

**INFORME DE VISITA**  
**CUARTEL DE LOS ANDES**  
**POLICIA DE INVESTIGACIONES**



**Comisión Técnica de la Visita**

Julio 2022

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	3
II.	CONTEXTO DE LA VISITA.....	5
III.	CARACTERIZACIÓN DE LA VISITA .....	6
IV.	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	9
V.	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD.....	2
	Rúbrica de calificación del establecimiento .....	2
VI.	RECOMENDACIONES .....	7
VII.	PROPUESTA DE TRABAJO.....	9

## I. INTRODUCCIÓN

La Ley N° 21.154<sup>1</sup> designa al Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) como el Mecanismo Nacional de Prevención Contra la Tortura (MNTP) y Otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes; institucionalidad que busca reforzar el sistema de protección y promoción de los Derechos Humanos de las personas privadas de libertad en Chile.

Para dar cumplimiento a su mandato, el INDH actuará exclusivamente a través del Comité de Prevención de la Tortura (CPT), cuya misión es dar aplicación a lo dispuesto en el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de las Naciones Unidas y los instrumentos internacionales en la materia ratificados por Chile, la Constitución Política de la República y la demás normativa vigente.

Se debe destacar que la labor del CPT contempla un rol preventivo, es decir, su trabajo está orientado a la anticipación de hechos de tortura, así como la detección y modificación de los factores que inciden en la generación y reproducción de este tipo de delitos. Para ello, se realizan diversas acciones, aunque, como se ha demostrado, uno de los principales instrumentos para poder fortalecer la labor preventiva son las visitas periódicas no programadas a los lugares de privación de libertad, puesto que dichas instancias permiten verificar in situ las condiciones y el trato que reciben estas personas, reconociendo presencialmente los factores de riesgo presentes.

De este modo, durante las visitas el énfasis está centrado en conocer la situación de las personas que se encuentran detenidas o privadas de libertad, como también el funcionamiento de las instalaciones y sus condiciones. Complementariamente, es de vital importancia indagar en las condiciones laborales de quienes trabajan en estos lugares, principalmente quienes son responsables de la custodia de las personas privadas libertad, puesto que éstas también pueden transformarse en posibles factores que incidan en malos tratos o hechos de tortura.

Cabe señalar que, aunque la visita tiene un objetivo preventivo, si la situación de un individuo o grupo es motivo de preocupación especial, por encontrarse expuesta o sometida a malos tratos incluso indicios de tortura, pueden ser necesarias acciones de protección inmediatas, aunque el propósito principal será lograr acordar cambios sistémicos que prevengan estos hechos (APT, 2013). Otro objetivo clave del monitoreo preventivo es proporcionar recomendaciones concretas a través del diálogo constructivo con las autoridades para mitigar o eliminar los factores de riesgo y proponer medidas preventivas.

También se debe señalar la noción amplia que considera el MNPT como “Lugar de privación de libertad” definiéndolo como: *todo lugar, inmueble o mueble, incluidos los medios de transporte, administrados o dirigidos por el Estado o por particulares que cumplan una función pública, en que se encuentren o pudieren encontrarse personas privadas de libertad, sea por orden de autoridad pública o a instigación suya o con su consentimiento expreso o tácito, como resultado de una orden de arresto, detención, en tránsito, prisión preventiva, cumplimiento de penas privativas de libertad, internación voluntaria o forzosa, sea administrativa o*

---

<sup>1</sup> Publicada el 25 de abril del año 2019

*judicial, como medida de protección, custodia o cualquier otra medida que impida su libre desplazamiento físico o que no se le permita abandonar libremente*<sup>2</sup>.

De esta forma el MNPT tiene a su cargo el monitoreo permanente de Unidades Policiales, Centros Penitenciarios, Centros de internación psiquiátricos, Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) y Residencias para niños, niñas y adolescentes bajo custodia del Estado, entre otros.

Para el logro de estos objetivos, el CPT cuenta en general con las siguientes funciones:

- Examinar periódicamente las condiciones de las personas privadas de libertad y el trato que reciben;
- Realizar visitas periódicas preventivas no programadas y de monitoreo a los lugares de privación de libertad que determine libremente;
- Reunirse con las personas que se encuentren en el lugar de la visita y efectuar las entrevistas personales o grupales que estime pertinente;
- Realizar las recomendaciones pertinentes a las autoridades competentes del servicio responsable del lugar de privación de libertad; y,
- Proponer al Consejo del Instituto modificaciones legales o reglamentarias en materia de tortura, tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes con el fin de adecuar la normativa existente a los estándares internacionales en la materia, para que sean sometidas a la consideración del Presidente de la República por medio del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Por todo lo anterior, el presente informe tiene como finalidad dar cuenta de los elementos recabados durante la visita preventiva realizada a fines de abril a la V Región de Valparaíso, particularmente al Cuartel de la PDI de Los Andes, el cual integra las Brigadas de: Homicidios, Antinarcóticos y contra el Crimen Organizado, Delitos Económicos, Delitos Sexuales, Robos y Departamento de Migraciones y Policía Internacional. A partir de los hallazgos emanados en dicha instancia se establecen una serie de recomendaciones que permiten trazar una ruta de trabajo en conjunto orientada a erradicar cualquier indicio de Tortura, Tratos Cruelles, Inhumanos o Degradantes.

Cabe señalar que el CPT resalta positivamente la recepción y trato recibido en esta unidad visitada, demostrando, en todo momento, buena disposición para colaborar con los objetivos y con las técnicas a desarrollar, agradeciendo, por tanto, la confianza del personal que con su testimonio aportó información valiosa para los fines de este informe.

---

<sup>2</sup> Ley 21154, Art. 2 letra d). Diario Oficial de la República de Chile. Publicada el 25 de abril 2019. Chile.

## **II. CONTEXTO DE LA VISITA**

La visita a la región de Valparaíso responde al interés del Comité de ampliar su ámbito de observación a lugares de privación de libertad en las distintas regiones del territorio nacional.

Particularmente la región de Valparaíso ha evidenciado un cambio en su patrón socio delictual que significa un importante desafío para las policías, que además se han visto espacialmente exigidas a partir del Estallido Social y la posterior pandemia sanitaria.

Las estadísticas policiales recabadas en el marco del diagnóstico institucional del área de función policial evidencian un alza progresiva en el número de detenidos por Carabineros, aunque sucede lo contrario con las estadísticas de la Policía de Investigaciones las que demuestran un descenso de personas detenidas, aunque sí un mayor número de decomisos y otros procedimientos.

Sin embargo, lo que también se evidencia es que estos incrementos rara vez van acompañados de mejor infraestructura policial, mayor dotación de personal e instancias de formación relativos al proceso de detención. Siendo relevante para el Comité identificar de primera fuente cualquier factor de riesgo vinculado al proceso de detención que pudiese derivar en la comisión de Tortura o de Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes.

### III. CARACTERIZACIÓN DE LA VISITA

Como ya se ha señalado, el CPT tiene entre sus funciones “realizar visitas periódicas preventivas no programadas y de monitoreo a los lugares de privación de libertad que determine libremente”. En esta facultad se enmarca la visita a la Región de Valparaíso efectuadas entre los días 27 y 29 de abril de 2022, en la cual se visitó cuatro unidades de carabineros y el Cuartel de la Policía de Investigaciones de Los Andes, además de una visita especial realizada con posterioridad a la Subcomisaría de Llay Llay el día 11 de mayo, todas ellas con un carácter netamente preventivo, orientadas a observar, en términos generales, los protocolos y procedimientos en materia de detención de personas, las condiciones físicas y materiales disponibles para ello, y, a su vez, el clima y condicionales labores del personal destinado a estas funciones. Específicamente para el caso de la Policía de Investigaciones la visita se efectuó el día 29 de abril, desde las 14:30 hrs. hasta las 17:30 hrs. aprox.

Unidades policiales visitadas		
Cuartel de policía de Investigaciones	Día	Horario Visita
Cuartel de Los Andes	29 abril	14:00-17:30

El objetivo general planteado para estas visitas fue:

- Evaluar los factores de riesgo presentes en estas unidades policiales y que podrían incrementar la probabilidad de comisión de tortura u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Mientras que los objetivos específicos fueron:

- Presentar al CPT y visibilizar su rol en la protección de las personas que se encuentran bajo custodia policial.
- Reconocer, mediante la aplicación de diversas metodologías e instrumentos, las condiciones de las unidades, su personal y de las personas detenidas al momento de la visita.
- Analizar el nivel de cumplimiento de los hallazgos encontrados en las diversas dimensiones medidas con base a estándares internacionales de derechos humanos.
- Proponer recomendaciones dirigidas a las diversas autoridades con competencia en la administración y funcionamiento de las unidades policiales visitadas.
- Establecer la base de un diálogo constructivo y permanente, con las Prefecturas y las unidades policiales visitadas, a fin de prevenir la tortura y los tratos crueles, inhumanos y degradantes.

Durante la visita al Cuartel de la PDI, se consideró el despliegue de una metodología orientada tanto al análisis de información secundaria, en especial de los registros existentes en materia de detención, como a la recolección de información primaria. Para ello se emplearon diversas técnicas de levantamiento de información entre las que se destacan:

1. Entrevistas semiestructuradas: se realizaron un total de 4 entrevistas orientadas a levantar, de forma flexible, los discursos y reflexiones de los diversos actores presentes

en cada unidad policial. Específicamente se efectuaron entrevistas a autoridades y funcionarios de la Policía de Investigaciones de las diversas brigadas que se encuentran presentes en el cuartel

2. Técnica de observación: esta técnica de campo estuvo centrada, en observar principalmente el área de detención y algunos otros lugares por donde se traslada a las personas que se encuentran en esta situación o donde esperan sus familiares. Específicamente se aplicó una pauta de observación orientada al registro de información sobre las celdas, las condiciones materiales del cuartel, la ubicación y funcionamiento de cámaras, la adecuación de protocolos sanitarios, entre otras variables que, en su conjunto, permiten obtener una mirada panorámica de la condición de infraestructura, equipamiento y seguridad disponible para poder ejercer correctamente el proceso de detención.
3. Revisión documental: se analizó la información existente en los libros de detenidos, los libros de las guardias y los partes policiales. El propósito principal fue constatar la existencia y coherencia de los registros, su adecuación a los protocolos institucionales y la detección de cualquier incidente o indicio de hechos de tortura, tratos crueles, inhumanos y degradantes.

### **Dimensiones de análisis**

La aplicación de estas técnicas facilitó la adquisición de información relevante para cada una de las cinco dimensiones de análisis definidas por el área de custodia policial, a saber: 1) condiciones materiales de la unidad; 2) medidas de protección, que incluye el análisis de los procedimientos y protocolos del proceso de detención; 3) Salud, donde se observa los conocimientos, protocolose insumos para responder ante emergencias médicas de las personas detenidas; 4) Trato a las personas detenidas; y 5) Gestión del personal, donde además de profundizar en las condiciones laborales, los niveles de capacitación y formación en materia de DDHH y de atención a los grupos específicos que pueden recibir (por ejemplo, mujeres o población migrante), se observa el clima laboral entre las y los funcionarios.

Estas dimensiones y variables de observación responden, primeramente, a lo establecido por los diversos protocolos y normativas que analizan la situación de las personas privadas de libertad, poniendo acento en las características de las condiciones, tratos y procedimientos que deben estar presente para garantizar los derechos humanos de estas personas. A su vez, integra los hallazgos de la propia experiencia de otros Comités de Prevención de la Tortura, organismos públicos e instituciones de la sociedad civil con una amplia trayectoria en la defensa de los derechos humanos y en la supervisión de los lugares de privación de libertad, incluyendo las unidades policiales. Por último, integra la mirada de la literatura, nacional e internacional, especializada en el estudio de la función policial para observar aspectos respecto a su gestión interna, poniendo el foco en cómo ciertas situaciones pueden afectar el trato a las personas detenidas (sobrecarga laboral, clima laboral adverso, presencia de violencia interna, etc.).

## **Sistematización y análisis**

Posterior a la visita, la información emanada de los instrumentos aplicados fue debidamente procesada y sistematizada por el equipo del Comité, sirviendo de base para el análisis de cada una de las dimensiones y para la posterior elaboración de las recomendaciones.

La información fue transcrita e integrada, buscando mantener el anonimato y confidencialidad de quienes participaron y dieron sus opiniones, por tanto, no es fin de este informe individualizar a estas personas. Por el contrario, se busca recoger, de estos testimonios, elementos transversales que puedan servir para destacar o para reconocer áreas de oportunidad que sean necesarias de mejorar y, de ese modo, alcanzar estándares adecuados en el funcionamiento o condiciones de las unidades en lo que respecta, particularmente, a la detención y custodia de las personas privadas de libertad.

Parece importante precisar que en el caso del Cuartel no se encontraba personas detenidas al momento de la visita por tanto fue imposible la aplicación de los instrumentos dirigidos a ellas, lo que impide recoger su testimonio y profundizar en las variables relativas al trato recibido al momento de la detención, traslado y su estadía bajo la custodia de la PDI.

#### **IV. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN**

A continuación, se presenta una descripción de la información recabada en la visita al Cuartel de Los Andes por cada dimensión de análisis propuesta. En ocasiones se hace referencia a citas textuales de las personas entrevistadas, colocando sus palabras entre comillas, pero omitiendo cualquier tipo de identificación a fin de resguardar su identidad. Es relevante destacar que los hallazgos y conclusiones que se derivan de este análisis corresponden al momento en que se hizo el levantamiento de información, es decir, retratan un momento determinado del funcionamiento de la unidad, lo que no siempre es generalizable al actuar cotidiano, sin embargo, se cree que las impresiones e información recogida, gracias a la amplitud de temas analizados, sí permite aportar a una mirada general de las condiciones y procedimientos utilizados en la custodia policial del cuartel.

Por su parte, si bien reconocemos que la presencia de observadores externos al funcionamiento tradicional de los espacios de trabajo siempre puede inhibir, modificar o fomentar ciertas disposiciones y dinámicas entre el personal de la unidad policial y sus labores, creemos que sin lugar a duda hay elementos que pueden observarse y extraerse más allá del discurso y de lo evidente, más aún con la rigurosidad técnica y metodológica implementada durante la visita, por tanto, esta situación si bien no puede ser superada en su totalidad, sí está contemplada en la descripción y análisis que se presenta a continuación.

Asimismo, se especifica que, si bien es importante contemplar lo que sucede al momento de la detención y traslado de las personas detenidas, momentos enunciados por la literatura y la experiencia como particularmente sensibles y posibles de la ocurrencia de malos tratos, esta metodología de visita a la unidad no permite al equipo observar en profundidad esas situaciones y en particular en esta unidad donde no fue posible encontrar a personas detenidas al momento de la visita, lo cual hace que la dimensión de trato sea una de las con menor información para poder dictar recomendaciones, debilidad que se espera poder ir resolviendo y complementando con otras metodología en el corto plazo. Pese a ello, consideramos que en las otras dimensiones la información es valiosa y permite validar los hallazgos y, por ende, las recomendaciones que de allí emanan.

##### **1. Condiciones e infraestructura del lugar de detención**

El cuartel de la Policía de Investigaciones de Los Andes ubicado en un lugar estratégico en el centro de la ciudad, a una cuadra de la plaza de armas, ocupa un edificio arrendado, que no fue construido específicamente para que una institución policial desempeñará sus funciones ni albergara a la gran cantidad de personal y a la diversidad de procedimientos implementados. En este sentido, un primer hallazgo que se evidencia en la visita es que el edificio no cuenta con la infraestructura necesaria para que una institución de estas características pueda estar cómodamente albergada, lo que posiciona la interrogante sobre ¿si las entidades policiales pueden emplazarse en edificios no planeados ni construidos para ellos y si éstos pueden ofrecer los espacios necesarios para el cumplimiento de sus procedimientos y funciones?

Lo que para el caso específico de este cuartel de Los Andes la respuesta sería negativa, puesto que se reconocen un amplio número de falencias y necesidades, las cuales, si bien intentan ser atendidas con los recursos disponibles, sin duda limitan o afectan el óptimo desempeño de sus tareas y de las condiciones laborales para las y los funcionarios. Por ejemplo, se observa la ausencia de casino o comedor con los requerimientos básicos para su personal, las oficinas son pequeñas y no cuentan con divisiones necesarias para otorgar la privacidad de ciertas atenciones (por ejemplo, toma de declaración a personas detenidas o interposición de denuncias por víctima de delitos sexuales o violencia intrafamiliar). Asimismo, el área de calabozos cuenta con serias deficiencias, las que pueden transformarse en preocupantes factores de riesgo que pueden favorecer o facilitar la presencia de malos tratos a las personas detenidas.

Particularmente, el sector de personas detenidas se encuentra aislado del resto del edificio del cuartel, al fondo del patio del recinto, detrás del estacionamiento, y sin un lugar para que se encuentre algún funcionario que les custodie directamente.

*Fotografías N° 1 y 2 (vista general hacia el área de celdas que demuestra lo aislado que está del resto del edificio)*



A su vez, este espacio cuenta con 3 celdas, sin segmentación explícita, y con puertas con barrotes, además de una instalación sanitaria con media puerta. Cabe señalar el mal estado de dicho sector, por una parte, las celdas cuentan con escasa luz natural, no cuentan con ventanas internas (sólo una de ellas tenía un pequeño espacio de ventana, el cual estaba taponeado con papel), y sólo existen unas pequeñas ventanas en el pasillo que da a las celdas. Por su parte, la luz artificial es muy limitada, incluso en dos de éstas se encontraba sin ampolletas y con cables a la vista, lo cual también parece transformarse en un factor de riesgo para la seguridad de las personas detenidas y para las personas funcionarias.

Fotografías N° 3, 4, 5 y 6 (imágenes del interior de las 3 celdas)



Por otra parte, la puerta de ingreso a este sector de celdas es con rejas (no con madera u otro material cerrado), por lo tanto, existe un ingreso constante de aire y viento, lo que, si bien podría favorecer la ventilación, sobre todo para el verano, impide la posibilidad de calefaccionar las celdas en una ciudad que alcanza muy bajas temperaturas en los periodos de otoño e invierno. Por tanto, al momento de la visita, y pese a no existir bajas temperaturas, el lugar parece muy frio en relación el resto del edificio del cuartel.

Fotografía N° 7(pasillo ingreso a las celdas)



Además del problema de la falta de aislamiento y cierre que permita una adecuada calefacción, también se visualizan problemas de humedad y mal olor, lo que seguro correspondía a la falta de limpieza observada, tanto en las celdas, pero sobre todo en el sanitario presente en el área. Respecto a este espacio, sólo se visualiza un baño para todas las personas que puedan estar detenidas, sin diferenciación por sexo ni con posibilidad de ser utilizado por personas con movilidad reducida, además de contar con un lavamanos y un inodoro en malas condiciones, sin tapa, sin manilla para la cadena y sin agua, desaseado y con rastros de suciedad acumulada.

Fotografía N° 8 (Inodoro en sanitario del área de celdas)



Además, no se observan útiles de higiene personal (sin papel higiénico ni jabón) y de limpieza, sólo es visible un cloro gel en la ventana del pasillo. Complementario a lo insalubre del lugar, se reconoce también la ausencia de privacidad que ofrece este lugar al contar con una pequeña puerta que no cubriría correctamente a la persona que requiera su uso (si bien el estándar en la materia señala que las puertas incompletas son correctas en los lugares de detención porque buscan garantizar la seguridad de éstas, a su vez, dichas puertas deben tener una medida adecuada para que a su vez permitan la privacidad)

Todas las celdas cuentan con banca de concreto para permitir el descanso y, si bien no había personas detenidas al momento de la visita, se observan algunas frazadas tiradas en ese sector. Se señala que algunas de ellas son dejadas y/o donadas por estas propias personas, puesto que la institución no cuenta con ese equipamiento.

*Fotografías N° 9 y 10 (bancas y frazadas observadas en las celdas)*

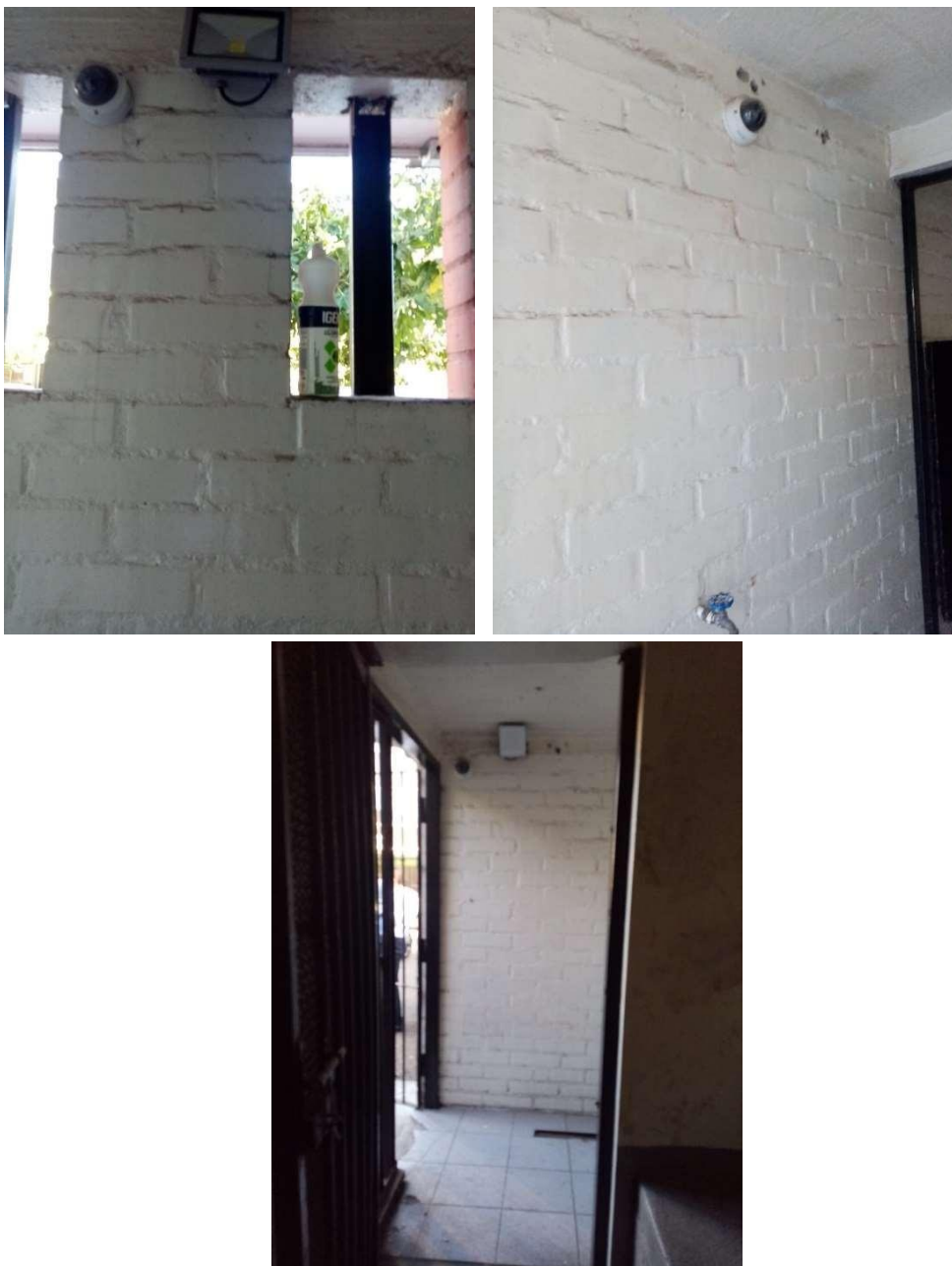


A su vez, el sistema de cámaras del recinto parece deficiente, puesto que no se logra cubrir a plenitud el trayecto por el cual transitan las personas detenidas. Por ejemplo, no se lograba registrar el paso desde el sector de la guardia, donde ingresan las personas detenidas, hasta el sector de los calabozos.

Asimismo, de las tres cámaras instaladas en el sector de calabozo, en el pasillo frente a la puerta de cada celda, sólo una se encontraba en funcionamiento y con mala resolución. Y aun cuando estuvieran las tres funcionando se identifica una posible presencia de puntos ciegos por la sola ubicación en las que se encuentran instaladas, en las afueras de las celdas, teniendo en consideración que una de las celdas es tipo L, por tanto, quedaría un espacio que no lograría ser registrado por la cámara instalada en el pasillo.

Tal situación es de gran preocupación para este Comité, porque sumado a que el sector de calabozo está aislado, la posibilidad que ante un inconveniente, llamado de urgencia o incluso una autolesión por parte de una persona detenida, la posibilidad de dar pronta respuesta es menor y queda a la vigilancia de que el personal que observa el monitor del sistema de cámaras, ubicado en la guardia de ingreso al recinto contiguo al espacio de atención al público general, pueda alcanzar a visualizar, con la mala y limitada imagen cubierta por dichas cámaras.

Fotografías N° 11, 12 y 13 (cámaras de vigilancia)



En el área de celdas no se aprecian extintores ni señalética de evacuación ante emergencias, tampoco carteles alusivos a los derechos de las personas detenidas (sólo en la zona de la guardia y atención a público). Por último, preocupan algunos lugares, en los alrededores del calabozo, que pueden transformarse en riesgosos, propicios para la comisión de malas prácticas, dado lo escondido y poco accesible de éstos.

Es menester indicar que durante la visita se estuvo en el área de atención al público, que por lo pequeño del lugar se dificulta la diferenciación de espacios entre víctimas e imputados que pudiesen concurrir al recinto policial, lo cual se presenta como un riesgo de eventuales victimizaciones secundarias. A eso se suma la inexistencia de un lugar específico para atender a víctimas de delitos graves, lo que obliga a que ciertas personas funcionarias deban prestar sus oficinas para poder entrevistar con la privacidad necesaria a las víctimas o testigos.

Si bien se intenta hacer acogedor, con la presencia de su orden, limpieza y presencia de bancas de espera, las cuales a propósito de las medidas sanitarias de prevención COVID, incluso fueron sacadas al exterior del recinto para favorecer la espera segura de las personas que acuden al cuartel.

*Fotografías N° 14 y 15 (Guardia y sala de atención al público)*



Se destaca, además, de manera positiva como en este espacio se evidencia la presencia de información relativa a los derechos de las personas detenidas, inclusive en diversos idiomas o lenguas, además de otra información que puede ser de interés para quienes acuden al cuartel.

*Fotografías N° 16 y 17 (Información presente en la sala de atención al público)*



Con estas observaciones se puede sintetizar que las condiciones del área de celdas para las personas detenidas son muy precarias destacándose los malos olores, falta de ventilación y calefacción, inadecuadas condiciones higiénicas, baño en mal estado, existencia de puntos ciegos en las celdas, entre otras cosas. Además de la inexistencia de zonas adecuadas para atender a las víctimas, con la privacidad y comodidad necesaria.

*"Teniendo en consideración que el propietario del edificio es Codelco, y que fue pensado para otra cosa (...) las instalaciones son suficientes para mantener a este grupo trabajando, pero no es el ideal para el funcionamiento de una unidad policial, ni para cumplir el mandato (...) por ejemplo en materia de estándares de construcción de calabozos, se dificulta la posibilidad de cumplirlos, más allá que las personas estén detenidas acá de manera transitoria" "tampoco hay oficinas especiales para tomar declaraciones a víctimas de delitos violentos o víctimas de delitos sexuales o hacer rueda de reconocimiento de detenidos" "(...) si hay una entrevista compleja, se dispone de la oficina del prefecto que cuenta con la privacidad necesaria, es decir no se cumple con el estándar"*

Toda esta información genera la necesidad de poder atender a la brevedad las condiciones de salubridad y seguridad necesarias, en paralelo a hacer las gestiones necesarias para poder acelerar el proyecto de traslado al edificio que está en construcción, dado el déficit de habitabilidad con el que se cuenta en este recinto, teniendo en consideración la naturaleza misma de las funciones que como institución desempeñan.

## **2. Respeto y observación de los procedimientos y registros de la detención**

Al momento de la visita no hay personas detenidas en el lugar. Según se indica en los registros una persona pasó la noche en la unidad quien habrían estado vinculado a un operativo realizado por la Brigada Antinarcóticos.

Por otra parte, el Comité observa con preocupación que el recinto mantenga en un mismo espacio, de reducidas dimensiones, la guardia de atención al público y la guardia de detenidos. No solo porque podría exponer a una víctima con su ofensor y también a la presencia de menores de edad, sino porque también el personal a cargo de la guardia no puede prestar debida atención al sector de personas detenidas, aumentando el riesgo de lesiones o incidentes al interior de las celdas, las que, además, no cuentan con un adecuado sistema de cámaras de seguridad, puesto que de las tres ubicadas en esa zona sólo una está en funcionamiento y con mala resolución.

Se constata además que no existe forma de comunicación efectiva entre las potenciales personas detenidas y el personal encargado de guardia, salvo cuando uno de estos se da una vuelta por el sector de detenidos que según el relato es cada una hora.

En la misma guardia se indica que las personas detenidas son ingresadas y se procede a la lectura de derecho y la revisión de vestimentas, procedimiento que se hace en el ingreso al edificio, en algún baño disponible, o en las correspondientes brigadas. También será en las brigadas donde, según indican se mantiene a las personas detenidas, y sólo en pocas oportunidades son enviadas al sector de calabozos.

*"el proceso de detención, se da con un oficial aprehensor, depende por donde venga directo o en tránsito, se registra porque vienen, orden de aprensión o delito fragante, se le dan conocer los derechos, se anota en el libro y queda un acta que lo hace el oficial aprehensor, acá se reciben los bienes de los detenidos";*

*"el oficial que está a cargo de la detención se encarga de la lectura de derechos"*

A su vez, se menciona que, en cuanto al proceso de constatación de lesiones, es un trabajo que corresponde a cada Brigada, según el procedimiento efectuado. Sin embargo, en términos generales, señalan que este proceso es muy lento y engorroso, pero además como no depende de ellos es difícil de resolver, a veces los equipos buscan ir a lugares menos colapsados, algunos Centros de Salud Familiar (CESFAM) o en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) pero en ciertos periodos toda la red asistencial colapsa y los procedimientos tardan mucho tiempo porque la atención de estas personas bajo custodia policial no son prioridad, contradiciendo todos los estándares internacionales en la materia.

*"este es un tema complejo -la constatación de lesiones- porque es parte del procedimiento de detención que no depende de nosotros (...) el acta de detención -en los casos que amerita como por ejemplo en un giro doloso de cheques- facilita mucho las cosas" "otra estrategia es usar el CESFAM cuando está abierto, así se evita la espera del hospital"*

*"la constatación de lesiones es parte del oficial aprehensor"; "y si pasa en la noche y si no está el oficial se pregunta al oficial jerárquico para que detiene a alguien"; "cuando hay varios detenidos se pide un refuerzo de guardia", "las cámaras son monitoreadas desde Valparaíso y no sé cuántas horas tienen de grabación"*

Por otra parte, se reconoce y el comité ve con especial preocupación que no hay protocolo definido para establecer cómo y dónde se debe realizar el procedimiento de revisión de vestimenta, el oficial aprehensor le hace una primera revisión, sin cámaras, luego cuando llegan a la unidad se los llevan a cada brigada y ahí puede haber una segunda revisión. Por tanto, no existe un único lugar delimitado para realizar el proceso de revisión de vestimenta y pertenencias el cual debería ser registrado por las cámaras de seguridad. Por tanto, se constata que no existe la seguridad ni la privacidad para efectuar adecuadamente este proceso de revisión. Se señala que es realizado por personal del sexo de la persona detenida tal y como lo establecen los protocolos, es decir, si la detenida es mujer se pide que haya una mujer que acuda a la guardia para realizar este procedimiento.

*"cuando hay mujeres se pide que haya una mujer en la guardia"*

Este procedimiento no pudo observarse directamente, para verificar *in situ* todos los aspectos señalados, sin embargo, el personal entrevistado fue muy claro y coincidente en relatar dichos aspectos.

Respecto a la lectura de derechos, se indica en las entrevistas que es el oficial responsable del procedimiento quien debe hacer la lectura de derechos, la cual es reforzada al ingreso al recinto. Sin embargo, se menciona que el momento dependerá de la actitud de la persona detenida y del nivel de resistencia y violencia que manifieste, lo que en ocasiones puede retrasar la entrega de información hasta que la persona se encuentre calmada. En ocasiones esto ocurre cuando los oficiales los tienen esposados y sentados en los escritorios de los oficiales, en cada Brigada, a la vista del resto de todo el personal de la unidad (dado la apertura de las oficinas). Estas situaciones no pueden ir en desmedro de una pronta entrega de toda la información relevante sobre el proceso de detención, entre los que se incluye la lectura de derechos, la pronta comunicación con sus familiares o abogados y el conocer el motivo de la detención.

## Libros de registros

Durante la visita se revisó el libro de detenidos en línea (sistema *Brain*), los libros de novedades de la guardia y algunos partes policiales. En su revisión se pudo constatar un buen llenado y adecuado cumplimiento de la información requerida en cada uno de ellos. Los partes policiales contaban con las actas debidamente firmadas por las personas detenidas, dando cuenta de la aplicación de estas. Por otra parte, en los libros de novedades de la guardia no el posible evidenciar factores o situaciones de riesgos que pudiesen estar vinculadas a malos tratos o episodios de violencia, a su vez no se observa detenidos con una estadía mayor a 24 horas. Finalmente, en el libro de detenidos se consigna que en la última semana hubo 13 personas detenidas, 74 en los últimos 30 días y 251 en lo que va del año a la fecha. El perfil de las personas detenidas es heterogenia, aunque priman aquellos detenidos por Ley 20.000 y orden de aprehensión vigentes. Se consta también un número significativo de argentinos detenidos por contrabando.

### **3. Salud**

En lo que respecta a esta área se puede destacar, como primer elemento, la implementación activa del protocolo de prevención del COVID 19, desde el ingreso al recinto, lugar donde hay un tomador de temperatura, alcohol gel disponible para las personas que ingresan e información relativa al aforo permitido en el lugar. Razón por la cual, incluso, se extrajo las bancas para que las personas que acudan a poner denuncias puedan esperar cómodamente en las afueras del recinto.

Se observa además el adecuado uso de mascarillas entre las y los funcionarios identificados en el recinto, lo cual permite suponer que esta normativa sanitaria se cumple mayoritariamente en esta unidad policial, evidenciándose también la presencia de alcohol gel en todas las Brigadas visitadas.

Respecto al tema de constatación de lesiones como se mencionó en el apartado anterior se señala que depende de los oficiales que hayan aprendido a la persona, y que en ocasiones este procedimiento puede tardar mucho tiempo, dependiendo del centro de salud al cual se acuda y de la demanda que exista en ese momento en el lugar.

Se observa que no existe un botiquín médico en la guardia, pero sí en las diferentes Brigadas, cuyos oficiales con alguna preparación en primeros auxilios son quienes podrían dar una primera atención o respuesta ante la necesidad de la persona detenida, pero que en general cualquier caso de lesión debe ser constatado en algún centro de salud, aun cuando con antelación se haya realizado este procedimiento. Por tanto, si bien se identifica que no existe un protocolo claramente establecido y difundido sobre los procedimientos que deben llevarse a cabo ante la descompensación de una persona detenida, sí existe claridad sobre dar aviso al superior jerárquico, buscar a las o los funcionarios capacitados para dar primeros auxilios y trasladadas a las personas a algún centro médico que permita su adecuada atención.

*"en casos de detenidos que se auto infieren lesiones, lo primero es darle auxilio, se evalúa la gravedad y siempre hay que volverlo a constatar lesiones"*

Además, por los registros revisados se pueda identificar la realización de actas de salud y/o constatación de lesiones, sin embargo, como no hubo presencia de personas detenidas no se pudo profundizar en la experiencia de ellos sobre este tema. La revisión de los registros demuestra un adecuado llenado y ningún episodio de preocupación.

#### **4. Trato con personas detenidas**

Si bien al momento de la visita no se encontraban personas detenidas que permitiesen conocerde primera fuente su experiencia al respecto del proceso de detención, traslado y custodia en la unidad, sí existen otras variables observadas que de manera complementaria permiten efectuar un panorama general respecto al trato recibido por las personas detenidas.

Lo primero que se observa es la poca capacidad que tendría el personal que se encuentre haciendo la guardia de asistir a las personas detenidas en caso de que haya una emergencia, esto porque, en primer lugar, el sistema de cámara no es adecuado, no cubre todo el sector de calabozo, no está completamente en funcionamiento y las imágenes no son nítidas, además, indican que el personal va, aproximadamente, cada media hora a hacer rondas (dado el aislamiento de la zona de calabozo), lo cual parece de importancia dado que no se encuentra en el mismo edificio, sin embargo, se considera que en el intertanto podrían suceder muchas situaciones y que por tanto se vuelve un factor de riesgo el que este espacio esté aislado de los custodios.

*"se hacen rondas en los calabozos y se evalúa cada situación y lo importante es estar pendiente";*

Por otra parte, no se observa una especialización en el rol de la guardia, porque el sistema de turno lleva a que todos se vinculen con el cargo y, por ende, esta rotación impide tener una especialización o manejo adecuada para lidiar con las personas detenidas y todo el proceso ajustado a derecho, lo que, sumado a la inexistencia de ciertos protocolos de atención, dejan muchos aspectos a la discrecionalidad del funcionario o funcionaria de turno. Por ejemplo, reconocen la inexistencia de un protocolo establecido con claridad donde se defina cuál es el procedimiento que debe efectuarse si una persona detenida se pone violenta, sólo se señala a quien debería darse cuenta o informar, es decir, al superior jerárquico correspondiente, quien indica cómo proceder.

Respecto al trato, de manera general, se indica que se suelen seguir los protocolos que garantizan la seguridad de las personas detenidas y que se ajustan a derecho, por lo que no se suele tener problemas al respecto y que en caso de existir cualquier inconveniente o reclamo se deja establecido en el libro de reclamos y se avisa al superior jerárquico.

*"la clave en todo el proceso de uso de la fuerza, detención y custodia es el respeto a los protocolos y el sentido común (...) siendo rigurosos en el respeto de cada procedimiento no deberían producirse problemas de malos tratos"*

*"cuando hay una queja de algún detenido por el trato recibido, lo primero es dar a conocer la situación al superior jerárquico y se registra en el libro de reclamos"*

Se señala además que el trabajo sistemático que se ha realizado en materia de formación en derechos humanos y las indicaciones que se suele dar a las y los funcionarios, donde se promueve el uso adecuado de la fuerza y el respeto irrestricto a los derechos de las personas detenidas ha

llevado a eliminar las malas prácticas y a reducir, incluso eliminar las denuncias por abuso o malos tratos.

*"el trabajo sistemático en temas de DDHH ha permitido que malas prácticas culturales hayan quedado en el pasado (...) incluso en el último tiempo no hemos recibido ninguna denuncia por malos tratos" "*

A pesar de estos elementos positivos, el Comité considera que las malas condiciones de la zona de calabozos podrían constituir en un mal trato hacia las personas detenidas, en especial, de aquellas que presentan condiciones especiales de vulnerabilidad como adultos mayores, mujeres embarazadas o lactantes, personas con enfermedades crónicas, adolescentes, etc.

## **5. Condiciones laborales del personal**

En lo que refiere a las condiciones laborales se puede reconocer que existe baja dotación de personal para el territorio que debe cubrir el cuartel, con un aproximado de 15 comunas. Esto redundaría en una sobrecarga de trabajo, que obliga a las y los funcionarios a atender un alto número de procedimientos, sobre todo en ciertas Brigadas, como la BICRIM o la Delitos Sexuales.

*"nosotros tenemos entre 60 y 100 personas. Acá está adscrito personal de policía internacional que va a la frontera, 2 o tres trabajan acá" "Esta es una prefectura provincial, dentro de la prefectura de Los Andes depende costa norte, La Ligua, San Felipe, esta es una prefectura grande"*

Esta sobrecarga, mencionada por algunos equipos, se vería acrecentada por la mayor presencia de ciertos delitos o procedimientos que hace incluso que algunos equipos no logren atender todas las tareas encomendadas (decomisos o ingresos de drogas, por ejemplo).

Al respecto se señala que existe conocimiento de las jefaturas sobre esta situación, pero que, si bien cuentan con disposición a atender este problema, generalmente el bajo número de agentes no es un tema de fácil solución.

A nivel de infraestructura y recursos para el cumplimiento de sus funciones, la percepción es que las condiciones laborales son suficientes desde la perspectiva de la protección personal, aunque después del 18 de octubre se pudo reconocer la necesidad de reforzar ciertos aspectos. Sin embargo, en cuanto a la infraestructura, se reconoce cierta precariedad o limitaciones en las instalaciones lo que impide contar con otros espacios que podrían ser necesarios

*"Serían necesarios más metros cuadrados, oficinas con privacidad para ciertos procedimientos, contar con casino o comedor; y mejorar el sector de calabozos, porque esta horrible el lugar de los detenidos."*

*"hay que distinguir en antes y después del 19 de octubre de 2019 (...) antes del 18 de octubre se puede decir que era suficiente (...) cascos, armas, chalecos antibalas, esposas, antiparras, eran suficientes (...) en ese sentido la instrucción es que siempre en todos los procedimientos los funcionarios usen casco y chaleco (...) para esos procedimientos habituales nuestros implementos son suficientes"*

*"el mayor anhelo del personal es tener un cuartel y tener la gente suficiente para que el trabajo y la vida personal sean compatibles"*

Asimismo, en el ámbito de las relaciones interpersonales se señaló que existe un buen clima laboral, marcado por buen trato por parte de las jefaturas y buenas relaciones entre el personal, sin mayores conflictos, aunque en ocasiones la propia infraestructura y el hacinamiento de ciertas

oficinas favorece ciertas discusiones o diferencias entre los agentes. Para atender estos aspectos del clima y mejorar las relaciones y la disposición del personal, las jefaturas mencionan utilizar diferentes incentivos, tales como: días libres, salidas con anterioridad, etc.

*"existe un buen clima laboral"; "nosotros trabajamos en un espacio reducido, lo cual complica el ambiente" "las estrategias para mantener un buen ambiente, cuando el trabajo lo permite anticipan el horario de salida a algunos funcionarios, generan incentivos -días libres- a funcionarios que han tenido buena producción, todo siempre y cuando esos permisos no afecten el servicio"*

Uno de los temas más complicados y recurrentes en los relatos refiere a la ausencia de ayuda o autocuidado dirigido al personal, lo cual es una carencia importante, que puede transformarse en un factor de riesgo que facilite el mal trato, puesto que ciertos procedimientos someten a las y los agentes a altos episodios de stress, sin embargo, no existen sistemas de acompañamiento a este personal, ni ningún tipo de contención que ayude a enfrentar las situaciones de alta conflictividad. Sólo el reconocimiento de la comunidad sería una forma de agradecimiento y valoración que motiva su actuar.

*"Acá las penas las pasamos con trabajo, nosotros en la conversación diaria, todo lo que se publica en redes sociales afecta. Nosotros (...) no hemos recibido mayores críticas. La comunidad, los vecinos en los procedimientos agradece nuestro trabajo. Al respecto hemos recibido felicitaciones y agradecimientos de la comunidad (...) está muy cerca de la comunidad (por los delitos que investigamos VIF, amenazas, etc.), y eso la gente lo agradece"*

En general, consideran que existe una buena valoración a su trabajo en comparación a otras instituciones, como por ejemplo carabineros la cual se vio aún más afectada posterior al estallido social. Dicho reconocimiento estaría basado en la mayor especialización y perfeccionamiento, así como a su menor presencia en el territorio, puesto que sus funcionarios no están siempre en la calle como carabineros, sino que acuden a procedimientos muy puntuales. Por todos estos motivos, considera que existe, por parte de la comunidad, un gran respeto a su trabajo.

Por otra parte, en materia de capacitación y formación del personal, se destaca que existe el reconocimiento de un proceso de formación continuo en materia de DDHH, la cual se ha ido introduciendo en el ejercicio profesional a través de diferentes cursos de formación. Específicamente, se indicó que ciertos temas son aprendidos desde la propia Escuela, como el control y uso de la fuerza, mientras que otros temas son recibidos durante el ejercicio de sus funciones en capacitaciones impartidas por entidades externas, en estos últimos tiempos vía remota (por internet), con instituciones tales como el INDH o SERNAMEG.

*"todo lo que tiene que ver con la formación en el uso proporcional de la fuerza nosotros lo aprendemos en la escuela y lo vamos repasando en forma periódica en las mismas unidades"*

*"El año pasado vía online se realizaron capacitaciones en materia de entrevistas videograbadas de NNA, de DDHH (...) también tuvimos una semana actividades de capacitación con el servicio nacional de las mujeres en temas de violencia de género" "por lo general las charlas las hacen relatores externos"*

Pese a este proceso de formación, las personas entrevistadas consideran que se debería definir un programa de formación robusto en materia de DDHH, el cual sea permanente y sistemático, que permita las constantes actualización y revisiones de los protocolos, y que vayan integrándose los cambios o modificaciones que la propia realidad demanda.

## V. EVALUACIÓN DE LA UNIDAD

### Rúbrica de calificación del establecimiento

En base al análisis de cada una de las dimensiones observadas, el quipo a cargo de la visita efectúa una evaluación de logro de la unidad visitada. Para esta tarea el Comité ha establecido una rúbrica de evaluación de desempeño a Unidades Policiales que presenta cuatro niveles de logro por dimensión:

	Azul que representa un desempeño sobresaliente. Es decir, el recinto cumple a cabalidad todos los estándares, inspirando el trabajo de otras unidades.
	Verde que representa un buen desempeño. Es decir, el recinto cumple de manera global con los estándares, aunque puedan presentarse un cumplimiento limitado en alguno de ellos.
	Amarilla que representa un desempeño que requiere mejoras. Es decir, se deben implementar mejoras en una o varias de las dimensiones en función a los estándares observados.
	Roja que representa un desempeño insuficiente, es decir, el recinto no cumple con mucho de los estándares y es necesita una intervención importante en algunas de las dimensiones observadas.

A continuación, el lector encontrará en primer lugar los criterios utilizados para evaluar el desempeño obtenido por el recinto en las dimensiones analizadas. Los estándares de observación nacen de los protocolos institucionales y de la normativa internacional vigente sobre la materia. Aunque existen otros estándares internacionales sobre función policial que podrían ser materia de supervisión durante una visita, aquí se seleccionaron solamente aquellos sobre los cuales se levantó información durante esta visita temática. En cada estándar, se indicará si el establecimiento cumple, no cumple o cumple parcialmente con el estándar. En caso de que el Comité no haya podido levantar la información sobre uno de los estándares se indicará el ítem como “Sin Información” (S/I).

Dimensión	Estándares a observar	Cumple
Condiciones del Lugar de detención	Todas las celdas cuentan con ventana con vidrio.	NO
	Todas las celdas cuentan con ventilación.	Parcialmente
	En el área de detenidos y celdas las conexiones eléctricas están en buen estado.	NO
	Hay luz en cada una de las celdas.	NO
	Existe acceso a baño y agua potable en el lugar de detención.	NO
	Hay baños en buen estado y limpios.	NO
	Hay baños diferenciados para hombres y mujeres.	NO
	Existe un baño con acceso para personas con movilidad reducida.	NO
Cuentan con acceso a útiles de aseo e higiene.	NO	

	El área de detención se encuentra limpia	Parcialmente
	Hay ausencia de plagas	SI
	El área de detención cuenta con sistema de calefacción.	NO
	Hay en las celdas frazadas o acceso a ropa de abrigo.	Parcialmente
	Existen en el recinto celdas separadas para hombres y mujeres.	SI
	Existen en el recinto celdas separadas para personas adultas y menores de edad.	SI
	Existen cámaras de seguridad en funcionamiento en cada una de las celdas.	Parcialmente
	Hay cámaras en cada uno de los vehículos en el que se trasladan detenidos.	S/I
	Existe plan de evacuación	S/I
	Existen elementos de seguridad ante incendios y/o siniestros (extintores, red húmeda y seca)	SI

Dimensión	Estándares a Observar	Cumple
Medidas de Protección	El libro de detenidos está disponible y cuenta con información actualizada de todos los detenidos incluyendo hora de entrada y salida, motivo de la detención e identidad.	SI
	Existen registro de lectura de derechos al llegar al lugar de detención.	SI
	Al momento de ingresar al cuartel el registro de posesiones y vestimentas es realizado por personal del mismo sexo que la persona detenida y con detectores de revisión.	Parcialmente
	Se genera un registro de las pertenencias firmados por la persona detenida las que son almacenadas de forma ordenada y segura.	Parcialmente
	En todos los casos existe un acta de salud firmada por la persona detenida o en su defecto una ficha de constatación de lesiones.	SI
	El tiempo de permanencia en el cuartel no sobrepasa las 24 horas y la notificación a fiscalía transcurre dentro de las 12 primeras horas de detención.	SI
	Se garantiza el derecho y prontitud a la notificación y contacto con familiares y/o abogado.	SI
	Existen en la unidad afiches visibles con los derechos de personas detenidas y otra información relevante (por ejemplo, protocolos Covid19).	SI
	La unidad cuenta con sistema Cross Match para el control de la identidad de la persona detenida	S/I
	En la unidad existe un libro u otro medio para realizar una queja in situ	SI

Dimensión	Estándares a Observar	Cumple
Salud	Existe algún procedimiento definido o protocolo de actuación ante emergencias médicas	SI
	La unidad cuenta con botiquín e insumos médicos para dar una primera atención a las personas detenidas	SI
	Se cuenta con personal capacitado en primeros auxilios	SI
	Se cuenta con los resguardos sanitarios para la adecuada prevención de la Pandemia COVID-19	SI
	Existe una vinculación directa con la unidad de salud correspondiente al territorio para facilitar la constatación de lesiones.	S/I

<b>Dimensión</b>	<b>Estándares a Observar</b>	<b>Cumple</b>
Trato a Personas Detenidas	El uso de la fuerza se ajusta estrictamente al protocolo definido para la detención.	S/I
	El uso de la fuerza se ajusta estrictamente al protocolo al interior de la comisaría	S/I
	El traslado de las personas detenidas se hace con pleno apego al protocolo.	S/I
	Presencia de tratos adecuados a las personas detenidas	S/I
	Se le permite acceso al baño, ofrece agua o algún otro implemento para abrigarse cuando la persona detenida lo requiera	S/I
	Existen indicios de discriminación, burlas o malos tratos hacia cierto grupo de persona detenidas por su condición étnica, sexual, física, etc.	NO
	Existe un buen trato hacia familiares y otras personas vinculadas al proceso.	S/I
	Existe disposición para resolver dudas o dificultades (malestar) que pueda presentar una persona detenida.	S/I
	A las personas detenidas se les entrega información clara y oportuna sobre su proceso, asegurándose que este la comprendan.	S/I

<b>Dimensión</b>	<b>Estándares a Observar</b>	<b>Cumple</b>
Condiciones Laborales del Personal	Existen indicios de situaciones de abuso o acoso laboral entre el personal.	NO
	Se fomentan medidas de autocuidado (asistencia psicológica, días de descanso, actividades recreativas).	NO
	Se observa un buen clima laboral.	Parcialmente
	Se observan prácticas de compañerismo.	S/I
	Los sobre turnos se dan de manera excepcional.	NO
	El trato de la autoridad con sus subalternos es respetuoso.	SI
	Se disponen de los recursos físicos necesarios para el cumplimiento de la labor policial.	SI
Formación del Personal	Existe una formación continua para el personal en materia de DDHH (con una actualización mínima de una vez cada 3 años)	SI
	Existe capacitación a los y las funcionarios sobre el protocolo y los estándares sobre uso de la Fuerza	SI
	Existe capacitación a los y las funcionarios sobre manejo y solución pacífica de conflictos	SI
	Existen protocolos e instancias de formación sobre condiciones y trato a personas detenidas.	SI
	Se comprende el rol de los diversos organismos de DDHH	SI
	Existe dentro del personal personas capacitadas en derechos y atención a minorías o grupos vulnerados.	S/I
	La capacitación entregada es adecuada y de calidad	S/I

En consideración de los criterios de evaluación, se presenta finalmente los resultados alcanzados por la unidad en cada una de las dimensiones. Para esto se consideran tanto los estándares recién observados como las notas de campo del equipo de visita.

Dimensión	Nivel de Logro	Comentario
1. Condiciones materiales del área de detención	 Desempeño Insuficiente (1 Pts.)	<p>El Comité observa serias deficiencias en área de detenidos, la cual primero se encuentra aislada del resto de las instalaciones, con calabozos sucios, oscuros, mal ventilados y calefaccionados, y sin una adecuada grabación, además de contar con un sanitario sin agua ni aseado. Estas condiciones deficitarias podrían constituir tratos crueles, inhumanos o degradantes, en la medida que no se condicen en absoluto con las condiciones del resto de la unidad. Si bien existe consciencia en el mando sobre estas falencias, debido a lo inapropiado del lugar que rentan, mientras se espera la construcción de su nueva sede se debe actuar con prontitud, garantizando un área de calabozos que se encuentre limpia, con vigilancia permanente por parte del personal a cargo y con un adecuado sistema de grabación.</p>
2. Medidas de protección	 Desempeño requiere mejora (2 Pts.)	<p>Durante la visita se constató un correcto llenado de los registros de detenidos, destacándose el completo llenado de los partes policiales y sus actas y la permanente y correcta actualización del libro detenidos en el Sistema <i>Brain</i>. Sin embargo, es necesario clarificar el proceso de revisión de registro, de forma de que este se ajuste a los estándares. De igual forma se recomienda mantener un lugar especial para las pertenencias de las personas detenidas y asegurar que éstas idealmente no pasen por la guardia general de atención al público.</p>
3. Salud	 Buen Desempeño (3 Pts.)	<p>Se aplica adecuadamente el protocolo de prevención de COVID, se cuenta con las actas de salud o constatación de lesiones adecuadamente llenadas y presentes en los registros, se cuenta con botiquín en las brigadas, aunque no en la guardia y se identifica personal capacitado en primeros auxilios.</p>
4. Trato a las personas detenidas	 Sin evaluación	<p>Debido a que no se encontraban personas detenidas durante la visita, el Comité ha decidido no realizar una evaluación de esta dimensión basada exclusivamente en el relato de funcionarios y funcionarias. Sin embargo, la constatación de las malas condiciones del sector de calabozo infiere la necesidad de avanzar en esta dimensión.</p>
5. Gestión del Personal Policial	 Buen Desempeño (2 Pts.)	<p>Durante la visita se observó un trato amable y en general un buen clima laboral al interior de la unidad. Durante las entrevistas se indica, que, a pesar de las exigencias, se respetan, por lo general, los turnos del personal y se cuenta con los recursos físicos para la realización de las labores. No se observa prácticas abusivas o relaciones conflictivas entre niveles jerárquicos. Sólo se menciona y genera preocupación a la sobrecarga laboral y el cansancio o stress que algunos procedimientos generan y que no son atendidos ni acompañados por acciones de autocuidado o espacios de descanso adecuado.</p>

		Si bien se indica que la formación en Derechos Humanos es un tema relevante para la institución y que existen más instancias de formación en la materia que antes, se evidencia la necesidad de fortalecer aún más este trabajo y la necesidad de vincular instituciones expertas en la materia, que puedan presentar un enfoque de trabajo aplicado al quehacer policial.
--	--	--

Como se observa en la matriz, el Cuartel Provincial de la PDI de Los Andes obtiene tan solo buen desempeño en la categoría “Salud”. Por otra parte, en las dimensiones “Medidas de Protección”, “Trato a las personas detenidas” y “Gestión del personal policial” obtiene un desempeño que requiere mejoras, lo que da cuenta de área de oportunidad para el trabajo en estas materias. Finalmente, en la dimensión de “Condiciones materiales del área de detención” presenta un desempeño insuficiente, en el cuál es necesario realizar mejoras prontas y sustantivas.

<b>Cuartel Provincial de PDI Los Andes</b>	
<b>Calificación</b>	<b>Justificación</b>
<b>9/16 56%</b>	Si se suman los puntos obtenidos en cada una de estas dimensiones, sin considerar los puntos de la dimensión “trato” que no fue evaluada. El Cuarte Provincial de Los Andes obtiene <b>9 de 16</b> puntos posibles, lo que equivale a un rendimiento de un <b>56%</b> . En términos cualitativos, esta calificación representa un desempeño que requiere mejoras, susceptible de mejoras en especial en ciertas áreas donde se presentan mayores falencias, por lo que se invita a la unidad a iniciar este proceso tomando en cuenta las recomendaciones que se otorgan en el siguiente apartado.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Luego del proceso de análisis de la información y de deliberación el Comité establece una serie de recomendaciones que se especifican a continuación, teniendo en consideración que algunas de ellas serán de injerencia directa de la unidad visitada, otras demandarán una intervención de otros estamentos institucionales (Prefectura o direcciones) y finalmente otras posiblemente sobrepasen el nivel de injerencia institucional, estando por ende orientada a los organismos públicos competentes.

Las recomendaciones no deben percibirse como una imposición, sino más bien como una invitación a mejorar ciertos aspectos institucionales a fin de consolidar una cultura de los Derechos Humanos dentro y fuera de la unidad, que permita un mejor cumplimiento del mandato institucional en el corto, mediano y largo plazo. De aquí, la importancia de que dichas recomendaciones sean recibidas, analizadas y comprendidas bajo la lógica de la mejora constante, buscando en el proceso poder comprometer a las autoridades responsable y a sus equipos para establecer procesos continuos de transformación y perfeccionamiento que les permita comprender y atender los diversos factores de riesgo que pueden generar los malos tratos, buscando atender constantemente y de manera preventiva tales condiciones, protocolos o procedimientos y no sólo reaccionar ante la recomendación puntual o situaciones específicas de malos tratos.

### **Recomendaciones para la unidad**

1. En términos generales, reconociendo que el edificio no cuenta con los espacios y condiciones materiales óptimas para que opere la institución policial, se sugiere efectuar las gestiones necesarias para que estos aspectos sean resguardados en el proceso de construcción del nuevo edificio y que este integren todos los estándares nacionales e internacionales, sobre todo en materia de custodia a personas detenidas (segmentación de celdas y baños, instalación de cámaras de seguridad, medidas de seguridad contra siniestros, etc.).
2. En el intertanto, mientras se siga usando estas instalaciones, se requiere urgentemente atender las principales problemáticas identificadas en el área de detención, según lo establecido en los estándares internacionales mínimos en la materia, a través de un plan de mejora para las celdas, particularmente centrado en eliminar los cables a la vista, reponer ampollitas, mejorar el sanitario arreglando lavamanos e inodoro y mejorar la calefacción de las celdas, especialmente en épocas invernales.
3. En este mismo sentido, se requiere urgentemente mejorar el único baño disponible en este sector, asegurando la limpieza, y sus óptimas condiciones y privacidad. Para lo cual, al menos, se requiere arreglar el lavamanos y permitir la salida de agua potable, mejorar el estanque y tapa del inodoro, así como asegurar que continuamente tenga agua, y agrandar la puerta del lugar para que no sólo otorgue seguridad sino también privacidad a las personas detenidas que utilizan estas instalaciones.

4. Dado los problemas identificados en las cámaras de lugar, se requiere asegurar que tanto el sector de calabozos como el trayecto que se realiza con la persona detenida, desde su ingreso al cuartel hasta su estadía en las celdas, quede cubierto totalmente por el sistema de cámaras, requiriendo arreglar aquellas en mal estado y/o instalar nuevas unidades en aquellos lugares desprovistos de éstas.
5. Se observa que en el recinto se mantiene en un mismo espacio, de reducidas dimensiones, la guardia de atención al público y la guardia de detenidos, si bien se comprende a propósito del problema de espacio que se mantiene en este edificio se debe propender a dar alguna solución concreta mientras se siga utilizando dichas instalaciones. Ante esto el Comité sugiere, por una parte, modificar el protocolo de actuación e implementar un sistema más proactivo de custodia del área de personas detenidas y, por otra, lograr reservar alguna de las oficinas para la atención exclusiva de las víctimas.
6. Se identifica que no existe un sólo lugar establecido para la revisión de vestimentas y especies, y que además no existe un registro visual del procedimiento. En este sentido se solicita el envío de un protocolo o instructivo para la implementación de estos procedimientos y que se propenda a una revisión superficial que sea grabada en todo momento.
7. Si bien en términos de protocolos sanitarios y de salud, se observan condiciones muy positivas, se sugiere contar con un botiquín en el sector de la guardia y, a su vez, protocolizar el procedimiento que debe realizarse ante la descompensación de alguna persona detenida, estableciendo con claridad cada paso que debe ser efectuado por las y los agentes policiales.

### **Recomendaciones para la Prefectura**

1. En Comité recomienda revisar la política de distribución del personal, favoreciendo la integración de más agentes a aquellas brigadas con mayor sobrecarga o número de personal con licencia.
2. En la misma línea, se recomienda avanzar hacia políticas y programas de autocuidado, con énfasis en la salud mental y física de funcionarios/as y en una gestión adecuada y equitativa de turnos.

## **VII. PROPUESTA DE TRABAJO**

A partir de los principales hallazgos de la visita y las recomendaciones efectuadas, el Comité insta a la unidad a revisar en detalle el contenido del informe, y presentar sus réplicas u observaciones en un plazo máximo de 20 días. Luego de este intercambio, donde el Comité puede modificar o mantener lo establecido en el informe a partir de la retroalimentación recibida, se propone establecer un plan de trabajo en conjunto que permita acompañar los procesos de mejora en las diversas áreas observada.

Para esto se propone realizar una reunión multiestamental en la que participen:

- El (o la) subprefecto(a) a cargo del cuartel
- El (o la) Prefecto(a) Inspector(a) (o quien delegue) de la Región de Valparaíso.
- Un(a) representante del Departamento X de la Institución.
- El experto del Comité a cargo del área de función policial
- Y al menos un miembro del equipo de función policial que haya realizado la visita.

En esta reunión se propone discutir y profundizar sobre cada uno de los puntos y recomendaciones relevadas en el informe, a fin de que posteriormente el jefe del cuartel pueda presentar un plan de trabajo que será monitoreado y acompañado por los integrantes de esta mesa técnica. La mesa de trabajo podrá sesionar cuando las partes lo convengan con una frecuencia no mayor a una reunión mensual.

La formalización de esta instancia de coordinación puede concretarse mediante un convenio de colaboración interinstitucional, tal como lo faculta nuestra ley, o mediante la disposición de las partes, siempre bajo la comprensión que el espíritu de la instancia es promover la realización de cambios que incidan positivamente en la labor policial y en el respeto irrestricto de los Derechos Humanos y no es una imposición que sobrecargue aún más el servicio de la unidad.