

**INFORME DE VISITA**  
**CUARTEL PDI VALPARAÍSO**



10 de abril de 2021

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	Pág. 3
II.	CARACTERIZACIÓN DE LA VISITA.....	Pág. 5
III.	ANTECEDENTES DE LA UNIDAD POLICIAL.....	Pág. 9
IV.	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	Pág. 11
V.	RECOMENDACIONES.....	Pág. 21
VI.	PROPUESTA DE TRABAJO.....	Pág.23

## I. INTRODUCCIÓN

La Ley 21.145<sup>1</sup> designa al Instituto Nacional de Derechos Humanos 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 en Chile.

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

Entre las principales funciones asignadas al Comité se encuentran:

- 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 objeto de su 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.
- 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.

Se debe destacar que la labor del MNTP 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. Por eso durante las visitas, aunque las personas privadas de libertad son la base de su monitoreo preventivo, el objetivo es entender el funcionamiento de las instalaciones policiales como sistemas, en lugar de centrarse exclusivamente en la situación de las personas que resultan detenidas durante las visitas. Lógicamente, si la situación de una persona o grupo de éstas es motivo de preocupación especial, puede ser necesaria una acción inmediata, sin embargo, el objetivo principal de las visitas debe

---

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

ser lograr un cambio sistémico (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 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 menores de edad bajo custodia del Estado, entre otros.

El presente informe tiene como finalidad dar cuenta de los elementos recabados durante la visita preventiva realizada al Cuartel de la Policía de Investigaciones de Valparaíso el día 24 de febrero 2021, detallando los principales hallazgos y estableciendo una serie de recomendaciones que permitan trazar una ruta de trabajo en conjunto orientado a erradicar cualquier indicio de Tortura, Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes.

---

**2**

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

## II. CARACTERIZACIÓN DE LA VISITA

Como ya se ha señalado, el MNPT tiene entre sus funciones “realizar visitas periódicas preventivas no programadas y de monitoreo a los lugares de privación de libertad que determine libremente”. El MNPT ha definido dos tipos de visitas, aquellas de **carácter exhaustivo** cuyo propósito es realizar una inspección y diagnóstico en profundidad de la unidad policial, permitiendo la observación de un gran número de variables. Estas visitas implican al menos dos días de trabajo, el levantamiento de información al interior de la unidad como así también sus alrededores, y la participación de la sociedad civil y otros actores que se hayan vinculado en el pasado con la unidad.

Por otra parte, están las **visitas de carácter temático**, más acotadas en el tiempo y centradas en revelar en profundidad solo algunas dimensiones de análisis previamente priorizadas. En estas visitas el levantamiento de información queda reducido a lo que se pueda indagar en ese momento al interior de la unidad.

La visita al Cuartel de la Policía de Investigaciones de Valparaíso efectuada el 24 de febrero del 2021 fue de carácter temático, dado que se priorizó la observación de variables vinculadas a la implementación de protocolos sanitarios y, a su vez, al cumplimiento de los protocolos y procedimientos en materia de detención de personas.

El Objetivo General planteado para esta visita fue:

Examinar las condiciones en que se encuentran las y los detenidos en unidades policiales, relevando aspectos claves en materia de prevención de tortura, tratos crueles, inhumanos y degradantes.

Por su parte los Objetivos Específicos establecidos fueron:

1. Presentar al MNPT y visibilizar su rol en la protección de las personas que se encuentran bajo custodia policial.
2. Pilotear protocolos e instrumentos de visitas del CPT a unidades policiales.
3. Establecer la base de un diálogo constructivo y permanente con los recintos visitados, necesario para prevenir la tortura a largo plazo.

La visita estuvo conducida por una comitiva del MNPT conformada por:

Nombre	Cargo	Principales Labores
Alejandra Díaz Gude	Abogada, Experta del Área Penitenciaria del del Comité Contra la Tortura.	<ul style="list-style-type: none"><li>● Liderar la comitiva.</li><li>● Presentar la labor del CPT y el sentido de la visita</li><li>● Entrevistar al comisario y a otras autoridades.</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mantener una relación institucional con personal a cargo del establecimiento para futuros requerimientos.</li> <li>● Conducir los diálogos con la autoridad.</li> </ul>
Iván Fuenzalida Suárez	Abogado, secretario ejecutivo del Mecanismo Nacional de Prevención Contra la Tortura	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Facilitar los aspectos logísticos de la visita.</li> <li>● Levantar entrevistas a detenidos/as y sus familias.</li> </ul>
Carolina Báez Hernández	Psicóloga, Asesora Área de Protocolos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar entrevista a grupo en población de riesgo</li> <li>● Levantar entrevistas a detenidos/as y sus familias.</li> <li>● Entrevistar a funcionarios/as de la unidad.</li> </ul>
Carla Mosco Rojas	Socióloga, Asesora Área Custodia Policial	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar una inspección a las instalaciones.</li> <li>● Entrevistar a personal de la unidad policial.</li> </ul>
Germán Díaz Urrutia	Sociólogo, Asesor Área de Custodia Policial	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar la revisión documental de registros de detención.</li> <li>● Observar los procesos y protocolos al momento de la detención.</li> <li>● Entrevistar al jefe de la guardia.</li> </ul>

Durante la visita 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 destacan:

#### Entrevistas semiestructuradas

Para el caso de esta visita se diseñaron cuatro pautas de entrevista, orientadas a:

- Detenidos/as;
- Familiares de detenidos;
- Personal de la comisaría y
- Comisario/a u otras autoridades.
- Personas que quisieran realizar una denuncia por tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> El MNPT cuenta dentro de sus atribuciones legales con exención de denuncia, salvo en caso de Tortura o de infracciones que pongan en riesgo vital a la víctima. Por este motivo durante sus visitas se cuenta con un protocolo de levantamiento de relatos de tortura en caso de que un privado de libertad así lo desee. En base a este relato el personal del MNPT pondrá en contacto a la víctima con especialistas del INDH u otra institución con atribuciones de denuncia.

### Observación de campo

Para la observación de campo, centrada principalmente en el lugar de detención, se diseñó una pauta de observación orientada al registro de información sobre las celdas y lugar de detención, las condiciones materiales de comisaría, la ubicación y funcionamiento de cámaras, la adecuación de protocolos sanitarios entre otros.

### Revisión documental

Para la revisión documental se diseñó un instrumento de registro centrado en el análisis de la información existente en el libro de detenidos/as, el libro de la guardia y los partes policiales. El propósito principal de este instrumento es constatar la existencia y coherencia de los registros, su adecuación a los protocolos institucionales y, por otra parte, detectar cualquier incidente o indicio de hechos de tortura, tratos crueles, inhumanos y degradantes.

Durante la visita finalmente se aplicaron los siguientes instrumentos:

Nº	INTRUMENTO
2	Entrevistas a las autoridades del recinto (Dos Subprefectos)
4	Entrevistas a funcionarios
0	Entrevistas a detenidos/as
0	Entrevista a Familiares
1	Pauta de observación
1	Pauta de revisión documental

La aplicación de estas técnicas facilitó la adquisición de información relevante para cada una de las seis dimensiones de análisis definidas para esta visita, a saber:

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES DE OBSERVACIÓN
Condiciones del lugar de detención	Condiciones de seguridad del área de detención (por ejemplo, vigilancia, custodia y traslado seguro de los detenidos)
	Instalaciones y condiciones para que abogados, familiares u otras personas visiten a los detenidos (por ejemplo, espacios de encuentro, acceso al teléfono, posibilidad de traer alimentos, etc.)
	Condiciones sanitarias de las áreas de detención (por ejemplo, aseo, cuartos de baño y ventilación)
	Identificación de los detenidos (por ejemplo, nombres, etiquetas, números de identificación)
Respeto y observación de los procedimientos y registros de la detención	Parte policial y adecuado registro de los detenidos.
	Actas (de lectura de derechos, de constatación de lesiones, de registro de pertenencias, etc.) debidamente firmadas y adjuntadas al parte.
	Registros de pertenencias y vestimentas.

	Tiempo de permanencia y condiciones de libertad.
Formación del personal en materia de DDHH	Conocimiento y asimilación de protocolos y reglamentos internacionales e institucionales que regulan los Derechos Humanos en el actuar policial.
	Instancias de formación en la materia realizadas por el personal en el último año.
	Personal capacitado para atender a población vulnerable (extranjeros, minorías sexuales, indígenas, menores de edad)
Trato con el detenido/a	Existencia de indicios de tortura y/o malos tratos en vehículos policiales.
	Existencia de indicios de tortura y/o malos tratos en la Unidad Policial
	Conducta inapropiada del personal de la unidad policial respecto del detenido, familiares o al propio personal de servicio.
Condiciones Laborales del Personal	Existencia de episodios de malos tratos entre el personal de la unidad
	Episodios de sobre carga laboral, turnos extras u otras situaciones
	Infraestructura y recursos del personal para el cumplimiento de sus funciones.
	Percepción subjetiva del personal en relación con la valoración de su trabajo.
Uso de Protocolos COVID	Uso de mascarilla y alcohol gel por parte de los funcionarios
	Disposición de implementos sanitarios para detenidos y visitantes
	Fomentar el distanciamiento social (en la medida de lo posible) entre detenidos/as y promover el uso otras medidas sanitarias.

En relación con el trato recibido durante la visita, se debe destacar que, a pesar de un leve retraso al momento del ingreso, la recepción al equipo visitante fue cordial y en todo momento se percibió buena disposición por colaborar con los objetivos de la visita. Destacó la buena disposición de la Subprefecto a cargo de la unidad y en general de todas las brigadas.

Solo existió durante la visita un mal entendido en la Brigada Antinarcoáticos y de Crimen Organizado cuando se facilitó a los supervisores del Mecanismos carpetas de investigación de casos en curso junto con los partes policiales de detenidos requerido, inconveniente subsanado sin mayor problema.



### III. ANTECEDENTES DE LA UNIDAD POLICIAL

Previo a visitar una unidad policial existe un importante trabajo de planificación que comienza con la selección de las unidades a ser visitadas. Durante febrero de 2021 el MNPT seleccionó cuatro recintos policiales para su visita. Entre los criterios establecidos para esta selección se encontraron los siguientes:

CRITERIOS	INDICADOR
Variación significativa en el N° de detenidos	Unidades policiales que mantengan variaciones significativas (incremento anual de más del 50%) en el número de detenidos en los dos últimos años.
Alto número absoluto de detenidos/as	Unidades policiales que mantengan altos número de detenidos (al menos dos veces mayor a la media nacional) en los últimos años.
Unidades Policiales con antecedentes	Comisarías u otras unidades policiales que concentren diversas denuncias por abuso y/o violencia policial.
Unidades policiales con cifras elevadas de detención de población vulnerable	Comisarías y otras unidades policiales que presenten altos números (50% superior a la media nacional) de población vulnerable detenida (NNA, Inmigrantes, Minorías Sexuales, Indígenas y mujeres) detenida.
Unidades policiales en territorios de alta incidencia delictual	Vista a comisarías que se encuentran insertas en territorios de alta incidencia delictual o que han incrementado sus indicadores delictuales significativamente en los últimos dos años.

A estos indicadores se suman otras variables de carácter logístico y estratégico, como el hecho de que la unidad policial no haya sido visitada reciente o frecuentemente por otra institución vinculada a los Derechos Humanos, además de otras variables de representatividad regional.

Si bien estos criterios pueden aplicarse a ambas policías, se concibieron principalmente en base a la estadística policial de Carabineros de Chile, debido al mayor volumen de personas detenidas y a la dispersión territorial de sus unidades policiales. En el caso de la Policía de Investigaciones el análisis de esta información es más compleja, puesto que en muchos cuarteles policiales cohabitan las Brigada de Investigación Criminal con las Brigadas Especializadas, dificultando un análisis estadístico desagregado.

La comuna de Valparaíso se encuentra en el 15º lugar entre las comunas con mayor número de detenidos del país por parte de la PDI con un promedio de 613 detenidos al año, si se consideran las cifras del 2019 y 2020. Sin embargo, a diferencia de lo observado en Carabineros la Policía de Investigaciones disminuyó significativamente el número de detenidos entre los años 2019 y

2020, la comuna de Valparaíso no fue la excepción con una disminución de casi un 57% en el número de casos.

Las estadísticas generales a nivel nacional muestran un ligero aumento en el número de población extranjera detenida (del 11,8% el 2019 a un 14,6% en el 2020), aunque una disminución en el número de mujeres y personas menores de edad detenidas. El MNPT no dispone de estas estadísticas desagregadas por unidad policial, por lo que se estableció como un objetivo secundario de la visita recabar información sobre el perfil de las personas detenidas en esta unidad.

Otro antecedente que se consideró para la elección de esta unidad fue el hecho de su traslado a una nueva dependencia, la cual alberga la prefectura y casi todas las brigadas especializadas de Valparaíso. Este cambio que puede ser muy positivo desde el punto de vista de las instalaciones y condiciones de trabajo del personal pudo haber impactado en la relación de la ciudadanía con la Unidad Policial, al encontrarse más distante.

Finalmente se debe señalar que no se cuenta con antecedentes de visitas realizadas recientemente por INDH u otra institución de derechos humanos a esta unidad policial.

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

A continuación, se presenta un breve análisis de la información recabada 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, por lo que es necesario explorar posteriormente si los hallazgos son generalizables y constantes en el tiempo y o si estuvieron determinados por elementos puntuales presentes en la semana de la visita.

Finalmente hay que considerar que la presencia de observadores puede inhibir, modificar o fomentar ciertas disposiciones y dinámicas entre el personal de la unidad y sus labores.

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

La BICRIM de Valparaíso cuenta con instalaciones nuevas (el edificio visitado sigue en proceso de implementación para llevar adelante labores institucionales). La Unidad cuenta con un total de 3 celdas de detención, que tienen una dimensión promedio de 5 por 5 metros. Existen celdas de uso exclusivo para hombres y mujeres mayores de edad y otra celda mixta exclusiva para mujeres y hombres menores de edad. Al momento de la inspección había no había ninguna persona detenida.

Las celdas de detención se encuentran ubicadas en el subterráneo del edificio. El acceso es a través de una escalera (no está habilitado para personas con discapacidad), que conduce a un hall de acceso (con reja de entrada) que da paso al sector más grande donde se encuentran los calabozos, los baños y una pequeña habitación utilizada como sala de revisión (que no cuenta con cámaras, según señalan, para resguardar la intimidad de las personas detenidas). Los baños se encuentran nuevos y en buenas condiciones de infraestructura, a pesar de que no tiene ventanas, sí poseen extractores de aire. El módulo de detención cuenta con tres celdas, más bien grandes, que no poseen circulación de aire fresco, ni luz natural, pero que cuentan con un sistema de aire acondicionado que mantiene temperada la habitación. Las conexiones eléctricas del módulo de detención se encuentran en buenas condiciones y existe una luz en el pasillo que permanece encendida toda la noche para alumbrar las celdas. Las cámaras de seguridad que se encuentran ubicadas en el pasillo y al interior de las celdas poseen una visión panorámica (360°) que permite tener una visión perfecta hacia el interior de éstas. Asimismo, todas las celdas poseen una superficie de concreto que permite que las personas detenidas puedan recostarse o sentarse, además, se observan frazadas y mantas para el abrigo de éstas. Ninguna celda tiene acceso directo a agua potable, para acceder a ésta las personas detenidas deben solicitar ir al baño que se encuentra al final del módulo de detención, acompañados de un guardia. Los baños utilizados por las personas detenidas no se encuentran diferenciados para hombres y mujeres, tampoco están habilitados para recibir a personas con discapacidad. Cabe señalar que el baño se encuentra

limpio, aunque no posee jabón ni papel higiénico a disposición, funcionarios/as indican que estos implementos no son entregados por la unidad.

No se utilizan cámaras en los vehículos de traslado, lo que contraviene el propio Manual de Protocolo para la Mantenición del Orden Público, donde en el punto sobre “traslado de imputados” (Pág. 39) se aconseja mantener encendido y en buen estado el sistema de grabación durante todo el traslado. No obstante, existen cámaras de seguridad para cada una de las celdas, a fin de resguardar la seguridad de las personas detenidas. Se accedió al registro de cámaras y se constató que estaban todas en funcionamiento. Las instalaciones de la unidad policial cuentan con baños públicos para hombres y mujeres, no así para discapacitados. Finalmente, existen asientos en la sala de recepción al público, sin embargo, el área de instalación de los mismos es un poco pequeña y no permite privacidad en el momento de realizar el primer contacto con personas de la guardia u otros detectives.

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

Los procedimientos de inspección y registros de detención se plantean como apegados a protocolo según los/as funcionarios/as policiales. Cada vez que se toma a una persona detenida se debe explicar el motivo de la detención, realizar la lectura de sus derechos (para poder comunicarse con algún familiar y acceder a un abogado en caso que lo tenga o a un defensor público).

Dado que la mayor parte de los procedimientos implican llevar adelante órdenes de detención o acciones sorpresivas por parte de los funcionarios/as, lo común es que se busque asegurar el lugar para otorgar seguridad a los implicado: “cuando irrumpimos en un lugar no damos pie a que se nos enfrente con armas... copamos bien los espacios y por lo general se asegura el lugar, dejando a las personas en espacios comunes, donde a su vez son vigiladas”.

El tránsito de personas detenidas en la unidad es bajo, la generalidad es que pasen rápidamente a control de detención. El personal de la institución indica que, dado que buena parte de sus operaciones implican detenciones planificadas, durante los traslados suelen no presentarse episodios violentos. Solo en los casos de flagrancia puede ocurrir que la persona detenida este descontrolada y deba ser reducida. Se señala que, dentro de la unidad, las y los funcionarios practican control entre pares en materia de uso racional de la fuerza, es decir, se evita caer en actitudes violentas durante los procesos de detención por medio de un trabajo coordinado entre compañeros/as.

Asimismo, cuando se presentan dificultades con aquellos detenidos/as que tienen actitudes agresivas y/o resistencia al proceso de ingreso o inspección corporal los funcionarios/as actúan de un modo más enérgico. No obstante, en estos casos existe especial resguardo de la integridad de la persona detenida, evitando el uso excesivo de la fuerza por parte de los funcionarios/as,

así como que éstas puedan auto infringirse heridas. “Generalmente las personas que nunca han pasado por procedimiento de revisión de pertenencias son las más reactivas a ser revisadas”.

En materia de segmentación y clasificación de las personas detenidas, la unidad policial separa la población en hombres y mujeres adultas y menores de edad. No obstante, dado que la regularidad es no tener muchos detenidos/as, nunca tienen saturación del espacio en las celdas existentes.

En materia del procedimiento de toma de declaración, este procedimiento implica la obligatoria lectura de derechos por parte de funcionarios/as, pues los detenidos/as pueden decidir libremente si harán o no declaraciones. Además, se indica que las declaraciones se graban o no dependiendo de si la Fiscalía lo solicita. Finalmente, se señala que toda declaración es ratificada por parte de la persona detenida (testigo, víctima o imputado) por medio de su firma. A nivel de estadísticas, son muy pocas las que se acogen al derecho de no declarar nada.

Funcionarios/as comentan que los detenidos/as bajo custodia, quedan a resguardo en las celdas bajo cámaras de seguridad y además son monitoreados cada una hora para ver su condición de salud. Cuando una persona se auto agrede, el protocolo es darle auxilio con el kit de primeros auxilios de la guardia, llamar a la ambulancia y darle aviso al jefe de la unidad.

Durante el proceso de revisión documental, se solicitó en primer lugar el libro de detenidos, el cual no registraba ninguna persona detenida el día de la visita, tal como se constató. Al revisar la calidad y consistencia de la información en este libro se constata una homogeneidad en el ingreso de la información, en cada uno de los casos está toda la información requerida y se detalla hora de ingreso y egreso cumpliendo en todos los casos el protocolo de permanencia menor a 24 hrs.

Respecto al número de personas detenidas, en la semana de la visita lunes (22) a miércoles (25) se había registrado una sola. Mientras que del 1 de febrero a la fecha se habían registrado 22 personas detenidas. Finalmente, en el año a la fecha, es decir, del 1 de enero al 25 de febrero, se constata en el libro el registro de un total de 44 personas detenidas, cifras relativamente bajas.

Posteriormente se solicitó el libro de Guardia, el cual fue puesto a disposición sin inconvenientes. En el registro de este documento no se observa ningún hecho que llame la atención o que indique un inconveniente con alguna persona detenida, por el contrario da cuenta de los procedimientos regulares de custodia.

Finalmente se solicitó el acceso a los partes policiales, en primer lugar, se revisaron 3 partes policiales correspondientes a la BRICRIM, los que fueron entregados sin problema, aunque con algo de demora por no tenerlos a mano. Posteriormente se analizaron 2 partes más, correspondientes a la Brigada Antinarcóticos. En los cinco se encuentra información exhaustiva del hecho, las diligencias, los antecedentes, etc. Comprobando que los partes se ajustan completamente a los protocolos, puesto que todos los casos analizados las actas que acompañan

el parte están debidamente firmadas, dando cuenta de que se aplicaron los procedimientos al momento de la detención.

Ninguna de las actas de constatación de lesiones y/o salud infiere lesiones que pudieron darse en el proceso de la detención o traslado de las personas privadas de libertad.

Finalmente, respecto al perfil de las personas detenidas se observa que, de los 5 partes analizados, 3 corresponden a hombres y 2 a mujeres. Por lo informado por el personal de guardia, el perfil varía bastante dependiendo de la brigada, por ejemplo, en narcótico y robo es más común la presencia de mujeres que en delitos sexuales u homicidios, donde la mayor parte de los detenidos son hombres.

### **3. Formación del personal en materia de DDHH**

La mayor parte de los funcionarios/as indica haber recibido herramientas básicas en materia de DDHH durante su proceso de formación en la escuela, no así durante su trayectoria laboral. Dado que la PDI se dedica a investigar y no opera mucho desde la flagrancia, se opera en base a órdenes de detención y, desde esa perspectiva: “nuestras acciones son menos violentas que en los contextos de flagrancia”.

Respecto a las capacitaciones sobre el uso racional de la fuerza en situaciones de alto estrés policial, éstas se dan solo en algunas unidades dentro de la institución. No obstante, existe una buena oferta de capacitaciones a nivel institucional que ayudan a un buen clima laboral desde la perspectiva de que las y los funcionarios se sienten en constante desarrollo. Se critica el hecho de que las capacitaciones en DDHH solo se dan en la escuela (como parte de la formación) y no vuelven a darse con posterioridad al proceso formativo. El problema de este hecho es que no todas las unidades de la PDI trabajan temas vinculados a los DDHH (como la brigada de delitos sexuales), de ahí que deberían existir más instancias de capacitación en esta materia. En particular, se señala que las capacitaciones en DDHH deberían ser más prácticas y centradas en la custodia policial y de trato hacia los otros y no tan enfocadas en convenciones y tratados.

### **4. Trato a personas detenidas**

El trato con las personas detenidas es más bien cordial a excepción de aquellos sectores que son complicados a nivel de ambiente social. La PDI trabaja generalmente con orden de detención más que flagrancia, este hecho permite que el proceso de detención sea más bien dialogado. Asimismo, se indica que cuando las personas detenidas poseen situaciones especiales de salud y requieren atención personalizada a nivel de custodia, reciben esta ayuda por parte de los funcionarios/as. Se indica también que, como criterio general, se permite a la familia dar asistencia a nivel de comida y otros implementos personales mientras la persona detenida se encuentre bajo custodia policial.

Respecto al manejo de conflictos con las personas detenidas se señala que lo más común es que se produzcan situaciones agresivas con quienes se encuentren bajo la influencia de drogas o

alcohol. Para casos de esta índole las y los funcionarios indican que el procedimiento más efectivo es la de reducción del movimiento de la persona detenida. No obstante, la generalidad es hablar bastante con éstas para efectos de poder llevar adelante el proceso de detención y posteriormente la investigación.

Se indica que para el procedimiento de revisión corporal de las personas detenidas se realiza una revisión superficial (realizada por personal de su mismo sexo) que permita despejar la existencia de cualquier elemento cortopunzante. Según protocolo no se puede desnudar a las personas detenidas. Además, existe un acta de revisión corporal (que debe ser firmada) que tiene por propósito dejar constancia del resguardo de su integridad. Para el uso de las armas y el uso de la fuerza también existen procedimientos claros a nivel institucional.

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

Se señala que en términos administrativos y operativos existe una alta demanda para los funcionarios/as, es decir, la dotación de personal es baja para la cantidad de trabajo que tienen. Esta alta carga de trabajo afecta la calidad del trabajo realizado según algunos funcionarios/as. A pesar de esta crítica, se indica que las condiciones generales son buenas a pesar de que los recursos (humanos y materiales) se hacen escasos. Cabe destacar que los funcionarios/as señalan que, las nuevas instalaciones han mejorado la calidad del trabajo del personal. Asimismo, se indica que existe una amplia oferta para capacitaciones en distintos aspectos relativos al trabajo propio de cada brigada y unidad.

A nivel de uso de cámaras de seguridad se considera que el uso de éstas representa seguridad para las y los funcionarios y para las personas detenidas: “Las cámaras contribuyen a que nuestro trabajo esté respaldado y el de los detenidos también. Por ejemplo, ante acusaciones de maltrato, podemos estar seguros de lo que sucede en esos espacios”. Se sugiere que todos los cuarteles PDI a lo largo del país cuenten con cámaras y que las grabaciones permanezcan al menos dos semanas antes de ser borradas.

Los funcionarios/as también señalan la necesidad de más salas de entrevistas, pues se requiere que las víctimas puedan entregar información sensible en confianza. Deberían existir salas para entrevistar a víctimas e imputados. También se proponen más prácticas de tiros, a fin de reducir tiros perdidos y mejorar los estándares de reducción más que de agresión. Finalmente, las y los funcionarios proponen la existencia de audio en las celdas, para poder tener un mayor control de las conversaciones de las personas detenidas, las cuales podrían servir para efectos de la investigación.

## **6. Protocolos COVID**

A su vez, el personal comenta que tienen alcohol gel, guantes, mascarillas y escudos protectores a disposición, de modo permanente. Considerando que los allanamientos son planificados, el


sistema computacional de la PDI está en línea con el MINSAL, por lo que se sabe de ante mano si las personas están en cuarentena preventiva o han tenido COVID.


Se les proporciona mascarillas a todas las personas detenidas y trajes blancos de protección en caso de que exista algún caso de COVID confirmado. A su vez, el personal debe botar guantes y mascarillas utilizadas después de cada procedimiento.


Durante la visita se observa que todo el personal de las distintas unidades porta de manera correcta sus mascarillas, además sus baños están habilitados con artículos de higiene.


### **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 se ha elaborado una rúbrica de evaluación de desempeño a las Unidades Policiales que presenta cuatro niveles de logro por dimensión:

	Azul que representa un desempeño sobresaliente. Es decir, la Unidad cumple a cabalidad todos los estándares, inspirando el trabajo de otras unidades.
---	---

	Verde que representa un buen desempeño. Es decir, la Unidad 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, la Unidad no cumple con mucho de los estándares y es necesita una intervención importante en algunas de las dimensiones observadas.
---	--

A continuación, el lector encontrará los criterios utilizados para evaluar el desempeño en cada una de las dimensiones analizadas. Los estándares de observación nacen de los protocolos institucionales y de la normativa internacional vigente sobre la materia. Hay sin dudas otros estándares internacionales sobre función policial que podrían ser materia de supervisión durante una visita, sin embargo, aquí se seleccionaron aquellos sobre los cuales se levantó información durante la visita.



<b>Dimensión</b>	<b>Estándares a observar</b>
Condiciones del Lugar de detención	Todas las celdas cuentan con ventana (con vidrio) y ventilación en todas las celdas
	En el área de detenidos y celdas las conexiones eléctricas están en buen estado
	Hay luz en cada una de las celdas
	Existe acceso a baño y agua potable en el lugar de detención
	Hay baños en buen estado y funcionamiento diferenciados por hombre y mujer
	Existe un baño con acceso para discapacitados
	En el recinto se cuenta con acceso a útiles de aseo e higiene
	El lugar de detención cuenta con sistema de calefacción
	Hay en las celdas frazadas o acceso a ropa de abrigo
	Existen en el recinto celdas separadas para hombres, mujeres y menores de edad hombre y menores de edad mujeres.
	Existen cámaras de seguridad en funcionamiento en cada una de las celdas
	Hay cámaras en cada uno de los vehículos en el que se trasladan detenidos

<b>Dimensión</b>	<b>Estándares a Observar</b>
Respeto y observación de los procedimientos y registros de la detención	El libro de detenidos está disponible y cuenta con información actualizada de todas las personas detenidas incluyendo con hora de entrada y salida, motivo de la detención e identidad.
	Existen el registro de lectura de derechos al llegar al lugar de detención
	Al momento de ingresar a la comisaria el registro de posiciones y vestimentas es realizado por personal del mismo sexo que la persona detenida, con detectores de revisión. Además, se genera un registro de las pertenencias firmados por éstas, las que son almacenadas de forma ordenada y seguras.
	En todos los casos existe un acta de salud firmada por la persona detenida o en su defecto una ficha de constatación de lesiones
	El tiempo de permanencia en la unidad no sobre pasa en ningún caso las 24 horas y la notificación a fiscalía transcurre dentro de las 12 primeras horas de detención.
	Se garantiza el derecho y prontitud a la notificación y contacto con familiares y/o abogado/a
	Existe en la unidad afiches visibles con los derechos de las personas detenidas y otra información relevante (por ejemplo, protocolos Covid19).

<b>Dimensión</b>	<b>Estándares a Observar</b>
Formación del personal en materia de DDHH	Existe una formación continua para el personal en materia de DDHH (con una actualización mínima de una vez cada 3 años)
	Las y los funcionarios conocen el protocolo y los estándares sobre uso de la Fuerza

	Existen protocolos e instancias de formación sobre condiciones y trato a las personas detenidas.
	El personal conoce y comprender el rol de los diversos organismos de DDHH
	Existe personal capacitado en derechos y atención a minorías o grupos vulnerados.




<b>Dimensión</b>	<b>Estándares a Observar</b>
Trato personas detenidas	El uso de la fuerza se ajusta estrictamente al protocolo tanto al interior y como al exterior de la comisaría.
	El traslado y revisión de las personas detenidas se hace con pleno apego al protocolo.
	No existen indicios de discriminación, burlas o malos tratos hacia cierto grupo de personas detenidas por su condición étnica, sexual, física, etc.
	Existe un buen trato hacia familiares y otras personas vinculadas al proceso.
	Existe disposición para resolver dudas o dificultades (malestar) que pueda presentar una persona detenida.
	A las personas detenidas se les entrega información clara y oportuna sobre su proceso, asegurándose que este la comprendan.



<b>Dimensión</b>	<b>Estándares a Observar</b>
Condiciones Laborales del Personal	No existen indicios de situaciones de abuso o acosa laboral entre el personal
	Se fomentan medidas de autocuidado (asistencia psicológica, días de descanso, actividades recreativas)
	Se observa un buen clima laboral
	Se observan prácticas de compañerismo
	Los sobre turnos se dan de manera excepcional
	El trato de la autoridad con sus subalternos es respetuoso
	Se disponen de los recursos físicos necesarios para el cumplimiento de la labor policial

<b>Dimensión</b>	<b>Estándares a Observar</b>
Protocolos COVID	Existe recursos sanitarios (mascarilla, alcohol gel) disponibles para el personal
	Existen recursos sanitarios (mascarilla, alcohol gel) disponibles para las personas detenidas.
	Se respeta la distancia mínima sugerida en el área de detención y al interior de las celdas.
	Se respeta el protocolo COVID (uso de mascarilla y distancia) durante el traslado de personas detenidas.
	Se promueve medidas de cuidado entre el personal como por ejemplo respeto de cuarentenas preventivas, vacunación, entre otras.

## Resultados

Teniendo conocimiento de los criterios de evaluación, se presentan los resultados alcanzados por el Cuartel de la Policía de Investigaciones de Valparaíso en referencia a la visita realizada en febrero 2021.

Dimensión	Nivel de Logro	Comentario
Condiciones del lugar de detención	 Buen Desempeño (3 Pts.)	En términos generales la unidad cuenta con muy buenas instalaciones, las que incluyen estacionamientos, sala de reuniones, áreas comunes, y cómodos espacios de trabajo para el personal. Respecto al área para personas detenidas, ésta se encuentra en buenas condiciones, con celdas amplias, limpias, con acceso a frazadas y cámaras de televigilancia. Los baños de la zona de detenidos/as se encuentran en muy buen estado, aunque no existe un baño habilitado para personas discapacitadas ni tampoco se cuenta con material de higiene en ellos. Existen celdas diferenciadas para hombres, mujeres y menores de edad. Al encontrarse en un piso subterráneo las celdas cuentan con una adecuada iluminación, aunque sin acceso a luz natural.
Respeto y observación de los procedimientos y registros de la detención	 Desempeño Sobresaliente (4 Pts.)	Por la información recabada es posible constatar un buen manejo de los protocolos y estándares sobre el proceso de detención. Existe claridad de los derechos y garantías de las personas detenidas y una infraestructura que ayuda en dicho proceso. La revisión de los registros confirma la correcta aplicación de protocolos y procedimientos, manteniéndose todos los registros accesibles y en buen condiciones. Es necesario a futuro contrarrestar esta información con el relato y testimonio de personas detenidas que hayan pasado por la unidad.
Formación del personal en materia de DDHH	 Desempeño requiere mejoras (2 Pts.)	Si bien todo el personal señala haber tenido capacitación en DDHH durante su formación en la escuela, la gran mayoría no ha recibido una formación continua en la materia. Se señala críticamente que las capacitaciones en DDHH deberían ser más prácticas y centradas en la custodia policial y de trato hacia los otros y no tan enfocadas en convenciones y tratados. También es necesario una formación en DDHH

		focalizada, por el tipo de audiencias que debe tratar cada brigada especializada.
Trato con el detenido/a	 Buen Desempeño (3 Pts.)	Por el relato de las y los funcionarios de la unidad existe un buen trato hacia las personas detenidas, el cual se basa en el diálogo, el cumplimiento de los protocolos y un trato sin discriminación. Contribuye a esto el hecho que la mayor parte de las personas detenidas son aprehendidas con orden de detención y no por flagrancia, por lo que se tiene más antecedentes de éstas y de los procedimientos a seguir. De igual forma es necesario a futuro confirmar esta información con el relato y testimonio de personas detenidas que hayan pasado por la unidad.
Condiciones Laborales del Personal	 Buen Desempeño (3 Pts.)	Se observa una buena disposición en cada una de las Brigadas visitadas, donde se percibe buen trato entre el personal y buenas condiciones de trabajo. Algunos señalan que, si bien el nuevo recinto está más distante, cuenta con instalaciones mucho más cómodas que el anterior, lo cual facilita el trabajo. Finalmente, no hay mayor referencia a condiciones de sobre carga laboral o de exposición a condiciones de riesgo.
Uso de Protocolos COVID	 Buen Desempeño (3 Pts.)	En la Unidad existen insumos médicos (mascarillas, alcohol gel, etc.) adecuados para prevenir el contagio. El personal en las instalaciones usa mascarilla y los espacios son bastante amplios. Sin embargo, es necesario garantizar el acceso a artículos de higiene en los baños disponibles para personas detenidas.

Como se observa en la matriz, el Cuartel de la Policía de Investigaciones de Valparaíso, a la luz de lo observado en esta visita, obtiene en la mayoría de las categorías un buen desempeño (Trato con la persona detenida; Condiciones Laborales del Personal; Uso de Protocolos COVID; Condiciones del lugar de detención). Sobresaliendo además en una de ellas (Respeto y observación de los procedimientos y registros de la detención) y requiriendo mejoras en tan solo una de ellas (Formación del personal en materia de DDHH)

Si se suman los puntos obtenidos en cada una de estas dimensiones la Unidad de la Policía de Investigaciones de Valparaíso obtiene **18 de 24** puntos posible, lo que equivale a un rendimiento de un 75%. En términos cualitativos, esta calificación representa un muy buen desempeño, que podría consolidarse en una evaluación aún mayor si se toman en consideración las siguientes recomendaciones.

## V. RECOMENDACIONES

Luego del proceso de análisis de la información y de deliberación entre los miembros del equipo técnico a cargo de la visita se sugiere establecer una agenda de trabajo en base a las recomendaciones que se especifican a continuación. Considerando que algunas de ellas serán de injerencia directa de la unidad policial, otras demandarán una intervención de otros estamentos institucionales (Prefecturas, departamentos o direcciones), puesto que su solución pasa por incidir en procesos que escapan a las competencias de la Unidad, y finalmente se encuentran aquellas que posiblemente ni siquiera dependen de la institución, sino que de ciertas modificaciones jurídicas normativas que deben plantearse a nivel legislativo y político.

Estas recomendaciones no deben percibirse como una imposición, sino más bien como el inicio de un proceso de diálogo con el CPT y 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.

### Recomendaciones para la Unidad

- Se recomienda seguir fortaleciendo el excelente trabajo en materia de registro de la información y establecimiento de protocolos que se pudo observar en las unidades y en el establecimiento en general.
- Se recomienda seguir con el trabajo de instalación en las nuevas dependencias, las que ya se encuentran casi totalmente acondicionadas, cumpliendo altos estándares de calidad. Este plan de instalación debe incluir estrategias de accesibilidad y transporte tanto para funcionarios como para usuarios en general, en especial, para aquellos vecinos de los sectores donde se emplazaba antiguamente la Brigada de Investigación Criminal.
- Establecer un plan de formación continua en materia de Derechos Humanos para funcionarios de la Unidad, facilitados por especialistas en la materia, que considere la participación de docentes externos a la institución, y que se adapte a los contextos y características propias del quehacer de las diversas brigadas, utilizando metodologías prácticas de aprendizaje, con uso de casos y situaciones concretas. Dentro de los contenidos de este plan deben incluirse al menos los siguientes temas:
  - Aspectos generales de las obligaciones en materia de DD.HH
  - Estándares sobre uso de la fuerza
  - Tratamiento de personas detenidas
  - Rol de los diversos organismos de DD.HHLa formación debe ser estructura por competencia y contar con un sistema de evaluación que permita monitorear la aplicación de los contenidos entregados.
- Si bien no se visualizó durante la visita desgaste en el personal o quejas por la carga laboral, se aconseja desarrollar un plan interno de auto cuidado para el personal que permita recoger, en primer lugar, las demandas y necesidades de los funcionarios/as y, luego, establecer

incentivos que permitan mejorar el bienestar del personal. Para iniciar un trabajo en esta línea, se recomienda la aplicación de un instrumento diagnóstico como puede ser el Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS21 (<http://www.ist.cl/riesgos-psicosociales-2/cuestionario-istas-21/>) utilizado extensamente por varias instituciones a nivel nacional.

- Habilitar la infraestructura para detenidos que presenten movilidad reducida u otras necesidades, en especial en los baños y acceso a celdas. También se sugiere que un proceso de reacondicionamiento del Hall de acceso donde las personas puedan ser atendidas de forma privada, sin que las demás personas que esperan puedan escuchar.
- Los baños e instalaciones de detenidos deben contar con insumos de higiene necesario para todos/as, incluyendo artículos de higiene femenina.

### **Recomendaciones para la Institución**

- Realizar una evaluación sustanciosa de la calidad de la educación entregada en la Escuela de Investigaciones en materia de Derechos Humanos, y a partir dicho diagnóstico, proponer mejoras en el área.

## **VI. PROPUESTA DE TRABAJO**

A partir de los principales hallazgos de la visita y las recomendaciones efectuadas, se sugiere establecer un plan de trabajo en conjunto que permita acompañar los procesos de mejora en las áreas observadas.

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

- El o la prefecto de la unidad visitada
- Un(a) representante de la Brigada de Derechos Humanos.
- Un(a) experto del Comité para la Prevención Contra la Tortura
- Al menos un investigador del CPT

En dicha reunión se propone discutir y profundizar sobre cada uno de los puntos y recomendaciones relevadas en el presente informe, a fin de que posteriormente el o la prefecto puedan 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 orgánica, 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.