



RECONSTRUYENDO UN FUTURO

EL CONSEJO DEL ÁREA SOCIAL DE LA CCHC, JUNTO A LA OTIC Y UN GRUPO DE VARIADAS INSTITUCIONES, TRABAJA PARA CAPACITAR EN LABORES DE CONSTRUCCIÓN A PERSONAS QUE CUMPLEN SU ÚLTIMO PERIODO DE CONDENA EN LA CÁRCEL. EL OBJETIVO ES AYUDARLOS A ENCONTRAR UNA NUEVA OPORTUNIDAD PARA ELLOS Y SUS FAMILIAS.

POR JAVIERA HERNÁNDEZ

“**S**i la persona sale de la cárcel y no tiene un trabajo, lo más probable es que reincida”, afirman coincidentemente los

representantes de las cinco instituciones que participan en este programa único de reinserción laboral. Una innovadora iniciativa que nació el 2009 después de una conversación entre los directorios de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), la Fundación Reconocer y la Fundación Paternitas.

La gran novedad de esta propuesta es que en ella trabajan en conjunto todos los actores que pueden asegurar que el proceso sea exitoso. La Fundación Paternitas se encarga de relacionarse con Gendarmería para seleccionar a los beneficiarios y capacitarlos en costumbres básicas del mundo laboral, como responder ante una autoridad, y después Infocap los capacita en los oficios de carpintería o albañilería. Mientras, la OTIC y el Conas, de la CChC, se encargan de conseguir financiamiento para estos talleres y la Fundación Reconocer de conseguirles trabajo para que tengan un puesto apenas terminen su capacitación.

“Salimos a la calle a averiguar qué pasaba en el mundo de la reinserción laboral y había muchas experiencias que no habían tenido el resultado esperado. Nos dimos cuenta de que no era posible si es que no había un puesto de trabajo asegurado al final del proceso”, dice Humberto Massardo, jefe del área de becas sociales del OTIC.

El programa ya ha capacitado a dos genera-

ciones y ha sido todo un éxito. El primer grupo resultó con un índice de empleabilidad de 74% y el segundo grupo con un 82%. Es decir, luego de haber sido seleccionados, capacitados y ubicados en un puesto de trabajo, muy pocas personas fueron despedidas.

“Es importante destacar que ninguno fue despedido por robo o por cometer algún delito. Han fracasado en ámbitos como que no llegaron a la hora o faltaron”, cuenta Carolina Velasco, de Fundación Reconocer. “Nosotros les pedimos a las empresas que tengan el mismo trato que tienen con cualquier persona”, añade. Pero sólo el jefe del beneficiario sabe que está tratando con un infractor a la ley.

En total, son 40 hombres que se capacitan al año, divididos en tandas de 20. Pero la idea que mueve a los gestores del proyecto es que las personas que salen beneficiadas al final suman alrededor de 160 personas: lo que impacta a un beneficiario, impacta a toda su familia.

Por el lado de las empresas, ganan con un trabajador recientemente capacitado y motivado con quedarse de manera estable. Cerco, Salfa S.A., Moller y Pérez-Cotapos y la Constructora DLP ya han optado por esta iniciativa y la experiencia ha sido más que gratificante. “Algunas empresas nos han pedido que les enviemos a más personas, porque el resultado que han tenido con estos trabajadores ha sido fantástico”, confirma Humberto Massardo.

LOS PASOS PARA UNA CAPACITACIÓN EXITOSA

Para que el programa resulte se han defini-

do cinco pasos, donde cada institución tiene una función específica. Lo primero es evaluar y seleccionar a los futuros beneficiarios, ya que no cualquier infractor de ley puede postular. Como requisito deben ser primerizos (haber sido condenados sólo una vez) y no haber cometido ningún delito sexual ni de violencia intrafamiliar; dentro de la lista, sólo caben los que hayan cometido homicidio simple no calificado.

La Fundación Paternitas se encarga de toda esta primera etapa, ya que tiene una relación estrecha con Gendarmería. Ellos comprueban que no estén consumiendo alcohol ni drogas, que tengan una edad promedio entre 18 y 40 años y, lo más importante, un soporte familiar detrás. Esto último es un incentivo que aumenta las probabilidades de éxito en el programa. La evaluación se complementa con exámenes médicos y, muy importante, con la demostración de una intención seria de rehabilitarse. Toda esta sección es financiada con aportes de las empresas constructoras, vía pre-contratos de capacitación.

Luego viene la capacitación de apresto laboral en que, durante 48 horas, los participantes aprenden habilidades sociales relacionadas con el mundo del trabajo formal, ya que la mayoría jamás a trabajado para alguien. En dos días el personal de Paternitas les entrega habilidades blandas relacionadas con respetar al jefe y a sus pares, cumplir horario y escribir un curriculum. Aquí el financiamiento viene de franquicias tributarias que gestiona la Fundación Reconocer con las empresas. Recién en este punto pueden ser capacitados



en un oficio a través de Infocap. Los participantes se dividen entre los que aprenderán carpintería y albañilería; y, además de los profesores formales, los cursos cuentan con la presencia de “ayudantes”, que son carpinteros y albañiles jubilados. Estas personas son especialmente seleccionadas para que los contagien con su ejemplo de vida. Esta etapa se financia vía becas sociales gestionadas por la OTIC.

Mientras esto sucede, la Fundación Reconocer comienza a gestionar la cuarta etapa, que consiste en contactar a las empresas y conseguirle trabajos a los participantes. Es muy importante que una vez terminada la capacitación de dos meses y medio, con Infocap, los postulantes tengan un puesto asegurado en una empresa constructora porque así no pierden el beneficio.

“La mayoría de ellos cumplen condena, entonces esta capacitación es el beneficio que ellos tienen para poder continuar con la salida al medio libre dentro del cumplimiento de su condena. Por eso no pueden perder la continuidad”, explica Virginia Vergara, de Fundación Paternitas. Además, explica, hay más reos en espera que pueden ocupar su cupo y no se puede perder ni un minuto.

Finalmente, a cada beneficiario se le hace un seguimiento a través de Paternitas, que sigue en contacto con las empresas y los participantes para supervisar cómo va fun-

cionado el trabajo y asegurarse de que no ha habido problemas de discriminación u otros. “Para ellos es súper importante saber que cualquier cosa tienen a quién recurrir. Eso les da seguridad”, asegura Virginia Vergara.

Así, en un tiempo aproximado de tres meses, el infractor de ley que está cumpliendo con el último periodo de su condena queda trabajando y con una real oportunidad laboral al momento de salir libre.

UN EXPERIENCIA EXITOSA

C.Q. tiene 30 años y acaba de salir en libertad después de cinco de prisión. Ocho años antes de que lo arrestaran, él había cometido un robo del cual ya estaba arrepentido. Ahora tenía trabajo en una corredora de propiedades, una esposa y un hijo. Pero le tocó encontrarse en un control de detención donde revisaron sus antecedentes y se lo llevaron detenido.

Él no lo podía creer: tendría que cumplir cinco años encerrado. Pero motivado por salir lo antes posible, de inmediato comenzó a averiguar a qué beneficios podía postular dentro de la cárcel. No le resultó el primero, ni el segundo, ni el tercero, ni el cuarto. Al quinto intento vio la primera oportunidad.

Iba a poder salir los domingos e iba a ser trasladado a Lira, donde podría aprender

algunos talleres. Pero se abrió la posibilidad de postular al programa de capacitación de la CChC. “La terapeuta me dijo: ‘Hay un curso en Infocap, dime al tiro si lo quieres o no, para inscribirte. Piensa bien, porque esto te va a servir más adelante’. Y claro, me sirvió”, cuenta con emoción.

Aunque al principio no estaba seguro de tomar la oportunidad, ya que si aceptaba los otros beneficios iba a tener más momentos para estar libre en la calle, su madre y la terapeuta lograron convencerlo.

C.Q. llegó hasta sexto básico en el colegio pero, después de tomar la capacitación en carpintería, sabe en qué quiere trabajar. “Ahora me quiero dedicar a la construcción y seguir en la misma empresa. Ahí soy ayudante de un topógrafo y, como me ha gustado tanto la pega, le pedí al jefe que me de la oportunidad de hacer un curso básico de topografía. Y me dejó”, dice C.Q.

Hoy está muy agradecido de su jefe, porque lo trató igual que a sus demás compañeros de trabajo. “Yo doy gracias al dueño de la empresa Cerco, que nos dio la oportunidad de trabajar y poder capacitarnos. Yo quería aprender algo y ser alguien en la vida. Gracias a la Fundación y a todos los que pusieron su confianza en mí y en los demás, porque no los voy a defraudar”, finaliza. **EC**