cuenta las actitudes, intereses, aptitudes de los individuos y que no podrá ser aplicado como correctivo, ni atentará a la dignidad del sujeto".

Los Centros de Atención Institucional se han constituido en un lugar donde se pretende abordar a la persona privada de libertad desde un enfoque integral, por lo anterior se hace necesario brindar una respuesta técnica y profesional acorde con las demandas y necesidades básicas de las personas privadas de libertad.

Clasificación de puestos de Trabajo de la población privada de libertad:

- a. Trabajos Misceláneos: aseo y limpieza de las instalaciones.
- b. Asistentes de cocina o de bodega.
- c. Mantenimiento de zonas verdes e instalaciones.
- d. Operarias de Empresa Privada.
- e. Servicios a las áreas Técnicas: actividades deportivas, recreativas, educativas, capacitación, culturales, religiosas, organizativas.
- f. Autogestionarios: Partiendo de que autogestión es un sistema de organización personal; la actividad autogestionaria se desarrolla dentro de los Centros de Atención Institucional del Sistema Penitenciario Nacional, como respuesta de trabajo, donde un porcentaje alto de la población penal han demostrado contar con aptitud, interés y con recursos de apoyo externo

que les ha permitido realizar ésta labor a través del periodo de permanencia en el contexto intracarcelario, por lo que laboran en actividades de como lavado de ropa, peluquería, planchado de ropa, sastrería y costura, zapatería, artesanía y manualidades.

- g. Actividades de Capacitación: brindada por una institución pública, privada o una ONG.

La demanda de estas actividades sobrepasa en mucho la oferta que puede brindarse y sigue siendo un punto pendiente, ya que se debería de propiciar en niveles adecuados la preparación de las personas que se encuentran encarceladas, aspecto que, sin duda, resulta decisivo para la reincorporación social posterior. A pesar de lo anterior es claro que resolver el tema de las opciones de capacitación y laborales al interior del sistema penitenciario, es central para dar respuesta a uno de los problemas más sensibles en este campo.

Se impone, entonces, el diseño de una política penitenciaria que dé prioridad a la creación de estrategias de capacitación y laborales para el sector de la población penitenciaria que se encuentra en los ámbitos más cerrados del sistema, así como crear un mayor número de ubicaciones de trabajo, condiciones adecuadas para su desempeño y, ante todo el reconocimiento de importes salariales acordes con los mínimos legales, son aspectos que no se pueden seguir postergando.

En el caso femenino, las políticas y prácticas institucionales no incorporan las condiciones de desigualdad social, política, económica y cultural en que viven las mujeres, lo cual limita la detección y erradicación de las diferentes formas de violencia que el sistema penal ha ejercido concretamente sobre las mujeres.



Según la Defensoría de los Habitantes, en su *Informe Anual 1994-1995*: “*el fundamento ideológico del sistema penitenciario, así como su práctica institucional, lesionan los derechos humanos de las mujeres privadas de libertad, pues las violaciones que sufren por el solo hecho de serlo son diferentes y específicas a su condición, como lo son también diferentes y específicas a su condición las que sufren los privados de libertad. Ambas poblaciones comparten la pérdida de su libertad de tránsito; sin embargo, las consecuencias por sexo son diferentes como se ha visto. Las mujeres privadas de libertad, al ser internadas bajo un modelo que responde principalmente a las necesidades y experiencias de los hombres privados de libertad, sufren un menoscabo en el reconocimiento de sus derechos y libertades propias de su condición genérica.*”

### **3.2. El Trabajo en Prisión**

#### **3.2.1. Fundamento Legal**

El Artículo 55 del Código Penal Costarricense, Ley N° 4573 del 04 de mayo de 1970 permite el trabajo en prisión, orientado según la norma a ser un medio de Amortización de la multa, motivo por el cual establece la misma que para que ocurra esto se hace necesario desarrollar de previo un estudio y someter a conocimiento del Instituto de Criminología, el cumplimiento de los requisitos y condiciones necesarias, para así autorizar el trabajo a los(las) privados(as) de libertad “... en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas del Estado o de la empresa privada. Para tal efecto, un día de trabajo ordinario equivale a un día multa y cada dos días de trabajo ordinario equivalen a un día de prisión. Las labores de toda índole, que se realicen en el centro de adaptación social y fuera de él computarán en igual forma. El salario respectivo se abonará total o parcialmente para satisfacer la multa impuesta. El interno gozará de los beneficios que el Estado y sus instituciones otorguen a los trabajadores, aunque

no existirá relación laboral entre el empleador y el empleado interno.” (Reformado por el artículo 1º de la ley Nº 7398 de 3 de mayo de 1994)

Teniendo como referencia la norma supracitada es que mediante Decreto Nº 33876-J, publicado en La Gaceta Nº 148 del Viernes 3 de agosto del 2007, la Presidencia de la República y la Ministra de Justicia normalizan el Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario, estableciendo en los artículos 38 al 45 todo lo relacionado con el trabajo Penitenciario, del artículo 46 al 52 lo referente al descuento de la pena por trabajo y del 53 al 65 de este Reglamento el Procedimiento para la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal a indiciados y sentenciados ya supra citado.

Referente al Título III, el cual norma lo relacionado con el Trabajo penitenciario, resulta esencial considerar lo establecido en el artículo 38, el cual establece que: “El trabajo en los centros penitenciarios es un componente esencial en el Plan de Atención Técnica de la persona privada de libertad y tendrá un carácter terapéutico, formativo, creador y generador de hábitos laborales. No tendrá fines aflictivos y constituye un instrumento conducente a favorecer la inserción social de la población privada de libertad. El mismo debe concebirse como una actividad del proceso de atención técnica.

El trabajo nunca será aplicado como correctivo, ni atentará contra la dignidad de la persona y se tomará en cuenta sus aptitudes y potencialidades, en cuanto éstas sean compatibles con la organización y la seguridad de la institución.”

Teniendo este artículo como marco referencial, se establece entonces el fin esencial de la consideración del trabajo en los centros penitenciarios, el cual se constituye como lo señala en un elemento técnico para la atención de la privada de libertad, realidad que se confronta en el presente trabajo.

Además, el artículo 39, define las modalidades de trabajo que se realizará en los Centros de Atención Institucional, indicando que: “Se entenderá por trabajo, el que realicen los privados y privadas de libertad dentro o fuera del Centro, en las modalidades siguientes:

- a. Formación profesional o técnica.
- b. Estudio y formación académica.
- c. Las prestaciones en servicios auxiliares comunes del Centro.
- d. Las artesanales, de producción intelectual, literaria y artística.
- e. Las de dirigencia u organización permanente de actividades orientadas a la población penal.
- f. La prestación de servicios laborales a empresas o instituciones públicas, empresas privadas, por cuenta propia o en proyectos institucionales.

De aplicarse en la realidad inmediata de la población privada de libertad femenina lo señalado en éste artículo, se tendría una importante gama de posibilidades para las mujeres privadas de libertad, sin embargo lo anterior no se ajusta a la situación actual, lo cual dificulta la rehabilitación y posterior reinserción a la sociedad, así como limita las condiciones dignas e igualitarias que deberían de cumplirse conforme a los derechos regulados a nivel internacional y los cuales Costa Rica ha ratificado.

Resulta importante entonces considerar para los efectos del análisis del Trabajo en el Centro de Atención Institucional El Buen Pastor, lo normado en este Decreto, dado que es el que autoriza el trabajo como un beneficio, no solo desde la perspectiva generadora de ingresos para el (la) privado(a) de libertad, sino como un medio de descuento adicional a la pena privativa de libertad impuesta.

### 3.2.2. El Trabajo en el CAI El Buen Pastor

Teniendo como referencia lo normado en el artículo 55 del Código Penal y Decreto N° 33876-J, como el sustento jurídico para autorizar el trabajo en los Centros de Atención Institucional, se tiene que considerar como elemento esencial en el presente estudio que el trabajo en la prisión, además de los fines señalados, ha estado orientado a que en este caso de estudio, las mujeres privadas de libertad estén ocupadas, pero también en menor importancia, ha buscado solventar la precaria situación económica a la que se ven enfrentadas éstas al encontrarse en esta condición, debido esto a que son el reflejo de los sectores vulnerabilizados de la sociedad, lo cual se agrava conforme permanecen en prisión.

No obstante estos esfuerzos, la realidad que se desarrolla en el CAI Buen Pastor, se aparta de las condiciones mínimas que establece el Derecho Laboral vigente Costarricense, dado que el mismo no es regulado conforme dicha normativa, dada la condición especial en la cual se desarrolla este trabajo, situación que ha sido ratificado mediante sentencias emitidas por las autoridades judiciales competentes.

Así y conforme a las condiciones laborales imperantes, se ha desarrollado una oferta laboral, la cual ha permitido que un 88% de las privadas de libertad pasen ocupadas y a su vez un 59.69% reciban un ingreso por el trabajo desarrollado. Este se realiza en las siguientes actividades:

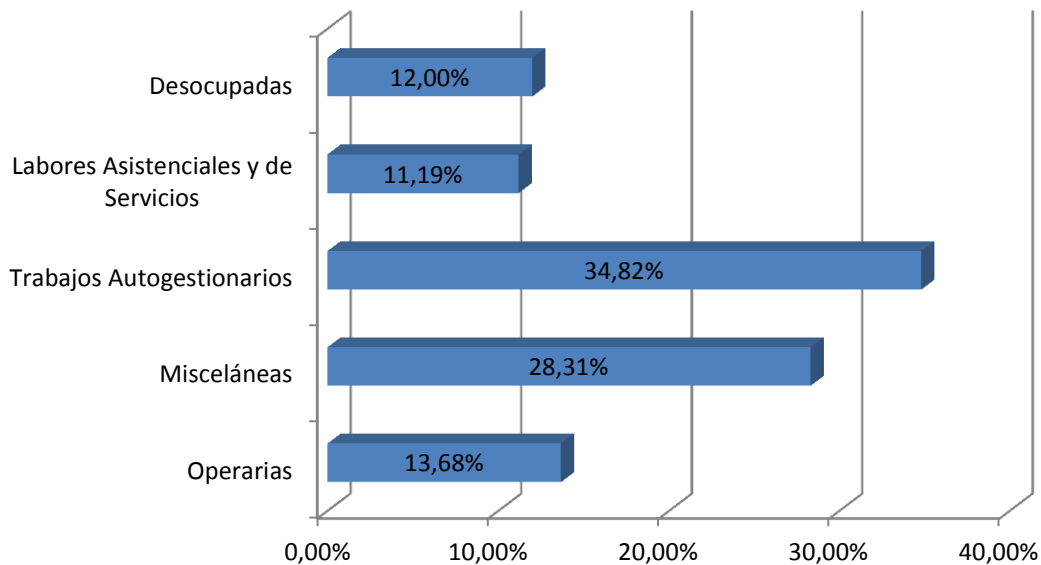


Figura N°01 - Trabajos en CAI Buen Pastor

**Fuente:** Informe Mensual de Ocupación Laboral, Dpto. de Orientación CAI El Buen Pastor. Marzo, 2013.

La oferta laboral remunerada existente en el CAI Buen Pastor, se desarrolla principalmente en actividades manuales no técnicas que empresas privadas realizan de manera informal y ocasional, lo cual es evidente al tener como un hecho demostrado que de las empresas que participan en la oferta laboral, únicamente una cuenta con un convenio formal con el Ministerio de Justicia y Paz.

En lo que se refiere a las empresas que requieren de la mano de obra de las mujeres privadas de libertad de forma ocasional, estas lo realizan de forma fluctuante o esporádica, no brindando una sostenibilidad de la oferta, ya que como se señala, su requerimiento es por cortos periodos de tiempo, lo cual limita una oferta laboral constante, que genere a su vez una estabilidad en el ingreso a percibir y ambientes laborales idóneos para estas.

Esta situación parece tolerarse y justificarse, dadas las limitadas condiciones y acceso al trabajo que ya tienen como mujeres privadas de libertad, lo cual dificulta el establecimiento de convenios formales que garanticen un adecuado desarrollo de la oferta laboral por parte de las empresas privadas que participen, así como de la falta de políticas por parte de la Administración Penitenciaria, que vengán a fortalecer el desarrollo de actividades a lo interno del CAI Buen Pastor, similares a las desarrolladas en los Centros de Atención Institucional designados para la población masculina, donde se cuenta con estructuras y programas impulsados por la Administración y una mayor oferta de empresas interesadas en desarrollar convenios de manufactura variada con esta población.

Sobre el Convenio formal existente citado, este se realiza para realizar la manufactura de productos de oficina por parte de las mujeres privadas de libertad del Centro de Atención Institucional el Buen Pastor, fundamentado este desde la perspectiva de su legalidad en lo normado en el artículo 55 del Código Penal Costarricense, el cual como se señaló, establece la posibilidad de otorgar el descuento de la pena mediante el trabajo de los(las) privados(as) de libertad de la Dirección General de Adaptación Social.

De esta forma, conforme lo establece el convenio en su considerando cuarto se procura "...velar porque la población femenina privada de libertad del CAI Buen Pastor, cuente con un espacio físico en el cual pueda desarrollar la actividad propia de los distintos proyectos laborales en que participen, los cuales además de formar parte de su proceso de inserción, se constituyan en un incentivo para el desarrollo personal y familiar."

Del convenio y su clausulado se establecen obligaciones de la empresa para con las mujeres privadas de libertad, tales como la cancelación de un monto por incentivo económico, condiciones de los espacios físicos e infraestructura

donde se realizará el trabajo, capacitación, respeto de horarios Institucionales y la contratación de una póliza por accidentes ocurridos dentro del desarrollo de las actividades de manufactura para con la empresa.

Ahora bien, considerando esta realidad respecto a las condiciones, oportunidades y facilidades laborales que se determina tienen las mujeres privadas de libertad del CAI El Buen Pastor dentro de la prisión, se puede determinar que se da un enfoque sexista y, por otro, el rol tradicional, dado que según se evidencia en el Informe Mensual de Ocupación Laboral, emitido por el Departamento de Orientación del CAI El Buen Pastor en el mes de marzo del 2013, y presentado en el Gráfico N° 01, un 28.31% de la población que trabaja, esta compulsa a realizar labores misceláneas principalmente y por consecuencia relacionadas de forma directa a trabajo que por aspectos culturales han sido desarrollado por las mujeres en Costa Rica, situación que no permite su preparación en actividades técnicas que les permita eventualmente superar su condición socioeconómica y reinserción en el mercado laboral al cumplir con su pena privativa de libertad.

Así, mediante encuesta realizada a una muestra de 44 privadas de libertad, en donde se les consulta sobre el ingreso recibido por el trabajo realizado, se obtuvieron los siguientes resultados:

<b>Cuadro N°03</b>		
<b>Salario Mensual</b>		
<b>Ingreso Colones</b>	<b>N° Privadas</b>	<b>Porcentaje</b>
No reciben	9	16,67
1 a 7,500	2	3,70
7,501 a 14,000	3	5,56
14,001 a 20,000	12	22,22
20,001 a 25,000	4	7,41
25,001 a 30,000	3	5,56
30,001 a 35,000	3	5,56
35,001 a 40,000	2	3,70
40,001 a 50,000	2	3,70
50,001 en adelante	4	7,41
No saben	4	7,41
No responden	6	11,11
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,00</b>

Retana, Fabiola. Elaboración propia a partir de la revisión de expedientes de privadas de libertad del CAI El Buen Pastor. Febrero 2013.

Es evidente según se demuestra por los resultados obtenidos, que el salario cancelado a las trabajadoras privadas de libertad, se aparta de la política salarial establecida por el Estado Costarricense para las diferentes clases trabajadoras, dada la brecha existente entre los salarios cancelados a esta población y los salarios mínimos establecidos.

### **3.2.3. Nivel Educativo en Relación al Trabajo**

Otra variable que se debe tomar en cuenta y que influye en la atención que se les brinda a las mujeres privadas de libertad, es el nivel educativo que poseen, lo cual va a influir en las opciones laborales a las que puedan ofertar.

La realidad laboral del país establece que cada día es más difícil encontrar empleo, dado que las empresas piden múltiples requisitos en la parte de educación, capacitaciones recibidas y experiencia laboral. Esto es una



preocupación para considerar con respecto a la calidad y nivel técnico del trabajo a ofertar y desarrollar por la mujer privada de libertad, donde se evidencia en nuestro caso particular que el nivel educativo se encuentra ubicado principalmente en educación primaria incompleta, según se determina en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 04  
Nivel Educativo  
Privadas de Libertad CAI El Buen Pastor

Nivel Educativo	Absoluto	Relativo
Sin escolaridad	0	0,0
Primaria Incompleta	29	53,7
Primaria Completa	11	20,4
Secundaria Incompleta	10	18,5
Secundaria Completa	2	3,7
Universidad Incompleta	0	0,0
Universidad Completa	2	3,7
Técnico	0	0,0
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>

Retana, Fabiola. Elaboración propia a partir de la revisión de expedientes de privadas de libertad del CAI El Buen Pastor. Febrero 2013.

Además, es posible observar en el cuadro anterior que es mínima la población que tiene estudios universitarios, esto a pesar de que la educación es gratuita y obligatoria. Se tiene entonces que existe un rezago educativo el cual genera que aunque sea de interés y se estableciera una política orientada a mejorar las condiciones y calidad del trabajo, no es factible su ejecución dada la limitación educativa que se presenta.

Sobre el desarrollo de capacitación profesional a las privadas de libertad, se tiene que se da una coordinación con instituciones tales como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y/o la Universidad Estatal a Distancia (UNED) para aquellas que lo deseen, sin embargo, la mayoría de los cursos que reciben son los designados tradicionalmente dirigidos “para mujeres”, como por ejemplo bisutería, repostería, costura y manualidades, lo que por lo general no resuelve su estado de

vulnerabilidad y no aporta a su autonomía económica y personal, además de que se refuerzan los estereotipos de género al incentivar actividades que no les permiten trascender la estructura patriarcal de distribución de roles.

Es conforme los resultados obtenidos, que se tiene claro que las oportunidades que se brindan a las mujeres privadas de libertad son escasas en cuanto a oportunidades laborales, además de que las mismas no permiten generar habilidades y destrezas en actividades técnicas, las cuales generen conocimiento y por ende posibilidades de insertarse en el mercado laboral posterior a su egreso, justificado esto en la oferta disponible y en el nivel educativo que tienen la mayoría de mujeres privadas de libertad del CAI El Buen Pastor.

Al respecto y según Alvarado y Miller, el hecho de que a las mujeres se les dificulte el acceso laboral, se debe en parte a un “problema de igualdad de oportunidades, en una sociedad donde no se facilita la inserción a un trabajo valorado para las mujeres” (1993:94), subsiste, una sutil - y a veces no sutil - resistencia en algunos sectores y segmentos sociales a la incursión de la mujer en el ámbito público. A su vez, se sigue perpetuando la existencia de profesiones predominantemente femeninas o masculinas sin que ello sea necesariamente explícito.

Así mismo, los roles de género se han diseñado culturalmente donde el saber y el poder han resultado históricamente dos espacios a los cuales las mujeres no han tenido fácil acceso. Conquistar un saber, mantenerlo y ejercerlo, dota de un poder del cual los hombres se han apoderado, así es como muchos puestos de trabajo con remuneraciones altas o que impliquen adoptar decisiones siguen cerrados a las mujeres. A la vez, la situación de pobreza y discriminación genérica ha llevado a las mujeres a una desigual posición para competir en el mercado de trabajo, la cual se traduce en menores salarios por igual trabajo, puestos menos calificados.

Es así que las mujeres laboran como operarias, saloneras, vendedoras ambulantes y trabajadoras domésticas, actividades que tienen que compartir con las del hogar en una “doble jornada”.

Otra dificultad se encuentra en la falta de hábitos laborales consolidados de las mujeres que se encuentran descontando sentencia, puesto que antes de entrar a prisión no contaban con un oficio remunerado como se puede ver en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 05  
Oficios Privadas de Libertad  
CAI El Buen Pastor

Oficio	Absoluto	Relativo
Domesticos	49	90,7
Costurera	2	3,7
Comerciante	2	3,7
Estilista	1	1,9
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100,0</b>

Retana, Fabiola. Elaboración propia a partir de la revisión de expedientes de privadas de libertad del CAI El Buen Pastor. Febrero 2013.

El 90.7% de ellas solamente poseen conocimientos en los oficios domésticos, teniendo de esta manera menos opciones para desarrollar actividades que requieran conocimientos y destrezas técnicas.

Se evidencia entonces que la falta de capacitación y educación que les permita acceder a mejores ofertas laborales, se añade el estigma que se maneja en la sociedad actual sobre las personas privadas de libertad, donde la sociedad les cierra las puertas a las personas que se encuentran descontando una sentencia, negándoles la oportunidad de salir adelante sin lo ilícito, igualmente el mismo sistema penitenciario se presta para que se discrimine a esta población,

puesto que es obligatorio decir a sus patronos(as) que son privadas(os) de libertad, aunque en la oferta laboral no se les pida la hoja de delincuencia.

# **Capítulo IV**

## **Marco Metodológico**

## Capítulo IV

### 4.1. Marco Metodológico

El proceso metodológico describe las estrategias y procedimientos que se llevaron a cabo con el fin de alcanzar los objetivos propuestos para la investigación la que se enmarca bajo la modalidad de Tesina, definida como “un proceso de investigación que culmina con un trabajo escrito que aporta algo original sobre el asunto investigado” (Reglamento de Trabajos Finales de Graduación UCR) .

Dicho proceso ha permitido incursionar en el tema del Trabajo Penitenciario que realizan las Mujeres Privadas de Libertad ubicadas en el Centro de Atención Institucional El Buen Pastor, Costa Rica.

#### 4.1.1. Tipo de Estudio

La presente investigación es de tipo exploratoria-descriptiva, los estudios de tipo exploratorio se efectúan *“cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes... cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema estudiado”* (Hernández, 1991: 59).

Con respecto a los estudios de tipo descriptivo el propósito es *“describir situaciones y eventos, es decir, cómo es y se manifiesta determinado fenómeno, buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”* (Hernández, 1991: 60).

Este tipo de estudio permitió examinar el tema propuesto y analizar el trabajo comparativamente, desde el enfoque del tipo de trabajo condicionantes internas mencionados que pueden estar influyendo para el desarrollo de este de la mujer privada de libertad.

El proceso de investigación permitió aumentar el conocimiento de un tema que no ha sido ampliamente tratado a nivel institucional y por lo tanto ha brindado, a partir de esta experiencia concreta, aportes acerca del tema del sexismo que orienten posibles cambios hacia una perspectiva conforme el marco regulatorio laboral que regula esta materia

#### **4.1.2. Estrategia Metodológica**

Esta investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, debido a que el problema de investigación y los objetivos que orientan este estudio tienen el énfasis en el análisis, desde el enfoque del Trabajo Penitenciario que realizan las Mujeres Privadas de Libertad ubicadas en el Centro de Atención Institucional El Buen Pastor y los aspectos que influyen para el desarrollo de este por esta población.

En la investigación se utilizó la metodología cualitativa, según Canales y otras citando a Montero, manifiestan que la investigación cualitativa es aquella que consiste *“en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables”* (1994:10).

Incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal y como son sentidas y expresadas por las personas y no como la persona que investiga describe.

Una de las características principales del enfoque cualitativo es que no se busca generalizar los resultados de las investigaciones, van de lo particular a lo general, exploran y describen y luego generan perspectivas teóricas. (Hernández, 2004:13)

#### **4.1.3. Área de estudio**

La investigación se desarrolla en el Centro de Atención Institucional El Buen Pastor, ubicado en el Distrito de San Rafael Arriba, Cantón de Desamparados, Provincia de San José.

Este Centro de Atención Institucional depende de la Dirección General de Adaptación Social del Ministerio de Justicia y Paz, ente responsable de administrar el Sistema Penitenciario Nacional.

Esta investigación se realizó entre los meses de enero a abril del año 2013.

#### **4.1.4. Población Participante**

Al ser este un estudio exploratorio descriptivo en el CAI El Buen Pastor, se entrevistaron parte de las y los funcionarias(os) de este Centro y mujeres privadas de libertad que realizan trabajos conforme la oferta disponible, buscando analizar las condiciones y concepción de este.

#### **4.1.5. Técnicas para la recolección de datos**

Las técnicas utilizadas para la investigación fueron la entrevista semi estructurada y el análisis documental.



**a) Entrevista Semi Estructurada:**

La entrevista semi estructurada según Canales es “*la comunicación interpersonal establecida entre el o la investigadora y la persona sujeta del estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto*” (Canales, 1994:163)

Permite obtener información más completa, ya que a través de ella la persona que investiga puede explicar el propósito del estudio y especificar claramente la información que necesita; si hay una interpretación errónea de la pregunta permite aclararla, asegurando una mejor respuesta.

Como técnica de recolección de datos la entrevista tiene muchas ventajas; se puede utilizar en aquellas investigaciones sobre aspectos donde se desee profundizar sobre un tema, pues permite explorar e indagar en la medida que la persona que investiga estime pertinente.

Según Álvarez (2003:24) las entrevistas semi estructuradas tienen una secuencia de temas y algunas preguntas sugeridas. Prestan una apertura en cuanto al cambio de tal secuencia y forma de las preguntas. Se debe contextualizar a las personas entrevistadas antes y al terminar la entrevista.

**b) Análisis documental**

Con el fin de lograr los objetivos propuestos, se analizaron los siguientes documentos:

1. Plan Anual Operativo del año 2013 del CAI El Buen Pastor.
2. La oferta laboral en la que se encontraban en ese momento las mujeres privadas de libertad.
3. Convenio Laboral con Empresa Privada.
4. Normativa Vigente.
5. Expedientes Administrativos de las Mujeres Privadas de Libertad.

#### **4.1.6. Estrategia de Análisis**

Esta investigación realizó un análisis desde el enfoque de género, a los resultados de las entrevistas y a la información obtenida por medio de la revisión documental. Se considera importante en el análisis, la interrelación permanente que se debe tener presente entre los documentos teóricos y los hallazgos, esto como un proceso en el cual se complementen o aclaren ideas expuestas por las personas entrevistadas.

# **Capítulo V**

## **Conclusiones**

## Capítulo V

### 5.1. Conclusiones

El trabajo femenino permea todas las áreas del quehacer humano y va más allá de las características que el sistema ha construido a partir de las diferencias sexuales asignadas a mujeres y hombres. Este rige la vida personal de cada quien pero también permea todas las áreas del quehacer humano incluyendo el Estado y sus instituciones políticas, quienes tienen a cargo la intermediación de los servicios institucionales, también por producto del mismo sistema patriarcal, mediatizan e interpretan la realidad de las privadas de libertad y las condiciones que se les ofrecen.

Esta investigación, realizada con un fundamento empírico brindado por las y los funcionarios y funcionarias que laboran en el Sistema Penitenciario Nacional, específicamente en el Centro de Atención Institucional El Buen Pastor y con una perspectiva de género, permitió arribar a algunos aspectos importantes y que se resaltan de la siguiente forma:

- 5.1.1. Las mujeres ejecutoras de hechos ilícitos son personas con vulnerabilidades y potencialidades, las cuales requieren el desarrollo y consolidación de habilidades sociales que les permitan desarrollarse y satisfacer sus necesidades de manera organizada y en apego a las normas sociales, la estadía de una persona en ejecución de la pena debe orientarse primeramente a minimizar los efectos deteriorantes de la prisión, así como poder actuar en el marco de los derechos humanos y enfoque de género, fortaleciendo sus capacidades y disminuyendo sus vulnerabilidades personales y sociales.
- 5.1.2. La igualdad ante la ley de hombres y mujeres, se ha reducido a creer que con otorgarle a las mujeres los mismos derechos que ya gozan los

hombres y darle una protección especial en ciertos casos, se elimina el sexismo. El androcentrismo en el que está inmerso el Sistema Penitenciario Nacional, ha redundado en que todos los modelos y programas de atención tengan como parámetro al varón, siendo discriminatorio hacia las mujeres, desde el solo hecho de invisibilizar sus necesidades y características particulares.

- 5.1.3. Las cárceles donde se ubica a mujeres son puestas en un segundo plano dentro del Sistema Penitenciario Nacional, lo cual propicia un mayor efecto de consecuencias negativas que genera la prisión, ya que los establecimientos no reúnen las condiciones adecuadas para su desempeño, los índices de masificación son alarmantes, el número de personal es insuficiente y el acceso a los servicios es cada vez más limitado, lo cual vulnerabiliza el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales.
- 5.1.4. La Atención de la mujer privada de libertad dentro del Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario del Ministerio de Justicia, no contempla diferencias de sexo y género dentro de su planteamiento, homogenizando características y requisitos. Esto implica que se trate igual a hombres y mujeres, sin que se tomen en cuenta las características de ambas poblaciones.
- 5.1.5. La privación de libertad de hombres y mujeres aparenta consecuencias similares, pero la realidad es otra, ya que cuando se priva de libertad a una mujer se afecta a la familia en su integralidad, por el rol estereotipado que le asigna la sociedad patriarcal como esposa, madre o jefa de hogar en muchos casos. Donde se responsabiliza casi exclusivamente a la mujer, respecto a la atención a menores y a la casa.

- 5.1.6. Es necesario emprender un proceso de planificación que considere la perspectiva de género; que incluya la actualización de la información sobre criminalidad femenina, la definición de modelos especiales de intervención y la incorporación de la situación de las mujeres privadas de libertad en la política criminal del Estado Costarricense, en donde se asuma de manera fehaciente las obligaciones contenidas en los instrumentos internacionales a fin de asegurar la efectiva protección de los derechos de la mujer y garantizar el funcionamiento de un sistema penal y penitenciario consolidado y sostenible, respetuoso de los derechos humanos.
- 5.1.7. El modelo de atención dirigido a las mujeres privadas de libertad de nuestro país no está adecuado a la realidad y necesidades actuales, se ha adaptado el modelo de atención utilizado en los centros penitenciarios de varones, para la atención de las mujeres, sin tomar en cuenta las características propias de la mujer y las implicaciones consecuentes.
- 5.1.8. El androcentrismo en el que está inmerso el Sistema Penitenciario Nacional, ha redundado en que todos los modelos y programas de atención tengan como parámetro al varón, siendo discriminatorio hacia las mujeres, desde el solo hecho de invisibilizar sus necesidades y características particulares, por lo que se requiere hacer un cambio de paradigma que propicie el respeto a la condición de mujer, respetando sus potencialidades y cualidades humanas, a fin de disminuir la falta de equidad.
- 5.1.9. Los diferentes entes que conforman el Sistema Penitenciario Nacional deben de asumir la tarea de incluir dentro de sus políticas una perspectiva de género en que eliminar las desigualdades y estereotipos y se promuevan cambios a favor de una mayor satisfacción de las demandas y necesidades de la población privada de libertad femenina, así como crear

modelos de atención especializados para la mujer donde se incluyan sus necesidades y características específicas.

- 5.1.10. Se evidencia que en Costa Rica, no existen cárceles femeninas, sino mas bien cárceles donde se deposita a mujeres privadas de libertad sin tener en consideración las especificidades y necesidades particulares de la mujer y aunque se realiza esfuerzos para adecuar la normativa y la tención desde las especificidades del género, aún se requiere consolidar un plan de acción para una política de Igualdad y Equidad de Género dentro del Sistema penitenciario nacional.
- 5.1.11. El reto más importante de la sociedad costarricense es aumentar la cantidad y calidad del empleo femenino. Para ello es fundamental políticas públicas que busquen en el corto plazo la conciliación del mundo laboral y familiar. Es decir que el hombre y la mujer que trabajan remuneradamente tengan posibilidad de trabajar en su empresa a la vez de ocuparse del hogar. Pero con la meta de que el trabajo doméstico se convierta en una responsabilidad compartida, para lo cual hace falta generar un cambio cultural en la sociedad que la lleve hacia la corresponsabilidad entre ambos. Esta es una tarea compleja que no solo involucra al Estado, sino también a todas las familias, a las empresas y al mismo mercado.
- 5.1.12. Desde una perspectiva de género, la situación laboral de la mujer, puede entenderse como el saldo de la disponibilidad de los recursos de capacitación conjuntamente con los valores predominantes con respecto a las mujeres en cada sociedad, en términos de sus opciones de desarrollo personal: ya sea en ocupaciones típicamente feminizadas como la costura, la belleza y la cocina/repostería, doméstica (no la industrial), o en otras ocupaciones que tienen mayor prestigio social y son más remuneradas, como la computación y el dominio de idiomas, fundamentalmente el inglés.

5.1.13. Es evidente que la pobreza genera vulnerabilidades y exclusión social y la posibilidad de que se desarrollen nuevas potencialidades laborales está ligada a la educación y la capacitación, lo que plantea la necesidad de una oferta formativa en las prisiones.



## BIBLIOGRAFÍA

Almeda, E. (2001), "Particularidades de las cárceles de mujeres: un enfoque de género", *Panóptico*, núm. 2, nueva época, pp. 135-153.

Almeda, E. (2002) *Corregir y castigar, El ayer y hoy de las cárceles de mujeres*, Ed. Bellaterra, Barcelona: España.

Almeda, E. y Bodelón, E (2007), *Mujeres y Castigo: un enfoque socio-jurídico y de género*. Madrid: Dykinson, Instituto Internacional de Sociología Jurídica.

Álvarez, José Luis (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. Editorial Pardos, México.

Bosh, E y otras (s.f) *La segregación horizontal y vertical por género entre el país y el PDI de la Universitat de les Illes Balears*. España.

*Código Penal, Ley N° 4573 de 30 de abril de 1970*, San José, Costa Rica, novena edición, preparada por Ulises Zúñiga Morales, IJSA, 2000.

Barbera, T y Otros. (2011) *La desigualdad entre Hombres y Mujeres en el Mercado Laboral: La segregación Vertical y Horizontal*. 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, XV Congreso de Ingeniería de Organización. Cartagena: Colombia.

Bodelón, E. (2003), "Género y Sistema Penal: los derechos de las mujeres en el sistema penal", en Roberto Bergalli (coord.) *Sistema Penal y Problemas Sociales*. Valencia: Tirant lo Blanch (451-486).

Bodelón, E y Heim D. (2009) Derecho, Género e Igualdad: Cambios en las Estructuras Jurídicas Androcéntricas. Volumen I. Grupo Antígona. Universidad de Barcelona.

Canales, Francisca; Alvarado, Eva Luz y Pineda, Elia. (1994) “Metodología de la Investigación”. (Manual para el Desarrollo de Personal de Salud). Organización Panamericana de la Salud, Colombia.

Cruells, M y Igareda, N. (2005) proyecto MIP. Mujeres, Integración y Prisión: Un análisis de los Procesos de Integración Sociolaboral de las Mujeres Presas en Europa. Aurea Editores, Barcelona: España.

Defensoría de los Habitantes de la República, Informe Anual 1994-1995, presentado a la Asamblea Legislativa el 7 de junio de 1996.

Elson, D. (coord.) (2000): El progreso de las mujeres en el mundo 2000.

Facio, Alda (1992). Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal). Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD). San José, Costa Rica.

Facio, A. (1999). Metodología para el análisis de género del fenómeno legal”, en *Género y Derecho*, Colección Contraseña, Editorial Lom, Santiago de Chile, ps. 99-108.

Figuroa, Mabel. Mercado laboral para mujeres adolescentes y jóvenes en el área urbana de San José de Costa Rica. Costa Rica: Programa Mujeres Adolescentes, 1999.

Graziosi, M. ( 2000) *Infirmitas sexus. La mujer en el imaginario penal*, en *Identidad femenina y discurso jurídico*, Editorial Biblos (Alicia Ruiz, comp.), ps. 135-177.

Hernández, Roberto (1991). *Definición del tipo de investigación a realizar: básicamente exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*. En: *Metodología de la investigación*, Mc Graw Hill editor México.

Hernández Sampieri R; Fernández Collado C; Baptista Lucio, Pilar (2004). *Metodología de la investigación*. McGraw Interamericana. Segunda Edición. Querétaro, México.

Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progressp.html>.

Pitch, T. (2003) *Un derecho para dos. La construcción jurídica de género, sexo y sexualidad*, Madrid, Editorial Trotta.

Ribas, María Antonia. (sf) *Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: Un problema actual*. España. Departament d'Economia Aplicada. Universitat de les Illes Balears

Sánchez, B. (2011) *Delincuencia Femenina: Análisis de la Situación de la Mujer en el Centro Penitenciario de Topa desde la Perspectiva de Género*. Universidad de Salamanca.

Zabala, B. (2009) *El feminismo frente al derecho*. Viento Sur. Número 104, Julio 2009.

## **ANEXOS**

**ANEXO N° 01**  
**Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario**

La Gaceta 148 – Vienes 3 de agosto del 2007

DECRETO 33876-J

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y LA MINISTRA DE JUSTICIA Y GRACIA

En uso de las atribuciones constitucionales previstas en los incisos 3) y 18) del artículo 140 de la Constitución Política y de conformidad con lo establecido en la Ley N° 4762 del 8 de mayo de 1971 que crea la Dirección General de Adaptación Social y en los numerales 3, 4, 5 y 7 de la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia, en concordancia con el artículo 10 de la Ley General de Administración Pública,

*Considerando:*

I.—Que el Sistema Penitenciario Nacional requiere de una modificación de su estructura técnica organizativa que permita la ejecución de un proceso de atención institucional acorde con el ordenamiento jurídico vigente.

II.—Que la actuación administrativa requiere de mecanismos ágiles y oportunos que permitan la rendición de cuentas, economía, simplicidad, eficacia y eficiencia en sus acciones.

III.—Que compete al Ministerio de Justicia la actualización permanente de normativa de manera que permita administrar adecuadamente el sistema penitenciario.

IV.—Que actualmente existe una importante dispersión normativa en varios Reglamentos que regulan aspectos técnicos de la ejecución de las sanciones penales. **Por tanto,**

DECRETAN:

**Reglamento Técnico del Sistema Penitenciario**

TÍTULO I

**Órganos técnicos**

CAPÍTULO I

**Secciones técnicas**

Artículo 1°—**Secciones técnicas.** Son las disciplinas establecidas para atender la demanda en los diferentes procesos institucionales orientados al cumplimiento de los fines legalmente asignados a la Dirección General de Adaptación Social y al Instituto Nacional de Criminología, en relación con la ejecución de las penas y medidas privativas de libertad. La integran los

profesionales y técnicos en Educación, Salud, Derecho, Trabajo Social, Orientación y Psicología.

## CAPÍTULO II

### Órgano colegiado

Artículo 2º—**El Consejo Técnico Interdisciplinario.** Es un órgano colegiado interdisciplinario que realiza el análisis de cada persona privada de libertad en función de sus necesidades de atención técnica definiendo el plan de acciones inmediatas en caso de los indiciados y apremiados y el Plan de Atención Técnica en caso de sentenciados, así como la ubicación física en los programas, centros o ámbitos del Sistema Penitenciario.

Artículo 3º—**Integración.** El Consejo Técnico Interdisciplinario está integrado por un representante de cada disciplina existente en el centro, la jefatura de seguridad del centro y el Director o Directora del centro o ámbito según corresponda, o en ausencia por quién lo sustituya, quien presidirá.

Artículo 4º—**Funciones:**

- a) Definir el plan de acciones inmediatas para las personas privadas de libertad indiciadas y apremiadas, así como el Plan de Atención Técnica para las personas sentenciadas.
- b) Realizar la revisión y adecuación del plan de atención técnica de las personas puestas a la orden del Instituto Nacional de Criminología, según los criterios técnicos y los plazos establecidos.
- c) Recomendar a la Dirección del Centro la ubicación física de las personas privadas de libertad en los centros o ámbitos según el perfil definido para cada uno.
- d) Proponer al Director del Programa el acuerdo de traslado de centro, en los casos que sea necesario, según los criterios definidos por el Instituto Nacional de Criminología.
- e) Elevar al Instituto Nacional de Criminología las recomendaciones para el cambio de modalidad de custodia.
- f) Conocer lo que le compete en materia de Recursos contra sus decisiones.

Este Consejo sesionará ordinariamente una vez a la semana.

Artículo 5º—**Ejecución de los acuerdos del Consejo Técnico Interdisciplinario y del Instituto Nacional de Criminología.** Los acuerdos serán ejecutados una vez que adquieran firmeza y estén debidamente notificados.

Una vez recibido el acuerdo del Instituto Nacional de Criminología que autoriza el cambio de modalidad de custodia, el Director del Centro procederá a su ejecución inmediata.

Los traslados quedan sujetos a la coordinación entre las respectivas Direcciones de centro y a la comunicación previa al Director de programa correspondiente, para lo cual se registraran en el sistema de información institucional.

El expediente administrativo y médico de la persona privada de libertad, debe enviarse el día del traslado con el respectivo informe actualizado del proceso de intervención técnica efectuado en el centro remitente, salvo causa justificada, en cuyo caso, se establecerá un plazo máximo de cinco días hábiles para su correspondiente remisión. Todo expediente debe estar foliado y cronológicamente clasificado.

De todo informe confidencial de la persona privada de libertad que es trasladada, ubicada o reubicada, debe dejarse constancia de su existencia, debidamente firmada por el funcionario interviniente sin mencionar la fuente de la información.

Para la remisión de los expedientes médicos debe cumplirse con las normas y directrices vigentes en materia de Salud.

**Artículo 6º—Actas.** De cada sesión se levantará un acta que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria. Antes de esa aprobación, los acuerdos tomados en la respectiva sesión, carecerán de firmeza a menos que los miembros presentes acuerden su firmeza por votación de dos tercios de la totalidad de los miembros del órgano.

Deberán consignarse los votos disidentes. Cuando al darse lectura del acta anterior uno de sus miembros no haya asistido a la sesión respectiva, podrá abstenerse de emitir su voto en el acto de aprobación.

Las actas serán firmadas por el Director y por aquellos miembros que hubieren hecho constar su voto disidente.

**Artículo 7º—Instancias a las que se remiten las actas.** El Consejo Técnico Interdisciplinario remitirá copia del acta al Director del Instituto Nacional de Criminología y las actas del Consejo Técnico Interdisciplinario se remitirán a la Dirección Técnica y de Programa. La remisión de la copia del acta del Consejo se realizará por medio electrónico en un plazo perentorio de diez días después de haber adquirido firmeza.

**Artículo 8º—Contenido de los acuerdos del Consejo Técnico Interdisciplinario.** En el acuerdo respectivo se establecerá claramente la identificación de la persona, con su nombre completo y calidades, situación jurídica, los fundamentos de hecho y de derecho, el acuerdo tomado y demás aspectos que sean necesarios.

Se remitirá vía electrónica al Instituto Nacional de Criminología el acuerdo con la documentación respectiva de las personas privadas de libertad en cuya valoración se acordó un cambio en la modalidad de ejecución de la pena. Una copia será entregada a la persona privada de libertad y otra estará en el expediente administrativo del centro con la correspondiente razón de notificación.

**Artículo 9º—De la notificación de los acuerdos del Consejo Técnico Interdisciplinario.** Se establece el siguiente procedimiento para notificar los acuerdos adoptados por el órgano

colegiado:

Por cada acuerdo se transcribirá un original y una copia. El original constará con la razón de notificación de la persona privada de libertad en el expediente de ésta y la copia se entregará al privado o privada de libertad.

La notificación del acuerdo a la persona privada de libertad se realizará mediante una copia literal de éste, dejándose razón del acto de notificación, con identificación clara de la persona notificada y del funcionario que notifica, así mismo la hora y fecha del acto. En caso que la persona privada de libertad no quiera firmar o aceptar la notificación, se dejará constancia de ello con la presencia de dos testigos debidamente identificados quienes darán fe del acto y firmarán conforme.

El Director o Directora del Centro controlará que las notificaciones sean entregadas a la persona privada de libertad en un plazo de diez días hábiles posterior a la firmeza del acta.

En caso de que la persona privada de libertad no se encuentre en el centro o ámbito, remitirá el documento a donde se encuentre ubicada para su debida notificación.

## TÍTULO II

### **El proceso de atención técnica**

#### CAPÍTULO I

##### **La atención técnica**

Artículo 10.—**De la atención técnica.** Los procesos de atención técnica tendrán como finalidad el desarrollo de habilidades y destrezas para la vida, así como procurar que la persona sentenciada comprenda los aspectos sociales y personales que incidieron en la comisión de la conducta criminal, con el objetivo de facilitarle una vida futura sin delinquir. La atención técnico-criminológica partirá del concepto de la persona como un ser integral y para el cual se requerirá de un abordaje disciplinario e interdisciplinario, dentro del marco del respeto a los derechos humanos.

Artículo 11.—**De la atención técnica en materia penal juvenil.** Los procesos de atención técnica en materia penal juvenil, serán definidos de conformidad con lo establecido en la Ley de Justicia Penal Juvenil y en la Ley de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles. Este Reglamento se aplicará en lo no regulado por dicha normativa.

#### CAPÍTULO II

##### **De las fases del proceso de atención técnica**

Artículo 12.—**Fases.** En todos los centros u oficinas el proceso de atención técnica a la población atendida se debe realizar a partir de tres fases: ingreso, ejecución o acompañamiento y egreso.

Artículo 13.—**Fase de ingreso.** Es el momento definido por el ingreso de la persona a la institución, a un centro o a una oficina técnica. La persona puede ingresar procedente de la comunidad, de otro centro del sistema penitenciario o de otro penal de un país extranjero.



Las acciones básicas del ingreso son: verificación de la legalidad del acto, clasificación y ubicación, valoración del estado de salud, puesta en conocimiento de deberes y derechos. Este proceso tendrá como producto para la población indiciada, la definición del Plan de Acciones Inmediatas. En el caso de las personas sentenciadas debe finalizar con la definición del Plan de Atención Técnica.

Artículo 14.—**De la comunicación y registro del ingreso.** Del ingreso se comunicara en forma inmediata a la autoridad jurisdiccional o institucional según corresponda, así como registrar el mismo en el sistema de información.

Artículo 15.—**Plan de acciones inmediatas.** Es el proceso de acompañamiento institucional para personas indiciadas, apremiadas, contraventoras y sujetas a un procedimiento de extradición.

Consiste en la atención de sus necesidades inmediatas durante su estancia en un centro de atención institucional.

Artículo 16.—**Ejecución del plan de atención técnica.** Es el proceso posterior al ingreso de una persona a un programa o centro durante el cual se realizan una serie de acciones organizadas mediante proyectos disciplinarios e interdisciplinarios desde los componentes jurídicos, personal psicosocial y familiar comunitario con la finalidad de cumplir con los objetivos definidos en el Plan de Atención Técnica.

Artículo 17.—**Egreso definitivo.** Es el proceso de información e inducción dirigido a preparar a la persona sentenciada para la libertad.

La autoridad penitenciaria correspondiente emitirá un informe final sobre el cumplimiento del Plan de Atención Técnica.

Artículo 18.—**Egreso por traslado.** Es el egreso de la persona privada de libertad de un Centro del Programa Institucional para ser trasladado a otro Centro del mismo Programa. Deberá acompañarse de un informe técnico sobre el cumplimiento del Plan de Acciones Inmediatas o Plan de Atención Técnica, según corresponda.

El traslado se debe realizar de manera que se logre la continuidad de la ejecución del Plan de Acciones Inmediatas o Plan de Atención Técnica. También se remitirá el expediente médico.

Artículo 19.—**Egreso por cambio de programa.** Es el egreso de la persona privada de libertad de un Centro del Programa Institucional para ser trasladado a un Centro del Programa Semi Institucional. Deberá acompañarse de un informe técnico sobre el cumplimiento del Plan de Atención Técnica. También se remitirá el expediente médico.

En el Centro receptor deberá realizarse un proceso de inducción a la persona privada de libertad, en el que se le informe sobre la ejecución del Plan de Atención Técnica en las condiciones propias del Programa.

Artículo 20.—**Procedimiento de egreso.** Todo movimiento de egreso implica:

- a) Verificación de la legalidad del egreso.
- b) Verificación de la identidad de la persona que egresa.

- c) Entrega de pertenencias que requiera según sea traslado interno de corta duración, traslado interno definitivo, o libertad.
- d) Comunicación inmediata del egreso a la autoridad que lo solicitó u ordenó (sea traslado interno, externo o libertad) y a la autoridad institucional correspondiente.
- e) Cuando la persona que egresa, esté indiciada o condenada por algún delito relacionado con violencia doméstica, se informará a la Fuerza Pública de su puesta en libertad.

Artículo 21.—**Del registro de la información técnica.** Los profesionales registrarán la información que genere la intervención y atención de la población atendida en el sistema de información institucional, manteniendo actualizado el expediente electrónico de acuerdo a los lineamientos establecidos.

### CAPÍTULO III

#### **Del procedimiento de valoración técnica de las privadas y privados de libertad**

Artículo 22.—**Valoración técnica.** La valoración técnica de la persona privada de libertad sentenciada es el proceso permanente de observación, atención y análisis del abordaje brindado por el equipo técnico del centro, de conformidad con el plan de atención técnica asignado.

Artículo 23.—**Valoración para las personas indiciadas.** Las personas indiciadas deben ser valoradas desde que ingresan a un centro del sistema penitenciario, para determinar la legalidad de su ingreso y para establecer el Plan de Acciones Inmediatas (PAI). El propósito general del PAI es determinar, en cada caso, el conjunto de actividades necesarias para brindar la atención a la persona indiciada.

Las personas que ingresan a un centro del sistema penitenciario por estar sujetas a un procedimiento de extradición, tendrán un Plan de Atención similar al de las personas indiciadas.

Artículo 24.—**Valoración inicial para personas sentenciadas.** La valoración inicial es el estudio para ubicación, clasificación y definición del plan de atención técnica de las personas sentenciadas. Se realizará una vez que ella se encuentre a la orden del Instituto Nacional de Criminología.

Artículo 25.—**Valoración y plazos para la revisión del plan de atención técnica y cambio de programa.** El equipo técnico interviniente presentará al Consejo Técnico Interdisciplinario el informe que dé cuenta del abordaje brindado a la persona privada de libertad así como de su respuesta al Plan de Atención Técnica, a efecto de realizar las modificaciones que sean necesarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.

Estas valoraciones se regirán por los siguientes plazos:

1. Para sentencias condenatorias hasta de un año de prisión, el Plan de Atención Técnica se valorará una vez que se haya cumplido el primer tercio de la pena.
2. Para sentencias condenatorias de más de un año y hasta tres años de prisión, la valoración

del Plan de Atención Técnica se realizará cada seis meses.

3. Para sentencias condenatorias de más de tres años y hasta doce años de prisión, la valoración del Plan de Atención Técnica se realizará cada año.
4. Para sentencias condenatorias mayores de 12 años de prisión, la valoración del Plan de Atención Técnica se realizará cada dos años. Para este tipo de sentencias, a partir de que reste por descontar tres años de la sentencia, las valoraciones se realizarán anualmente.

La valoración técnica podrá incluir recomendaciones ante el Instituto Nacional de Criminología para el cambio de modalidad de custodia y pernoctación, una vez que la persona privada de libertad haya cumplido al menos el primer tercio de la pena total. Si la persona privada de libertad tiene varias sentencias por descontar, el cambio de programa se podrá recomendar hasta que haya cumplido el tercio de la pena total de la última sentencia.

En los casos previstos en el inciso 4) se realizará una valoración extraordinaria cuando la persona privada de libertad cumpla con el primer tercio de la pena impuesta, con el único objetivo de determinar si es apta o no para un cambio de programa. Las sucesivas valoraciones técnicas se realizarán con la periodicidad indicada para sentencias de este tipo.

Artículo 26.—**De las valoraciones extraordinarias.** El Instituto Nacional de Criminología podrá solicitar al Consejo Técnico Interdisciplinario de los Centros Penitenciarios, valoraciones técnicas fuera de los plazos ordinarios cuando ello sea necesario, ya sea por necesidades institucionales debidamente fundamentadas o por situaciones sobrevenidas en la ejecución de la pena, en virtud del principio de humanidad en el cumplimiento de la pena.

El Instituto Nacional de Criminología, establecerá mediante circular los procedimientos para las valoraciones extraordinarias.

Artículo 27.—**Periodicidad de la valoración en centros de desinstitucionalización.** La valoración del Plan de Atención Técnica de las personas ubicadas en los centros de desinstitucionalización, se realizará cada seis meses, de la cual se remitirá una copia al Instituto Nacional de Criminología y se registrara en el sistema de información penitenciaria.

Las modalidades de pernoctación serán definidas por el Instituto Nacional de Criminología.

Artículo 28.—**Valoraciones en materia penal juvenil.** Para la población sometida a la Ley de Justicia Penal Juvenil, la valoración se regirá por los plazos establecidos por esa ley y por la Ley de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles.

Artículo 29.—**Valoraciones de otras medidas.** Para la población con medidas de seguridad curativas, suspensión del proceso a prueba, libertades condicionales e incidentes por enfermedad, la valoración se regirá por los plazos establecidos por la ley y disposiciones de autoridades jurisdiccionales.

## CAPÍTULO IV

### **De la clasificación y ubicación de la población atendida**

Artículo 30.—**Clasificación y ubicación.** La clasificación y la ubicación de las personas

privadas de libertad en un Programa, Centro o Ámbito se realiza como resultado del análisis de sus circunstancias jurídicas, personales, sociales, de seguridad y su capacidad de convivencia.

Se analizarán los siguientes aspectos:

- a) La capacidad de convivencia: Se refiere al tipo de vínculos y relaciones que ha establecido con la comunidad y su familia, así como a su capacidad de compartir con los y las compañeros-as de prisión.
- b) La necesidad de contención física.
- c) La necesidad de atención técnica que requiere la persona y de apoyo técnico profesional que se necesitan para la ejecución de la pena, en virtud de su patrón delictivo, la modalidad de la acción, la naturaleza de los hechos, el tipo de asocio en la comisión del delito, así como las consecuencias del mismo.

Artículo 31.—**Ubicación por género.** La ubicación se establece por sexo, los hombres y las mujeres tienen lugares de alojamiento distintos. Sin embargo, podrán compartir espacios comunes durante la realización de actividades diversas, tales como educación o recreación, trabajo o capacitación.

Artículo 32.—**Ubicación por edad.** Las personas menores de edad están separadas de las mayores. Siempre que sea posible, las personas mayores de 65 años tendrán una ubicación diferente al resto de la población.

Artículo 33.—**Ubicación por condición jurídica.** Las personas imputadas deberán estar separadas de quienes ya están penados por sentencia firme, siempre que sea posible, así como las personas apremiadas y contraventoras.

## CAPÍTULO V

### **De la ubicación de la población desinstitucionalizada**

Artículo 34.—**De la ubicación en el programa semi institucional.** La población que se ubica dentro de estos centros tiene las siguientes características: se encuentra sentenciada a la orden del Instituto Nacional de Criminología, no requiere de contención física, cuenta con habilidades personales y sociales para vivir sin violentar, agredir o dañarse así mismo, su familia o la comunidad en general, cuentan con apoyo familiar o comunitario. La atención técnica se dirige a promover la responsabilidad comunitaria a partir de la ubicación de la persona privada de libertad en su medio familiar y laboral. A fomentar el desarrollo personal social.

La ubicación de la población en los centros de desinstitucionalización es potestad del Instituto Nacional de Criminología.

Artículo 35.—**Reubicación por abuso de confianza o quebrantamiento de modalidad de custodia.** El abuso de confianza o quebrantamiento injustificado de modalidad de custodia, implicará la suspensión inmediata de la modalidad de ejecución de la pena o custodia asignado, hasta tanto sea valorado por el Consejo del Centro Institucional receptor, quien comunicara al

Instituto Nacional de Criminología para lo que corresponda. Dicho movimiento deberá ser registrado en el sistema de información institucional.

Artículo 36.—**Incumplimiento justificado.** Cuando la persona privada de libertad no cumpla con las condiciones de la desinstitucionalización por razones justificadas de orden laboral, familiar o de salud, las que deberán ser comunicadas al Centro tan pronto ello sea posible, y siempre que se presente voluntariamente dentro de los tres días naturales después de que cesaron las circunstancias de justificación en las dependencias del Ministerio de Justicia, será remitido al Centro de desinstitucionalización al que pertenecía, donde se procederá a valorar la situación de incumplimiento y se tomarán las medidas pertinentes a fin de garantizar la continuidad en el programa.

## CAPÍTULO VI

### **De la ubicación de la población con medidas alternativas a la prisión**

Artículo 37.—**Programa en comunidad.** La población que se ubica en las oficinas del programa de Medidas Alternativas es la sometida por las autoridades jurisdiccionales por el otorgamiento de la libertad condicional, incidente por enfermedad, suspensión del proceso a prueba, penas alternativas, medidas de seguridad y contravenciones.

## TÍTULO III

### **Trabajo penitenciario**

#### CAPÍTULO ÚNICO

### **Trabajo penitenciario**

Artículo 38.—**El trabajo.** El trabajo en los centros penitenciarios es un componente esencial en el Plan de Atención Técnica de la persona privada de libertad y tendrá un carácter terapéutico, formativo, creador y generador de hábitos laborales. No tendrá fines aflictivos y constituye un instrumento conducente a favorecer la inserción social de la población privada de libertad. El mismo debe concebirse como una actividad del proceso de atención técnica.

El trabajo nunca será aplicado como correctivo, ni atentará contra la dignidad de la persona y se tomará en cuenta sus aptitudes y potencialidades, en cuanto éstas sean compatibles con la organización y la seguridad de la institución.

Artículo 39.—**Modalidades.** Se entenderá por trabajo, el que realicen los privados y privadas de libertad dentro o fuera del Centro, en las modalidades siguientes:

- a. Formación profesional o técnica.
- b. Estudio y formación académica.
- c. Las prestaciones en servicios auxiliares comunes del Centro.
- d. Las artesanales, de producción intelectual, literaria y artística.
- e. Las de dirigencia u organización permanente de actividades orientadas a la población penal.

- f. La prestación de servicios laborales a empresas o instituciones públicas, empresas privadas, por cuenta propia o en proyectos institucionales.

Artículo 40.—**Organización y funcionamiento.** La Administración Penitenciaria planificará, organizará, dirigirá y supervisará el trabajo de la persona privada de libertad, tomando en cuenta las posibilidades ocupacionales que brinde la institución y además a las habilidades, destrezas y conocimientos del individuo.

Artículo 41.—**Finalidad del trabajo penitenciario o actividad ocupacional.** Su finalidad es facilitar el desarrollo y adquisición de las destrezas y habilidades necesarias para el trabajo de la persona privada de libertad con el dominio de las técnicas específicas de que se trate. Incorpora un proceso de formación de hábitos de trabajo dirigido al cumplimiento de una jornada laboral, a recibir instrucciones sobre cómo desempeñar sus labores, a percibir un incentivo económico y asumir responsabilidades.

Artículo 42.—**Selección para el trabajo penitenciario o actividad ocupacional.** La selección para el trabajo es el resultado de una serie de procedimientos técnicos previamente definidos en que se toman en cuenta los siguientes criterios:

- a) Capacidades, intereses, habilidades, actitudes y aptitudes del individuo.
- b) Características personales: emocionales, físicas y de salud.
- c) Desenvolvimiento ocupacional.
- d) Tipo de convivencia intracarcelaria.
- e) Escolaridad.
- f) Experiencia laboral.
- g) Seguridad institucional.

Artículo 43.—**Causas de la suspensión.** El trabajo penitenciario podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Incapacidad temporal por enfermedad.
- b) Por licencia de maternidad de la mujer privada de libertad.
- c) Suspensión del trabajo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias.
- d) Por traslados de la persona privada de libertad a prácticas judiciales o cualquiera otra diligencia ordenada por autoridad competente.
- e) Por la aplicación de una medida cautelar en los términos regulados en el presente Reglamento.

En estos supuestos, la Dirección del Centro podrá designar a otra persona privada de libertad para el desempeño del puesto mientras dure la suspensión.

El Director o Directora del centro o de ámbito, cuando éste exista, dictará la suspensión del trabajo penitenciario a la persona privada de libertad, notificando la misma como corresponde, previo informe detallado del funcionario o funcionaria correspondiente, quienes brindarán la audiencia respectiva al privado o privada de libertad.

Artículo 44.—**Cambio de la ubicación laboral.** La ubicación laboral podrá ser cambiada en los siguientes casos:

- a) Reubicación de la persona privada de libertad a un ámbito de mayor contención física que impida el desplazamiento al lugar donde desempeña sus actividades.
- b) Bajo rendimiento laboral.
- c) Por razones de salud.
- d) Por la ausencia a trabajar en tres jornadas de trabajo consecutivas o por la ausencia alterna en tres jornadas de trabajo durante un mes sin justificación alguna.
- e) Por la comisión de faltas disciplinarias o delitos en el desempeño de las funciones.
- f) Por razones de seguridad institucional debidamente justificada.

Artículo 45.—**Cese del trabajo.** El cese de trabajo penitenciario se da:

- a) Por decisión expresa y escrita del privado o privada de libertad.
- b) Por la discapacidad permanente de la persona privada de libertad.
- c) Por recomendación médica.
- d) Por el cumplimiento de la pena, o cambio de medida cautelar de la prisión preventiva.

El funcionario respectivo, elaborará un informe con los elementos de prueba pertinentes y con la recomendación o no del cese del trabajo a la persona privada de libertad, según corresponda. Lo dirige al Director o Directora del centro o ámbito para que éste se pronuncie sobre la recomendación, justificando las razones de hecho y de derecho por la cual ordena el cese del trabajo y procederá a notificar su decisión a la persona privada de libertad.

## TÍTULO IV

### **El descuento por trabajo**

#### CAPÍTULO I

### **Disposiciones generales**

Artículo 46.—**Descuento.** El artículo 55 del Código Penal establece, que el Instituto Nacional de Criminología es el órgano técnico de la Administración Penitenciaria encargado de autorizar el descuento de la pena de prisión que se llegue a imponer en el caso de la persona indiciada que cumple prisión preventiva, o bien, de la pena de prisión que le reste por cumplir a la persona sentenciada a partir de la mitad de la condena impuesta, mediante el trabajo penitenciario, con las

características y condiciones descritas en dicho artículo y la jurisprudencia que lo informa.

Artículo 47.—**Registro ocupacional.** Con la finalidad de que el Instituto Nacional de Criminología cumpla esa función, los funcionarios de Orientación y Educación de cada centro penal serán responsables de mantener consigo y en el expediente de la persona privada de libertad, el instrumento denominado “Registro Ocupacional”. En este documento se consignará toda la trayectoria laboral y educativa realizada por la persona reclusa en los períodos de prisión preventiva y en los de ejecución de sentencia condenatoria.

Artículo 48.—**Contenido del informe ocupacional.** Cuando el órgano jurisdiccional competente solicite el informe con la trayectoria ocupacional de la persona privada de libertad, ya sea para elaborar el cómputo inicial de la pena o sus modificaciones ulteriores, este contendrá la siguiente información:

- a) Período de acompañamiento al que corresponde.
- b) Nombre completo de la persona privada de libertad.
- c) Fecha de ingreso al centro penal y fecha en que se le autorizó el beneficio del artículo 55 del Código Penal, junto con copia del acuerdo del Instituto Nacional de Criminología.
- d) Fecha en que se inició la ejecución de funciones de trabajo penitenciario.
- e) Ubicación laboral y valoración técnica sobre el desenvolvimiento en la misma del privado de libertad.

Artículo 49.—**Revocatoria de beneficio.** Será posible revocar la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal a la persona privada de libertad. Para ello, el Consejo Técnico Interdisciplinario del Centro o Ámbito emitirá una recomendación, la cual se elevará ante el Instituto Nacional de Criminología para que emita el acto administrativo correspondiente. Esta decisión deberá notificarse a la persona privada de libertad.

Artículo 50.—**Motivos para la revocatoria.** Los motivos para la revocatoria del beneficio del artículo 55 del Código Penal a la persona privada de libertad son:

- a) En el caso de sentenciados, la evasión o el quebrantamiento de la modalidad de custodia.
- b) En el caso de indiciados, la evasión.
- c) La negativa a realizar cualquier tipo de actividad ocupacional.
- d) El acaecimiento de una enfermedad que genere una incapacidad permanente para realizar algún tipo de actividad ocupacional.

Artículo 51.—**Gestión del incidente de modificación.** En el caso de sentenciados, la persona privada de libertad tiene el derecho de gestionar oportunamente, el Incidente de Modificación del Auto de Liquidación de Pena ante el Juez de Ejecución que corresponda. Por ello, la Administración Penitenciaria asesorará a la persona privada de libertad, a través de los funcionarios en Derecho, para que como parte interesada en las gestiones de ejecución citadas en el primer párrafo del artículo 454 del Código Procesal Penal, actúe de conformidad.



Artículo 52.—**Control y supervisión de procedimientos.** La Dirección del Centro o Ámbito, el Consejo Técnico Interdisciplinario, los funcionarios responsables del Programa en Comunidad y la Oficina de Cómputo de Penas del Instituto Nacional de Criminología, deben dar el seguimiento necesario a los procedimientos establecidos en el presente título, con el fin de que cada persona privada de libertad pueda acceder al beneficio estipulado en el artículo 55 del Código Penal y egrese con la orden de libertad cuando le corresponde o se le cancele oportunamente la sentencia cumplida. Así mismo, el Instituto Nacional de Criminología supervisará el cumplimiento de los procedimientos establecidos en este título.

## CAPÍTULO II

### **Procedimiento para la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal a indiciados y sentenciados**

#### SECCIÓN I

### **Procedimiento para la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal a personas indiciadas**

Artículo 53.—**Descuento para personas indiciadas.** Al indiciado podrá autorizarse el beneficio del artículo 55 del Código Penal durante su período de prisión preventiva, para que se abone descuento adicional a la pena privativa de libertad que se le llegare a imponer en caso de ser sentenciado.

Artículo 54.—**Solicitud de autorización.** Al momento del ingreso del privado de libertad al centro penal, la Dirección del mismo enviará al Instituto Nacional de Criminología la solicitud de autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal. Este documento deberá remitirlo la Dirección del centro dentro del lapso de 5 días a partir de la entrevista de ingreso.

Artículo 55.—**Autorización del Instituto Nacional de Criminología.** Una vez recibida la solicitud indicada en el artículo anterior, el Instituto Nacional de Criminología la conocerá y resolverá lo correspondiente en un lapso que no excederá los diez días.

Artículo 56.—**Notificación de acuerdo.** El acuerdo emitido por el Instituto Nacional de Criminología sobre la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal, será comunicado al director del centro penal dentro del lapso de 3 días, para los efectos correspondientes.

Artículo 57.—**Informe de periodos de prisión preventiva.** Cuando así lo solicite el Tribunal de Sentencia para confeccionar el cómputo inicial de la pena en virtud de sentencia condenatoria firme, o el Juez de Ejecución de la Pena cuando le corresponde dictar el Auto de Liquidación, la Oficina de Cómputo de Penas del Instituto Nacional de Criminología remitirá el informe sobre la prisión preventiva descontada, dentro de los quince días siguientes al recibo de la petición.

Artículo 58.—**Ficha de información sobre el cumplimiento de la pena.** Con base en el Cómputo de la Pena fijado por el Tribunal sentenciador en el Auto de Liquidación de Pena, o en la resolución de unificación o adecuación de penas del Juez de Ejecución, la Oficina de Cómputo de Penas confeccionará una ficha de información en que consten las fechas de cumplimiento de la pena de la persona sentenciada.

## SECCIÓN II

### Procedimiento para la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal a personas sentenciadas

Artículo 59.—**Descuento para personas sentenciadas.** A la persona sentenciada podrá autorizarse el beneficio del artículo 55 del Código Penal a partir del cumplimiento de la mitad de la pena con descuento, con base en el cómputo inicial elaborado por la autoridad judicial competente. Se exceptúan aquellos sentenciados por hechos acaecidos con anterioridad al 10 de mayo de 1994, en cuyo caso se aplicará el descuento de la pena durante todo el período de prisionalización, conforme las reglas que antes de la fecha indicada contenía el texto anterior del artículo 55 del Código Penal.

Artículo 60.—**Solicitud de autorización.** El Consejo Técnico Interdisciplinario de cada centro penal remitirá al Instituto Nacional de Criminología con al menos 2 meses de anticipación a la mitad de la pena con descuento, su recomendación para que esa instancia se pronuncie sobre la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal.

Artículo 61.—**Homologación del informe ocupacional para el trámite de egreso.** La Dirección de Centro o Ámbito someterá al Consejo Técnico Interdisciplinario el informe ocupacional elaborado por los funcionarios de las disciplinas de Orientación y Educación, con al menos cinco meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la pena con descuento, para que éste homologue los periodos laborados o no laborados por la persona privada de libertad.

Artículo 62.—**Solicitud de modificación del auto de liquidación de pena.** Los funcionarios en Derecho de cada centro o ámbito o los responsables del Programa en Comunidad, asesorarán a la persona privada de libertad para que ésta gestione ante el Juzgado de Ejecución de la Pena con al menos cuatro meses de antelación al cumplimiento de la pena con descuento, el respectivo Incidente de Modificación del Auto de Liquidación de la Pena o para la tramitación de la libertad o cancelación de la sentencia, según corresponda.

Artículo 63.—**Remisión de documentos en incidentes de modificación de la pena.** La Dirección del Centro o Ámbito cuando lo hubiere, será el responsable de remitir al Juzgado de Ejecución de la Pena el Incidente de Modificación del Auto de Liquidación de la Pena con al menos cuatro meses de antelación a la fecha de cumplimiento con descuento, al cual adjuntará el pronunciamiento del Consejo Técnico Interdisciplinario sobre los periodos laborados y no laborados y el acuerdo del Instituto Nacional de Criminología de autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal. En el caso del Programa de Atención en Comunidad este trámite lo hará el responsable de la Oficina Técnica.

Artículo 64.—**Trámites no gestionados por la Administración Penitenciaria.** Cuando la Incidencia fuere gestionada por la defensa pública o privada, o directamente por la misma persona privada de libertad, el Director del Centro o Ámbito remitirá la información indicada en el artículo anterior cuando lo solicite la autoridad jurisdiccional.

Artículo 65.—**Trámites en sentencias cortas.** En el caso de personas sentenciadas con pena menor a un año de prisión, los trámites para la autorización del beneficio del artículo 55 del Código Penal se iniciarán a partir del momento de su ingreso al centro penal o cancelación de

sentencia anterior, procediéndose a autorizar el beneficio en ese instante.

Dicha autorización surtirá efectos a partir del momento en que cumpla la mitad de la pena, salvo que haya descontado prisión preventiva y sea necesario hacer los ajustes correspondientes.

En el caso específico de sentencias menores a un año de prisión, los plazos estipulados en los artículos 62 y 63 de este Reglamento se entenderán reducidos a la mitad.

## TÍTULO V

### La visita íntima

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 66.—**Definición.** La visita íntima es el ejercicio del derecho de la persona privada de libertad, al contacto íntimo con otra persona de su elección, que sea de distinto sexo al suyo, dentro de las restricciones que impone la prisionalización y el ordenamiento jurídico, en un marco de dignidad, respeto y crecimiento afectivo mutuo.

Artículo 67.—**Organización.**

- a. **Funcionario responsable.** El funcionario de Trabajo Social de cada centro penal, será el responsable directo del procedimiento de visita íntima.
- b. **Centros donde se autoriza la visita íntima.** La visita íntima se autorizará únicamente en los centros penales de atención institucional y en los centros de internamiento de personas sujetas a la Ley de Justicia Penal Juvenil.
- c. **Espacio físico.** La visita se realizará en el espacio definido por la Administración para tal efecto, bajo las condiciones ambientales y sanitarias requeridas.
- d. **Horario y frecuencia.** La visita íntima se otorgará una vez cada quince días y su duración será como máximo de cuatro horas.
- e. **Horario especial.** Tratándose de personas privadas de libertad cuyo cónyuge o conviviente resida en el exterior y visite temporalmente el país por un lapso no mayor de dos meses, el personal de trabajo social del centro, previa valoración, recomendará una frecuencia especial de visita íntima, la cual será de una ocasión semanal por un lapso de hasta 4 horas. La decisión final sobre el horario de la visita íntima especial aludida será de la Dirección del centro.

Artículo 68.—**De los requisitos de la visita íntima.** Son requisitos indispensables para otorgar la visita íntima:

- a. Solicitud por escrito al trabajador social del centro o ámbito, firmada por las personas interesadas, en la que se exprese:

- 1) Su deseo de que se les otorgue la visita íntima.
- 2) Manifestación de que no existe peligro a la integridad física y emocional de ambos, sin perjuicio de lo indicado en el procedimiento del artículo siguiente.
- 3) Compromiso de cumplir con las normas legales y reglamentarias vigentes dictadas por la Administración Penitenciaria.

Cuando uno o ambos solicitantes no sepan leer ni escribir, podrán hacer la solicitud verbalmente ante el personal de trabajo social, quien deberá dejar constancia por escrito de la petición en el expediente administrativo de la persona privada de libertad, así como de la aceptación de los puntos indicados en este inciso.

- b. Demostrar que las personas solicitantes son mayores de edad o siendo alguna menor, que ha obtenido la emancipación legal mediante matrimonio; en ambos casos deberá aportarse copia de la cédula de identidad de los solicitantes. En el caso de extranjeros, se requiere fotocopia del pasaporte, carné de estatus migratorio u otro documento en el que se acredite dicha condición, extendido por las autoridades de su país de origen o dependencia oficial costarricense competente.
- c. En el caso de pareja en unión de hecho judicialmente declarada de personas entre los 15 años cumplidos y menores de 18, autorización escrita de quienes tengan la patria potestad. En ausencia de estas personas, se requiere pronunciamiento favorable del Patronato Nacional de la Infancia, gestionado y aportado por los solicitantes.
- d. En el caso del inciso anterior, fotocopia de la cédula de identidad de los titulares de la patria potestad de la persona menor de edad.
- e. Dos fotografías tamaño pasaporte de la persona visitante.

Artículo 70.—**Valoración profesional de la solicitud de visita íntima.** El objetivo de la valoración profesional es identificar indicadores de riesgo a la integridad personal de los solicitantes y a la seguridad institucional, con el fin de prevenir actos de violencia en el contexto penitenciario.

Una vez presentada la solicitud de visita íntima conforme los requisitos del artículo anterior, se procederá de la siguiente forma:

- a. El personal de trabajo social del centro analizará los documentos y los requisitos presentados. En caso de ausencia de alguno de los requisitos del artículo anterior, se prevendrá al solicitante su presentación, circunstancia de la que se dejará constancia en el expediente administrativo de la persona privada de libertad, para los efectos del párrafo segundo del inciso b) de este artículo.
- b. Posteriormente, el personal de trabajo social, previa entrevista con los solicitantes, emitirá su criterio profesional y la justificación de la recomendación a la Dirección del centro.

Este pronunciamiento fundado deberá emitirse en un plazo máximo de un mes, a partir de la presentación de la solicitud con todos los requisitos del artículo anterior y será notificado a la persona privada de libertad.

- c. Para confeccionar la valoración y recomendación conforme al inciso anterior, el personal de trabajo social podrá recurrir a las fuentes de información que estén a su alcance, con la finalidad de descartar o confirmar el riesgo de violencia entre los peticionarios de la visita íntima.
- d. Con base en la recomendación técnica del trabajador social, la Dirección del centro o ámbito autorizará o denegará la visita íntima, lo cual hará en un plazo de 5 días hábiles posteriores a la puesta en conocimiento de ese informe.
- e. Posteriormente, si se autoriza la visita, el trabajador social tramitará la confección del carné y la organización del horario y rol de la visita íntima, el cual deberá ser avalado por la Dirección del centro.

La tarjeta de visita tendrá una vigencia de un año a partir de su aprobación, circunstancia que se hará saber a las personas con derecho a visita íntima.

- f. Si con base en los incisos b) y c) anteriores, se acredita que la visita íntima pone en peligro la integridad física, psicológica, emocional o patrimonial de cualquiera de las partes, o bien, si el certificado médico aportado según el inciso e) del artículo anterior, acreditare la presencia de alguna infección de transmisión sexual, esto será causa para no recomendar su concesión, sin perjuicio de lo indicado en el inciso f) y el último párrafo del artículo siguiente.

Artículo 71.—**Causas de suspensión de la visita íntima.** La visita íntima será suspendida en los siguientes casos:

- a. Cuando una de las partes así lo solicitare por escrito o verbalmente ante el personal de trabajo social del centro penal. Si la solicitud es verbal, deberá hacerse la constancia respectiva en el expediente administrativo de la persona privada de libertad.
- b. Cuando con posterioridad a la concesión de la visita íntima, existan incidentes de agresión o indicios precisos de riesgo a la integridad física, psicológica, emocional o patrimonial de cualquiera de las partes.
- c. Cuando existan incidentes o indicios precisos de riesgo por parte de los beneficiarios, contra la seguridad del personal del centro penal o de la estabilidad institucional.
- d. Cuando la persona visitante intente ingresar o haya ingresado sustancias o bienes prohibidos al centro penal según la normativa interna.
- e. Cuando se compruebe que de manera continua, no se ha ejercido el derecho a la visita íntima por un lapso de 2 meses, sin que medie comunicación o justificación alguna.
- f. Cuando según certificado médico, se detecte la presencia de una infección de transmisión sexual. No obstante lo anterior, en el caso de acreditarse la existencia de VIH/SIDA, se procederá conforme lo indicado en los artículos 4º, 8º y 17 de la Ley General sobre VIH SIDA (Ley 7771), la Ley General de Salud (Ley 5395) y los manuales internos para la atención de personas privadas de libertad con esa enfermedad.

Cuando se determine alguno de los supuestos anteriores, el personal de trabajo social elaborará un informe a la Dirección del centro, la cual decidirá en un plazo de quince días

hábiles si procede o no la suspensión de la visita íntima. La resolución que se dicte debe ser motivada y notificada a la persona privada de libertad. La Dirección del centro podrá establecer una medida cautelar de suspensión mientras se realiza la investigación.

En el caso de los incisos a), b), c) y d) del artículo anterior, el plazo máximo de la suspensión de la visita íntima será de seis meses; en el caso del inciso e) será de tres meses. En ambos supuestos, una vez vencido el plazo de la suspensión, solamente con base en solicitud escrita de la parte interesada, podrá reanudarse la visita íntima, conforme el artículo siguiente.

Cuando se constate el supuesto del inciso f) de este artículo, la suspensión de la visita íntima será hasta tanto no se compruebe la curación de la infección de transmisión sexual, si esto es posible.

En el caso de VIH-SIDA, deberá procederse conforme lo establecen los manuales internos de la Administración Penitenciaria para el VIH-SIDA y la normativa vigente. Por lo tanto, en caso de que los solicitantes decidan continuar con la visita íntima, pese al conocimiento de ambos sobre el padecimiento de esa enfermedad por parte de alguno, deberán firmar un acta, confeccionada por el trabajador social y firmada junto con un testigo, en la que manifiestan ese consentimiento y poder así continuar con la visita íntima.

**Artículo 72.—Cese de la suspensión de la visita íntima.** Siempre a solicitud de parte interesada, la Dirección del centro podrá autorizar la reanudación de la visita íntima mediante resolución fundada, siempre y cuando las condiciones que motivaron su suspensión hayan cesado, según así se desprenda de un informe previo confeccionado por el personal de trabajo social del centro penal.

No obstante lo anterior, si una vez reanudada la visita íntima, esta debe ser suspendida nuevamente con base en los incisos b) y c) del artículo anterior, o bien, si ha transcurrido el plazo de un año posterior a la fecha de la suspensión inicial, sin que existiere petición escrita de reanudar la visita íntima con la misma persona, los interesados deberán iniciar un nuevo proceso de solicitud de visita íntima.

**Artículo 73.—Ejercicio del derecho a la visita íntima en situaciones especiales.** Cuando en aplicación de un instrumento jurídico internacional o normativa interna, deba valorarse una solicitud de visita íntima derivada de situaciones especiales, como por ejemplo, la edad de los involucrados o su pertenencia a algún grupo culturalmente diferenciado, los procedimientos establecidos en este Decreto serán aplicados tomando en cuenta la normativa aludida.

## CAPÍTULO II

### De los recursos

**Artículo 74.—Recursos ordinarios.** La decisión administrativa de denegar la visita íntima, así como la de suspenderla, tendrá los recursos ordinarios de revocatoria ante la instancia que dictó el acto final y de apelación ante el Instituto Nacional de Criminología, en ambos casos dentro de los tres días hábiles contados a partir del día de la notificación respectiva.

Para la resolución de ambos recursos, rige el plazo establecido en el artículo 111 del

Reglamento Orgánico y Operativo de la Dirección General de Adaptación Social.

## TÍTULO VI

### Régimen de Máxima Seguridad

#### CAPÍTULO I

##### Aspectos generales

Artículo 75.—**Descripción.** El régimen de máxima seguridad se aplica dentro de un ámbito de carácter cerrado, cuyo diseño arquitectónico permite la ubicación de personas privadas de libertad en espacios individuales o grupales.

En ese ámbito, las condiciones de convivencia, atención profesional y contactos sociales de las personas privadas de libertad, se desarrollan en condiciones donde debe privar la seguridad y el control institucional.

Las personas incluidas en ese régimen gozarán de los mismos derechos y obligaciones de las demás personas privadas de libertad, pero adecuados a las condiciones y características restrictivas de un régimen de esa naturaleza.

Artículo 76.—**Ubicación geográfica.** El régimen de máxima seguridad se desarrolla en un ámbito del Centro Penitenciario La Reforma, en San Rafael de Ojo de Agua, Alajuela.

Los principios y reglas del régimen de máxima seguridad, también podrán ser aplicadas en cualquier espacio de otro centro penitenciario que la Dirección General de Adaptación Social defina como de esa naturaleza.

Artículo 77.—**Objetivo.** El régimen de máxima seguridad tiene como principal objetivo contener y atender a aquellas personas privadas de libertad con escasa capacidad de convivencia, con significativos niveles de conducta violenta o cuando razones de seguridad institucional lo requieran.

Artículo 78.—**Perfil guía para la ubicación.** El Consejo de Ubicación podrá ordenar el ingreso de personas privadas de libertad en el régimen de máxima seguridad, sean éstas sentenciadas, indiciadas o sujetas a un procedimiento de extradición, siempre y cuando presenten al menos una de las siguientes características:

- a) Ser autor, instigador o cómplice de faltas disciplinarias muy graves, contra la vida o la integridad física de otras personas.
- b) Participar en actos que atenten contra la seguridad institucional.
- c) Tener patrones de conducta especialmente violentos y que imposibiliten su convivencia en espacios colectivos.
- d) Cuando razones fundadas de seguridad institucional lo requieran.

## CAPÍTULO II

### **Sobre el ingreso, ubicación, clasificación, órganos colegiados y egreso del Régimen de Máxima Seguridad**

Artículo 79.—**Sobre el ingreso.** El ingreso de personas privadas de libertad a ese régimen, se ordenará mediante acuerdo fundado del Consejo de Ubicación del Régimen de Máxima Seguridad. No obstante, en casos de emergencia el Director del Centro de Atención Institucional La Reforma, podrá autorizar el ingreso, el que deberá ser conocido por Consejo de Ubicación del Régimen de Máxima Seguridad en el plazo máximo de ocho días naturales.

A su ingreso, la persona privada de libertad recibirá información verbal y escrita sobre las normas disciplinarias que deberá cumplir en ese régimen.

Artículo 80.—**Del Consejo de Ubicación.** Estará integrado por el Director o Subdirector General de la Dirección General de Adaptación Social, el Director de la Policía Penitenciaria y el Director del Centro de Atención Institucional La Reforma.

Ese órgano decidirá, mediante acuerdo fundado adoptado por mayoría simple de sus miembros, la ubicación de personas privadas de libertad en el régimen de máxima seguridad.

Cuando se decida lo anterior, se informará a las autoridades superiores del centro penitenciario y del ámbito, para coordinar lo correspondiente.

Artículo 81.—**Del Consejo Técnico Interdisciplinario.** El seguimiento y valoración de la persona reclusa se realizará mediante el Consejo Técnico Interdisciplinario del Régimen de Máxima Seguridad, integrado por el Supervisor de Seguridad del Ámbito de Máxima Seguridad, el Director del Ámbito de Máxima Seguridad y representantes de las disciplinas profesionales asignadas a la atención técnica de la población penal del ámbito, según el Reglamento vigente.

Artículo 82.—**Clasificación.** Para efectos de su atención técnica y ubicación, la población privada de libertad se clasificará en dos categorías: de contención individual y de contención grupal.

Artículo 83.—**Sobre el egreso.** El egreso del régimen de máxima seguridad será recomendado por el Consejo Técnico Interdisciplinario del Régimen de Máxima Seguridad mediante acuerdo fundado, quien lo remitirá al Consejo de Ubicación para su decisión final.

## CAPÍTULO III

### **Normas generales del Régimen de Máxima Seguridad**

Artículo 84.—**Disciplina.** El aspecto disciplinario es un elemento rector fundamental en el régimen de máxima seguridad.

Es obligación de las personas privadas de libertad en el régimen de máxima seguridad, cumplir las pautas de disciplina dictadas por las autoridades competentes y que les son



comunicadas a su ingreso al ámbito.

La finalidad del régimen disciplinario es garantizar la seguridad institucional y promover una convivencia ordenada y pacífica.

Artículo 85.—**Objetos permitidos.** Las personas privadas de libertad podrán conservar en sus celdas o en su poder, los artículos autorizados por la Dirección General de Adaptación Social.

Artículo 86.—**Lugar de alimentación.** Las personas privadas de libertad ingerirán sus alimentos en su respectiva celda.

Artículo 87.—**Aseo e higiene.** Las personas privadas de libertad tienen la obligación de limpiar sus celdas, para lo cual los policías penitenciarios les proveerán los implementos necesarios, los que serán retirados una vez cumplida la labor de limpieza.

Para el aseo de las áreas comunes externas de las celdas, se establecerá un procedimiento de limpieza adecuado a cargo de la institución.

#### CAPÍTULO IV

##### **Sobre la atención técnica profesional y otros aspectos relativos**

##### **a la privación de libertad en el Régimen de Máxima Seguridad**

Artículo 88.—**Trabajo penitenciario.** Las labores de trabajo penitenciario por las que las personas privadas de libertad en el régimen de máxima seguridad podrán descontar su pena, en el tanto les sea autorizado ese beneficio por el Instituto Nacional de Criminología, serán las de formación profesional, de estudio y formación académica.

Artículo 89.—**Educación.** Es el principal instrumento de atención técnica en ese ámbito y estará orientado a la formación, educación académica y educación no formal. Se desarrollará en forma individual o en grupos de máximo cuatro personas, de manera sistemática y programada y en condiciones adecuadas de seguridad.

Artículo 90.—**Actividades de convivencia, recreación y relaciones con el exterior de la prisión.** Las personas privadas de libertad podrán permanecer en sus patios de asoleo de las siete de la mañana a las cinco de la tarde.

Además, según las condiciones de seguridad prevaletentes, podrán participar en una actividad deportiva, en grupos pequeños, en el gimnasio del centro penal. La frecuencia de la actividad deportiva dependerá de la capacidad del privado de libertad para interactuar con sus homólogos y los funcionarios, conforme a una actitud de respeto y compromiso con los parámetros convivenciales del ámbito.

En el caso de la visita general, esta se realizará una vez cada quince días por un lapso de cuatro horas y se podrá realizar en el espacio de visita externa o en los locutorios, según sea necesario.

Las personas privadas de libertad podrán tener contacto con abogados defensores, representantes diplomáticos o consulares, periodistas, autoridades jurisdiccionales o de control en los locutorios u otros sitios autorizados, conforme la normativa vigente y aplicable. En el caso específico de grupos voluntarios, la convivencia será por un lapso máximo de dos horas por semana.

Las personas privadas de libertad tendrán acceso al teléfono público por un lapso máximo de diez minutos, en dos ocasiones por semana; excepcionalmente se autorizan otras llamadas telefónicas de emergencia calificada, a juicio de la Dirección del ámbito.

En el caso de personas privadas de libertad extranjeras, se establecerá un horario oportuno para llamadas internacionales.

## CAPÍTULO V

### **Normas generales de seguridad para el Régimen de Máxima Seguridad**

Artículo 91.—**Sobre la seguridad penitenciaria.** La seguridad penitenciaria abarca las condiciones físicas o de cualquier otra naturaleza que garanticen los derechos de las personas, la custodia de bienes y la protección de la información en los centros penitenciarios y otros espacios relacionados con ellos.

La seguridad penitenciaria en el régimen de máxima seguridad es responsabilidad del Director del Ámbito, de los miembros de la policía penitenciaria, del personal técnico y administrativo y de todo aquel que ingrese a esas instalaciones.

Artículo 92.—**Pautas generales de seguridad del régimen de máxima seguridad.** Las normas de seguridad tienen como finalidad la prevención de todos los riesgos internos o externos, que disminuyan la capacidad de cumplimiento de los fines del régimen de máxima seguridad.

La seguridad del régimen de máxima seguridad se desarrollará mediante una estricta observancia de principios generales, entre los cuales destacan los siguientes:

- a) Las normas de seguridad se aplican a toda persona que ingrese al ámbito, o que de una u otra forma se relacione con ese régimen y por ende, son de acatamiento obligatorio para funcionarios y visitantes.

En el caso de funcionarios penitenciarios, la inobservancia de las normas de seguridad constituirá falta grave para efectos disciplinarios.

- b) Deberán respetarse las zonas de seguridad denominadas restringidas, semi-restringidas y públicas. Igualmente se procederá con los pasillos, para lo cual se definirá una identificación con diferentes niveles de movilización y horarios para permanecer en ellos, sea que se trate de funcionarios o visitantes.
- c) Todo el personal del ámbito, y especialmente la población penal recluida, debe conocer claramente el funcionamiento y la organización del régimen.

- d) El uso de la fuerza solo puede ser autorizado por el Director del Ámbito, o en su ausencia, por el oficial de la policía penitenciaria de mayor rango presente. Esa decisión se adoptará para enfrentar acciones inmediatas. En todo caso, el uso de la fuerza debe ser racional, proporcional y estar dentro del marco legal vigente.
- e) Para el desarrollo de operativos especiales, estos deben ser autorizados por la Dirección General de Adaptación Social y la Dirección de la Policía Penitenciaria, en coordinación con el Despacho Ministerial.
- f) El ingreso de personas al Ámbito de Máxima Seguridad será restringido. Solo ingresarán aquellas personas autorizadas por el Director de Ámbito.
- g) Las instalaciones y dispositivos de seguridad y custodia no podrán fotografiarse o filmarse, ni darse a conocer, a personas que no tengan la autorización escrita de la Dirección General de Adaptación Social.
- h) El egreso de la persona privada de libertad de la celda en la que esté ubicada, será mediante previa colocación de esposas; en el caso de salida para procesos de atención técnica, se emplearán esposas a la cintura.
- i) Sea para inspecciones u otras actividades básicas de la policía penitenciaria en las celdas, actuarán conjuntamente dos policías penitenciarios si la celda es individual, y cuatro o cinco policías penitenciarios si la celda es grupal.
- j) En forma periódica y sorpresiva deben realizarse requisas y revisiones minuciosas en cada celda y su patio, cuarto de visita íntima y cualquier otro espacio donde asistan las personas privadas de libertad.
- k) Los policías penitenciarios que realicen funciones de recorridos o que cubran puestos estratégicos, deben portar equipos portátiles de radiocomunicación.
- l) Los hidrantes se utilizarán para el control de incendios, así como para el control de personas. Además, los policías penitenciarios contarán con el equipo policial necesario para cualquier perturbación del orden institucional.
- m) A los pasillos de las celdas y al interior de estas, solo ingresarán los oficiales de seguridad y el Director del Ámbito. Se exceptúan de esa disposición cualquier superior jerárquico enunciado en el punto g) anterior, previa coordinación con el Director del Ámbito y el Jefe de Seguridad en servicio. Las personas integrantes de grupos de voluntariado podrán hacerlo solo si son autorizadas por el Consejo Técnico Interdisciplinario del Régimen de Máxima Seguridad.
- n) Sin excepción, toda persona-funcionario o visitante-que ingrese al ámbito de máxima seguridad debe ser requisada, mediante el cacheo personal y con el equipo electrónico disponible.
- ñ) Sin excepción, toda persona-funcionario o visitante-que ingrese al ámbito de máxima seguridad, debe dejar en custodia sus teléfonos celulares, beepers y cualquier otro artículo de uso no permitido en el ámbito.

## TÍTULO VII

### CAPÍTULO I

#### De los recursos

### SECCIÓN I

#### Recursos

Artículo 93.—**Clases de recursos.** Los recursos serán ordinarios y extraordinarios: son ordinarios el de revocatoria y apelación y extraordinario el de revisión.

Contra las resoluciones de la Comisión Disciplinaria, del Consejo Técnico Interdisciplinario, del Director o Directora del centro o ámbito, cabrá el recurso de revocatoria y apelación en subsidio. Contra las resoluciones del Instituto Nacional de Criminología se podrá interponer el recurso de revocatoria. En ambos casos procede el recurso extraordinario de revisión.

Artículo 94.—**Términos de interposición.** Los recursos ordinarios deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación del acto, bajo pena de inadmisibilidad.

Artículo 95.—**Presentación del recurso.** El recurso se debe presentar ante la Dirección del Centro o ámbito, debiendo consignar en el documento la fecha, hora y firma de quien lo recibe, y lo hará llegar ante el órgano correspondiente.

La parte podrá interponer el recurso de revocatoria y de apelación en forma subsidiaria. En tal caso se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria, de forma parcial o total. Si es declarada con lugar la revocatoria deviene innecesaria el conocimiento y traslado de la apelación.

El recurso de apelación debe ser elevado ante el Instituto Nacional de Criminología para su conocimiento, resolución y agotamiento de la vía administrativa.

Si la parte interesada únicamente presenta recurso de apelación, el órgano inferior se limitará a remitir el legajo de la impugnación con los antecedentes, ante el Instituto Nacional de Criminología, con razón de recibido y de la presentación dentro o fuera del término otorgado.

Artículo 96.—**Plazos para resolver.** Los recursos de revocatoria, apelación y revisión deben resolverse en el término de veinte días hábiles cada uno.

Artículo 97.—**Ejecución y suspensión del acto.** El acto emanado del Consejo Técnico Interdisciplinario, del Director o Directora del centro o ámbito, del Instituto Nacional de Criminología, y de la Comisión Disciplinaria se ejecutará una vez notificado al privado o privada de libertad. La interposición de los recursos procedentes no suspenderá su ejecución, excepto en aquellos casos en que de oficio o a petición de parte se decida suspenderlo porque pueda causar daños de difícil o imposible reparación.

Artículo 98.—**Fuente supletoria.** En materia de recursos se actuará con ajuste a lo preceptuado por la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 99.—**Agotamiento de la vía administrativa.** Cualquiera que fuere la procedencia del acto recurrido, el Instituto Nacional de Criminología se constituye en la única instancia de alzada y su resolución agota vía administrativa.

Artículo 100.—**Recurso extraordinario de revisión.** La parte podrá interponer el recurso de revisión contra los actos finales del Consejo Técnico Interdisciplinario y del Instituto Nacional de Criminología.

Artículo 101.—**Requisitos.** Cabrá el recurso de revisión contra aquellos actos finales firmes en que por manifiesto error de hecho, por la aparición de documentos esenciales de imposible aportación o ignorados al momento de dictar el acto u otros acontecimientos posteriores se dudase de la validez del acto.

Artículo 102.—**De los términos de interposición.**

- a) De un año contado a partir de la notificación del acto, cuando se hubiese incurrido en manifiesto error de hecho.
- b) De tres meses contados a partir de la aparición de los documentos esenciales o de la posibilidad de aportarlos.
- c) En los demás casos, de un año contado a partir del conocimiento del hecho posterior.

## TÍTULO VIII

### Disposiciones finales

Artículo 103.—Refórmense las secciones III y IV del capítulo II del Reglamento sobre Derechos y Deberes de los Privados y las Privadas de Libertad, 22139-J, y córrase la numeración siguiente, para que en adelante se lea así:

## SECCIÓN III

### Del procedimiento disciplinario

Artículo 39.—**Garantía del debido proceso.** El procedimiento se realizará para asegurar el cumplimiento del encargo asignado a la institución, con respeto a los derechos subjetivos e intereses legítimos de los privados y privadas de libertad, de acuerdo con el ordenamiento Jurídico vigente.

El objetivo primordial del procedimiento es la verificación de la verdad real.

Artículo 40.—**Derecho de defensa.** Todos los privados y privadas de libertad tendrán derecho a ejercer su defensa cuando se les atribuya la comisión de una falta disciplinaria.

Artículo 41.—**Inicio y conclusión.** El procedimiento disciplinario se inicia con la confección del reporte y concluye con la resolución de la Comisión Disciplinaria o del Instituto Nacional de Criminología cuando le corresponde la decisión del mismo.

Si el conflicto que da origen al reporte, se resuelve mediante algún procedimiento de resolución alterna de conflictos, a entera satisfacción de las partes involucradas, el asunto se archivará sin más trámite.

Artículo 42.—**Deber de denunciar.** Cuando los hechos que dan lugar al reporte puedan configurar un ilícito penal, el director del ámbito de convivencia en donde estaba ubicado el privado o privada de libertad o el responsable de la Oficina donde esté adscrito, al momento de la comisión de los hechos deberá interponer la denuncia ante la autoridad judicial correspondiente.

Artículo 43.—**Independencia del procedimiento disciplinario.** La medida disciplinaria de índole administrativa es independiente del resultado de la acción jurisdiccional.

Artículo 44.—**Obligatoriedad de confeccionar el reporte.** El reporte debe ser confeccionado por el funcionario o los funcionarios que conozcan del hecho, dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores al conocimiento de la presunta falta.

Artículo 45.—**Contenido del reporte.** El reporte debe contener los siguientes aspectos:

- a) Fecha y hora aproximada en que se cometió la posible falta.
- b) Descripción clara y detallada de los hechos, con indicación del nombre del privado o privada de libertad o los privados o privadas de libertad que intervinieron en los mismos.
- c) Mención de las evidencias o pruebas que fundamentan la confección del reporte e indicación de su localización.
- ch) Fecha y hora en la que se confecciona el reporte.
- d) Nombre y firma de quien o quienes lo elaboran.

Artículo 46.—**Remisión y distribución del reporte.** El reporte será remitido al Director del ámbito de convivencia o al Director del Centro, quien lo hará llegar al funcionario en Derecho, a efecto de que instruya el procedimiento. En el caso del Programa en Comunidad el responsable de la Oficina se encargará de instruir el reporte.

Artículo 47.—**Rechazo de plano.** La Comisión Disciplinaria podrá rechazar de plano el reporte cuando:

- a) El hecho reportado sea atípico.
- b) No pueda determinarse la identidad del autor.
- c) Cuando no cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 53 de este Reglamento.

Artículo 48.—**Entrevista al privado o privada de libertad.** Recibido el reporte el

funcionario instructor realizará entrevista al privado o privada de libertad indicado en aquél, procediendo de la siguiente manera:

- a) Deberá informarle de los hechos que se le imputan, mediante la lectura integral del reporte, con la prueba de cargo que el mismo contenga.
- b) Le hará mención de los derechos que le asisten, fundamentalmente del derecho de defensa.
- c) Invitará al privado o privada de libertad a rendir declaración sobre los hechos que se le imputan, consignando en un acta lo dicho por éste. En caso de que el privado o privada de libertad se niegue a declarar o a firmar el acta así lo hará constar.

Artículo 49.—**Recepción de prueba testimonial.** La recepción de la prueba testimonial de cargo o de descargo también deberá consignarse en acta. Se apercibirá al testigo que de faltar a la verdad podrá incurrir en los delitos de falso testimonio o perjurio.

Artículo 50.—**Recepción de prueba documental.** La prueba documental ofrecida deberá ser aportada por el privado o privada de libertad en un plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la comunicación del reporte, los cuales podrán ampliarse por otro tanto igual cuando el funcionario instructor considere que existen circunstancias extraordinarias que impidieron la entrega de los documentos pertinentes.

Artículo 51.—**Acceso al expediente.** Las partes y sus representantes, y cualquier abogado o abogada, previa identificación, tendrá derecho a examinar, leer y copiar piezas del expediente, así como a pedir certificación de las mismas, con las salvedades que indica el artículo siguiente. El costo de las copias y certificaciones será de cuenta del solicitante.

Artículo 52.—**Acceso restringido.** Serán de acceso restringido las piezas del expediente que contengan Secretos de Estado o informaciones confidenciales, o en general aquellas cuyo conocimiento pueda conferir una oportunidad para dañar ilegítimamente a ofendidos, a la Administración Penitenciaria, a otros privados o privadas de libertad o a terceros, o confiera a la parte un privilegio.

#### SECCIÓN IV

##### De la toma de decisión en materia disciplinaria

Artículo 53.—**Comisión disciplinaria.** Es el órgano colegiado del centro o ámbito penitenciario, encargado de resolver sobre el régimen disciplinario, en atención al informe debidamente fundamentado en la investigación e instrucción realizada, por el funcionario designado para el efecto.

Deberá pronunciarse mediante resolución motivada, según sea el caso, sobre la existencia del hecho imputado e imponer la sanción o procedimiento técnico de atención.

Artículo 54.—**Integración de la Comisión Disciplinaria.** La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- a) Director o Directora del centro o ámbito.
- b) Un representante de los Servicios Jurídicos.
- c) El supervisor o supervisora de seguridad.

El director o directora del centro o ámbito es quien preside la Comisión. En ausencia del director o directora asumirá el funcionario o funcionaria del equipo interdisciplinario. La Comisión se reunirá cuando el director o directora lo disponga y debe observar el plazo legal que rige para el procedimiento disciplinario.

Artículo 55.—**Remisión de lo instruido y toma de decisión.** Finalizada la instrucción el funcionario competente remitirá la misma a la Comisión Disciplinaria para que ésta resuelva lo que en derecho corresponda.

La Comisión Disciplinaria deberá determinar, previo conocimiento de lo instruido, la existencia del hecho, su tipificación, autores y grados de participación. Si procede, impondrá la sanción, cualquier medida de atención técnica, o ambas, según corresponda.

Para ese efecto deberá considerar, necesariamente, las circunstancias personales, familiares y sociales, así como aquellas otras condiciones del privado o privada de libertad que puedan ser determinantes.

Artículo 56.—**Contenido del acuerdo.** El pronunciamiento de la Comisión Disciplinaria consignará, al menos, la fecha y número de sesión, el nombre del privado o privada de libertad, la fecha del reporte, el tipo de falta cometido, la sanción a imponer u otra medida de atención técnica si existió, o la absolutoria si fuere del caso, el voto o votos salvados, en caso de que los hubiere y firma de quien preside la sesión.

Artículo 57.—**Casos de competencia exclusiva del Instituto Nacional de Criminología y procedimiento a aplicar.** Cuando la sanción disciplinaria implique la reubicación del privado o privada de libertad, del Programa Semi Institucional al Programa Institucional, el pronunciamiento de la Comisión Disciplinaria tendrá el carácter de recomendación y deberá elevarse ante el Instituto Nacional de Criminología para su decisión.

Para tal efecto, el Director del Centro o ámbito de convivencia respectivo deberá remitir la recomendación del caso al Instituto Nacional de Criminología en un lapso no mayor de cinco días hábiles.

Para el Programa en Comunidad, será el responsable de la Oficina quién elevará al Instituto Nacional de Criminología una recomendación acerca de la reubicación en el Nivel Semi Institucional o Institucional.

Recibida la recomendación, el Instituto Nacional de Criminología deberá emitir su decisión en un plazo máximo de quince días naturales tratándose de medidas cautelares. En los demás casos deberá ajustarse al período máximo para concluir el procedimiento.

Artículo 58.—**Notificación.** La resolución deberá ser notificada íntegramente al privado o privada de libertad, dejando constancia de ello en el expediente y copia del acuerdo con la firma de recibido del privado o privada de libertad.



Artículo 59.—**Plazo de conclusión del procedimiento.** El procedimiento deberá concluirse en un plazo máximo de dos meses. Queda a salvo la posibilidad de suspender dicho plazo, a petición de parte o de oficio, cuando se presente fuerza mayor o caso fortuito. En todo caso, la suspensión deberá ser notificada al interesado o interesada.

Artículo 60.—**Ejecución del acto.** La decisión emanada de la Comisión Disciplinaria se ejecutará una vez notificado al privado o privada de libertad. La interposición de los recursos procedentes no suspenderá su ejecución, excepto en aquellos casos en que, de oficio o a petición de parte, la Comisión o el Instituto Nacional de Criminología decidan suspenderlo para evitar un perjuicio irreparable.

Artículo 61.—**Recursos.** Las resoluciones de la Comisión Disciplinaria o del Instituto Nacional de Criminología serán susceptibles de los recursos previstos en el Reglamento Orgánico y Operativo de la Dirección General de Adaptación Social.

Dichos recursos deberán interponerse por el interesado en los términos y formas estipuladas en tal título.

Para los efectos de este artículo se considerará interesados al privado o privada de libertad y a la Defensoría de los Derechos del privado y privada de Libertad.

Artículo 104.—**Derogatorias.** Deróguese la siguiente normativa:

- a) Decreto 32754-J, de 3 de octubre de 2005.
- b) Decreto 32724-J, de 3 de octubre de 2005.
- c) Decreto 32999-J, del 15 de marzo de 2006.
- d) Las secciones I y II del capítulo II, del título I, del Decreto 22198-J, de 26 de febrero de 1993.
- e) El título II del Decreto 22198-J, de 26 de febrero de 1993.

Artículo 105.—**Rige.** Rige a partir de los tres meses de su publicación, con excepción de lo dispuesto en el artículo 25, que entrará a regir a partir de la publicación.

### Disposiciones transitorias

Transitorio I.—En un plazo máximo de seis meses a partir de la promulgación del presente Reglamento técnico, los centros penitenciarios realizarán un proceso de valoraciones técnicas para cambio de nivel, organizado de conformidad con las condiciones y posibilidades existentes en los mismos, de las personas privadas de libertad que descuenten sentencias mayores de seis y menores de doce años que hayan cumplido el primer tercio de la pena total y haya transcurrido un año o más desde su última valoración para cambio de nivel. Deberán valorarse para el mismo efecto aquellas personas privadas de libertad que descuenten sentencias mayores de doce años y le resten por descontar tres años o menos, y que haya transcurrido un año o más desde su última valoración técnica para cambio de nivel.

Transitorio II.—Las personas mayores de 60 años pero menores de 65 años, que se encuentren en el Centro de Atención Institucional Adulto Mayor al momento de la vigencia del presente Reglamento, permanecerán en dicho centro.

Dado en la Presidencia de la República, a los once días del mes de julio del dos mil siete.

ÓSCAR ARIAS SÁNCHEZ.—La Ministra de Justicia y Gracia, Laura Chinchilla Miranda.—1 vez.—(Solicitud N° 15667).—C-586265.—(D33876-64952).

## ANEXO N° 02

### Convenio para manufactura de productos de oficina por parte de las privadas de libertad del Centro de Atención Institucional El Buen Pastor

#### AMPO limitada - Ministerio de Justicia

Entre nosotros, VIVIANA MARTIN SALAZAR, mayor, casada, Doctora en Derecho, vecina de San Pedro de Montes de Oca, con cédula de identidad número uno- seiscientos treinta y uno- setecientos cincuenta y ocho, en mi condición de Ministra de Justicia, nombrada según Acuerdo Ejecutivo 1V° 578-P de fecha ocho de octubre de dos mil ocho y RODRIGO CHINCHILLA CALDERON, Mayor, casado dos veces, Industrial, portador de la cédula de identidad número uno - quinientos cuatro - seiscientos treinta y uno, vecino de San José, en mi condición de Apoderado General en representación de AMPO LIMITADA, cédula jurídica número tres ciento dos - cero diez mil ciento sesenta y cuatro, acordamos suscribir el presente Convenio para la Manufactura de Productos de Oficina por parte de las Privadas de Libertad, del Centro de Atención Institucional Buen Pastor.

#### CONSIDERANDO

Primero: Que el artículo 3 inciso b) de la Ley 4762 del ocho de mayo de mil novecientos setenta y uno, señala como uno de los fines de la Dirección General de Adaptación Social la custodia y tratamiento de los procesados y sentenciados.

Segundo. Que el artículo 55 del Código Penal establece la posibilidad de otorgar el descuento de la pena mediante el trabajo a favor de la Administración Pública, de Instituciones y Corporaciones Autónomas y Semi Autónomas del Estado o de la Empresa Privada, para los privados de libertad de la Dirección General de Adaptación Social.

Tercero: Que el Ministerio trabaja sobre la visión del delito como un fenómeno social, de ahí la necesidad de participación de la comunidad a través de grupos

organizados que colaboren en la promoción y desarrollo de las personas privadas de libertad y sus opciones de inserción comunitaria.

Cuarto: Que en ese sentido, es deber del Ministerio velar porque la población privada de libertad cuente con un espacio físico en el cual pueda desarrollar la actividad propia de los distintos proyectos laborales en que participe, los cuales además de formar parte de su proceso de inserción, constituyen un incentivo para su desarrollo personal y familiar.

Quinto: Que diversas empresas han implementado en los Centros de la Administración Penitenciaria, proyectos exitosos con la población privada de libertad tanto a nivel de asistencia personal como en la atención de sus necesidades en diversos campos como el laboral, el emocional, el espiritual y otros.

#### *POR TANTO*

Con el propósito de cumplir con los objetivos y los fines de la Ley 4762 acordamos celebrar el presente Convenio para la Manufactura de Productos de Oficina por parte de las Privadas de Libertad del Centro de Atención Institucional Buen Pastor, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Para efectos de este Convenio y por razones de brevedad, acordamos denominar en adelante al Ministerio de Justicia "El Ministerio", a la Dirección General de Adaptación Social, "La DGAS", al Centro de Atención Institucional Buen Pastor "CAI BUEN PASTOR" y a la empresa AMPO LIMITADA, "La Empresa".

SEGUNDA: Las -partes acuerdan llevar a cabo en forma conjunta, con la mayor eficacia, lealtad y buena fe en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones, el proyecto de Manufactura de Productos de Oficina por parte de las privadas de libertad ubicadas en el "CAI BUEN PASTOR".

TERCERA: No podrá considerarse que exista relación laboral entre las privadas de libertad beneficiadas por el Proyecto para la Manufactura de Productos de Oficina y "La Empresa", ni entre aquellos y "El Ministerio".

CUARTA: El presente Proyecto, será desarrollado en las instalaciones del "CAI BUEN PASTOR", en el área designada al efecto por las autoridades de "La DGAS", quienes deberán tomar en cuenta aspectos de seguridad y funcionalidad al momento de su elección. Los edificios que se construyan se harán con el - financiamiento de "La Empresa" y en ellos se llevará a cabo la producción y se guardarán las herramientas, los equipos necesarios, la materia prima y el producto terminado.

El Departamento de Arquitectura en la anuencia de "La DGAS" y en coordinación con el Director del "CAI BUEN PASTOR", autorizará dicha construcción de previo a su realización, para cuyos efectos el Jefe del Departamento de Arquitectura designará un profesional responsable para la debida inspección técnica.

QUINTA: Las modificaciones, reparaciones que sea necesario realizar en las instalaciones del "CAI BUEN PASTOR" para ajustar su infraestructura a las necesidades del Taller de Manufactura de Productos de Oficina, serán cubiertas en su totalidad por "La Empresa" y serán propiedad de "El Ministerio".

SEXTA: En la actividad podrán participar aquellas privadas de libertad ,que cumplan con los requisitos estipulados por el artículo 55 del Código Penal y demás normativa atinente y vigente, previa recomendación de parte del Consejo de Valoración Técnica del Centro.

SÉTIMA: "La Empresa" se compromete a cancelar como incentivo económico a las privadas de libertad, la suma de trescientos colones por hora al inicio y mientras recibe el respectivo entrenamiento por un tiempo de dos meses y trescientos cincuenta colones por hora cuando hayan alcanzado la destreza según los índices de productividad. Los montos antes señalados serán revisados cada seis meses de acuerdo al índice de inflación reportado por el Gobierno de la República.

OCTAVA: La actividad se iniciará con un mínimo de treinta privadas de libertad, cantidad que podría aumentarse o disminuirse según sean las necesidades de

producción y las limitaciones en la asignación de privadas de libertad que tenga el "CAI BUEN PASTOR".

NOVENA: "La Empresa" se compromete a:

- a) Acondicionar, el espacio físico o infraestructura asignado por "La DGAS" requerida para el funcionamiento del proyecto.
- b) A cancelar quincenalmente, y de conformidad con lo establecido por la Administración del Centro, previa coordinación y fiscalización de ésta instancia, el dinero correspondiente al pago de planillas para aquellas privadas de libertad que estén debidamente incorporadas al proyecto, pudiéndose en casos de urgencia coordinar pagos inmediatos.
- c) Aportar la materia prima, herramientas y equipos necesarios para que la producción se dé en condiciones mínimas de salud ocupacional.
- d) Capacitar a las privadas de libertad dentro del tiempo establecido para desarrollar dicha actividad, para que puedan ejecutar su trabajo.
- e) Respetar los horarios institucionales destinados a la atención técnica y de salud de las privadas de libertad ubicadas en el proyecto.
- F) Incluir dentro de una póliza que cubra accidentes a la población privada de libertad que sea ubicada en el proyecto.
- g) Nombrar un personero responsable para la ejecución del proyecto, que ejercerá la función de supervisor de los trabajos a ejecutar.
- h) Mantener una relación coordinada con las diferentes instancias del Centro Penal, para realizar los ajustes pertinentes sobre la marcha del proyecto.
- i) Brindar un informe por escrito al Consejo de Valoración del Centro, cuando se prescinda de los servicios de una privada de libertad.
- d) Conocer y respetar las normas de seguridad que rigen el Sistema Penitenciario y las disposiciones propias del Centro.

DÉCIMA: "La Empresa" se compromete asimismo, a entregar la materia prima necesaria para el ensamble y preensamble de los productos que se manufacturarán en los talleres a las privadas de libertad a través de su Supervisor designado, la que deberá ser recibida por éste conforme, tanto en términos de cantidad como de calidad del material, contra comprobante que será suscrito en original y acompañado de dos copias.

El Supervisor designado par "La Empresa" será el responsable del buen estado de las herramientas necesarias para llevar a cabo las actividades de manufactura que sean provistas a las privadas de libertad, así como de la materia prima que se les entregue.

DÉCIMA PRIMERA: "La DGAS" se compromete a:

- a) Establecer los procedimientos dentro del Centro para garantizar la ubicación de la población requerida, para que la producción se realice en óptimas condiciones de eficacia y se cumpla con la producción, salvo caso fortuito o fuerza mayor. Para esos efectos, el Consejo de Valoración del Centro, determinará las condiciones necesarias para la participación de las privadas de libertad en este proyecto, y aprobará la ubicación de cada una de ellas en el mismo.
- b) Permitir el ingreso de vehículos y personas sin perjuicio de las condiciones de seguridad y control necesarias, según la reglamentación vigente para el recibo de materiales y despacho del producto por parte de la empresa, dentro de las posibilidades institucionales.
- c) Divulgar los alcances del presente Convenio, con el objetivo de :dar a conocer los beneficios que éste producirá en el desarrollo personal de las privadas de libertad.
- d) Brindar la atención técnica a las privadas de libertad, salvo situaciones excepcionales, en horarios que no interfieran con la jornada laboral.

- e) Fiscalizar la efectividad de los pagos correspondientes al incentivo económico que reciban las privadas de libertad.
- f) Suministrar el servicio de agua que requiera, así como de los servicios de electricidad para la ejecución del proyecto.

DÉCIMA SEGUNDA: El Director del "CAI BUEN PASTOR" será el responsable de la custodia de las instalaciones donde se realicen las actividades de trabajo así como de girar las instrucciones para que se tomen las medidas de seguridad necesarias para proteger la materia prima y herramientas que se utilicen en la manufactura del producto. A su vez, "La Empresa" deberá tomar también todas las previsiones y cuidados necesarios para garantizarse la seguridad de sus bienes.

DÉCIMA TERCERA: Corresponderá a la Administración de "El Centro":

- a) Llevar los controles y emitir la respectiva autorización de ingreso y salida de materia prima, productos terminados, insumos sobrantes y equipo o herramientas aportados por "La Empresa".
- b) Fiscalizar el pago de dineros, que sean consecuencia de la realización del proyecto, para cuyos efectos, el responsable de la ejecución del proyecto deberá suministrarle los reportes de tiempo de cada privada de libertad, así como la respectiva constancia de pago efectuado.

DÉCIMA CUARTA: "La DGAS" no se hace responsable de daños o pérdidas de materiales o producto terminado que se provoquen por situaciones ajenas al control de la administración penitenciaria.

DÉCIMA QUINTA: La actividad a desarrollar por las privadas de libertad a que se alude en el presente Convenio, se realizará de lunes a sábado de las ocho a las dieciséis y treinta horas; destinándose -quince minutos en la mañana y quince minutos en la tarde para merendar, y una hora para el tiempo de almuerzo, previo acuerdo tomando entre el Director del "CAI BUEN PASTOR" y "La Empresa". "El Ministerio" garantiza mínimo cuarenta y dos horas semanales de producción efectiva, de conformidad con el horario del "CAI Buen Pastor", y también previo



acuerdo tomado entre el Director del "CAI BUEN PASTOR" y el supervisor designado por "La Empresa".

DÉCIMA SEXTA: En caso de requerirse tiempo adicional para realizar o desarrollar las actividades objeto del presente Convenio, "La Empresa" deberá coordinar la consecución de éste directamente con la Dirección del "CA1 BUEN PASTOR" que a su vez hará las coordinaciones respectivas con los Departamentos de Orientación y de Seguridad, siempre y cuando las privadas de libertad estén de acuerdo y en el entendido que el mismo se remunerará proporcionalmente a la labor efectuada.

DÉCIMA SÉTIMA: Se entiende que las privadas de libertad que participan en la presente actividad, conservan su derecho a ser atendidas médicamente en caso de ser necesario, para cuyos efectos deberán darse las coordinaciones previas entre las partes involucradas.

DÉCIMA OCTAVA: El Director del "CAI BUEN PASTOR", será el responsable de resolver los conflictos que surjan entre las privadas de libertad y "La Empresa" con motivo de la ejecución del presente Convenio.

DÉCIMA NOVENA: A excepción del responsable de la ejecución del proyecto, personal de capacitación o instructores, el total de la mano de obra a emplearse debe ser de la población privada de libertad.

VIGÉSIMA: El presente convenio tendrá un periodo de vigencia de un año contado a partir de su respectivo refrendo, prorrogable por períodos iguales hasta por tres años más, previo acuerdo por escrito entre las partes el cual deberá coordinarse con a1 menos dos meses de antelación a su vencimiento. Igualmente las partes se comprometen a informar con dos meses de anticipación, su intención de no prorrogar más el presente convenio.

El Convenio será evaluado anualmente por el "CAI BUEN PASTOR", debiendo rendir previo al vencimiento, un informe de la ejecución y los logros alcanzados con el proyecto a "La DGAS".

VIGÉSIMA PRIMERA: En caso de no renovarse el presente Convenio, las construcciones y / o acondicionamiento del espacio físico realizadas por "La Empresa" pasarán a ser propiedad de "El Ministerio" y "La Empresa" solamente retirará herramientas, equipo y materiales aportados para la elaboración de los productos, así como los productos terminados, siempre y cuando no tenga pendiente el cumplimiento de lo estipulado en la cláusula séptima.

VIGÉSIMA SEGUNDA: En virtud de su naturaleza, este Convenio se considera de cuantía inestimable., razón por la cual y de acuerdo con la normativa vigente, deberá ser remitido a la Contraloría General de la República para su respectivo refrendo.

En fe de lo anteriormente convenido y estipulado, firmamos con las copias de estilo, en Pococí a los veintiocho días del mes de febrero del año dos mil nueve.

Dra. Viviana Martín

Daniel Del Río Correa

Ministra de Justicia

RED LETTER, S.A.

*Presente en este acto, el señor Presidente de la República, Doctor Oscar Arias Sánchez, suscribe el presente documento como Testigo de Honor de la firma del presente convenio.*

Oscar Arias Sánchez

Presidente de la República