

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DE CORRECCION Y REHABILITACION
ADMINISTRACION DE CORRECCION
San Juan, Puerto Rico

**REGLAMENTO SOBRE CONTACTO INFORMAL
ENTRE EL PERSONAL Y MIEMBROS DE LA
POBLACION CORRECCIONAL**

ÍNDICE

ARTÍCULO		PÁGINA
I	TÍTULO.....	1
II	PROPÓSITO.....	1
III	BASE LEGAL.....	1
IV	APLICABILIDAD.....	2
V	NORMAS Y PROCEDIMIENTOS.....	2
VI	MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	3
VII	DEROGACIÓN.....	3
VIII	SEPARABILIDAD.....	3
IX	VIGENCIA.....	4

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN Y REHABILITACIÓN
ADMINISTRACION DE CORRECCION
San Juan, Puerto Rico

**REGLAMENTO SOBRE CONTACTO INFORMAL ENTRE EL PERSONAL Y
MIEMBROS DE LA POBLACIÓN CORRECCIONAL**

ARTÍCULO I - TÍTULO

Este Reglamento se denominará "Reglamento sobre Contacto Informal entre el Personal y Miembros de la Población Correccional."

ARTÍCULO II - PROPÓSITO

La comunicación informal entre miembros de la población correccional y el personal institucional es vital para la preservación del orden y la seguridad. En aras de garantizar un ambiente de trabajo seguro y que las condiciones de vida de la población correccional estén dentro de los límites constitucionales, se establecen las guías para mantener los canales de comunicación informales que permitan al miembro de la población correccional expresar sus preocupaciones al personal institucional.

ARTÍCULO III - BASE LEGAL

El presente Reglamento es uno de naturaleza interno y se adopta conforme con el alcance de la Ley Núm. 116 de 22 de julio de 1974, según enmendada,

conocida como "Ley Orgánica de la Administración de Corrección" y el Plan de Reorganización Núm. 3 de 1993, que establece las facultades del Departamento de Corrección y Rehabilitación.

ARTÍCULO IV – APLICABILIDAD

Estas guías aplicarán a todo el personal institucional responsable de proveer algún programa o servicio a la población correccional.

ARTÍCULO V– NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

1. La visibilidad del personal institucional es altamente prioritaria dentro de las operaciones de las instituciones correccionales, a los fines de mantener canales adecuados de comunicación con la población correccional. Esto incluye al personal gerencial, tales como superintendentes, superintendentes auxiliares, directores y encargados de Hogares de Adaptación Social o programas de tratamiento, supervisores de custodia y supervisores de programas y servicios y todo otro empleado.
2. El curso de estas visitas, el funcionario establecerá contacto con la población correccional para mantener los canales de comunicación. Se fomentará la comunicación informal donde el miembro de la población correccional pueda expresar sus preocupaciones. No serán reuniones formales ni se requerirá calendarios o agendas, sino más bien un diálogo abierto y franco dentro del marco de seguridad y orden.

3. Durante las visitas, se estará atento a las condiciones higiénicas, ambientales y servicios que se les ofrece a la población correccional y se atenderán de inmediato aquellas situaciones que afecten la vida o seguridad del miembro de la población correccional.
4. Las visitas a áreas de programas y servicios se darán de forma que no se afecte el servicio o programa que se está ofreciendo en ese momento.
5. Se firmarán los libros correspondientes durante este contacto informal con la población correccional.

ARTÍCULO VI - MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Todo empleado que no cumpla con las normas aquí establecidas podrá ser sometido a la imposición de medidas disciplinarias.

ARTÍCULO VII –DEROGACIÓN

Las normas aquí establecidas dejan sin efecto toda comunicación verbal o escrita, o parte de las mismas, cuyas disposiciones estén en conflicto con éstas.

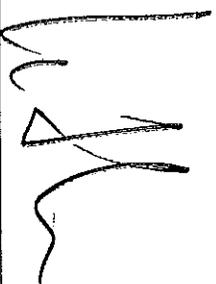
ARTÍCULO VIII – SEPARABILIDAD

Si cualquier parte de este Reglamento se declarase inválida, ilegal o nula, ello no afectará el resto del mismo.

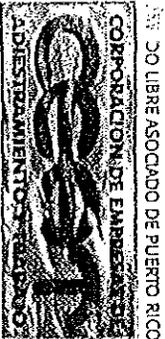
ARTÍCULO IX - VIGENCIA

Este Reglamento es de naturaleza interno y comenzará a regir una vez aprobado por el Secretario.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, hoy 30 de diciembre de 2004.



Miguel A. Pereira Castillo
Secretario
Departamento de Corrección y Rehabilitación



PROCEDIMIENTO PARA ATENDER CON RAPIDEZ Y ASERTIVIDAD A PERSONAS CON IMPEDIMIENTO Y AQUELLAS MAYORES DE 60 AÑOS.

I. PROPOSITO

La Ley 51 de 4 de julio de 2001, estableció la obligación de crear un sistema de "fila de servicio expreso" para beneficiar a personas, con impedimentos y a personas con edad de sesenta (60) años o más que comparezcan a procurar nuestros servicios.

La Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo una Corporación Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, consciente de viabilizar una mejor calidad de vida para estas personas establece este procedimiento de fila expreso como un mecanismo para facilitar sus tareas y gestiones cotidianas cuando acudan a nuestras facilidades.

II. APLICABILIDAD

Este procedimiento será de aplicación a todos los empleados y funcionarios de la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo, en la atención del público que nos visita.

III. NORMAS GENERALES Y ESPECIFICAS A SEGUIR

1. Se establecerán letreros en lugares visibles de la recepción para toda la ciudadanía que nos visita, identificando los derechos que tienen las personas con impedimentos y mayores de 60 años sobre los derechos bajo la Ley 51, Supra.
2. De identificarse como tal, la persona que procura nuestros servicios, se le proveerá atención particular por vía de la asignación o resignación de personal del servicio gerencial para atender sus reclamaciones.
3. La recepcionista (o) de turno registrará todo persona que reclame estos servicios en la hoja correspondiente creada para estos propósitos.
4. El funcionario que atendió a estas personas completará el registro establecido con los datos concernientes a los solicitados y los recibidos por estos visitantes.

5. Finalizada la semana se entregará copia de estos registros al Gerente de Asuntos Gerenciales, para su acopio y archivo.

IV. IMPOSICION DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y/O DISCIPLINARIAS

Todo empleado o funcionario que no cumpla con las normas aquí establecidas, podrá ser sometido a la imposición de medidas correctivas y/o disciplinarias.

V. DEROGACION

Las normas aquí establecidas deja sin efecto toda comunicación verbal o escrita o parte de las mismas, cuyas disposiciones estén en conflicto con estas.

VI. SEPARABILIDAD

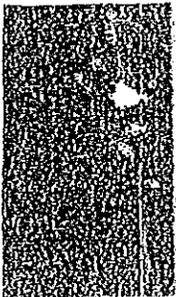
Si cualquier parte de este documento se declare inválida, ilegal o nula, ello no afectará la validez de los restantes disposiciones.

VII. VIGENCIA

Este procedimiento comenzará a regir inmediatamente sea aprobado por el Director Ejecutivo.

APROBADO: Hoy 1 de agosto de 2001, en San Juan, Puerto Rico


JUAN L. QUINTERO FONTAÑEZ
DIRECTOR EJECUTIVO



Administración
de Corrección

ORDEN ADMINISTRATIVA N.º MERO AC-2003- 03

Fecha de aprobación:

29 de abril de 2003

Aprobado por:

Miguel A. Pereira Castillo
Secretario

BONIFICACIÓN A CONTINUADOS QUE LABORAN
EN LA CORPORACIÓN DE EMPRESAS DE ADIESTRAMIENTO Y TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

La Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo (CEAT) se dedica a la manufactura de equipo y a la prestación de servicios. Estas labores son realizadas por miembros de la población carcelaria, como parte de su proceso reformativo;

La ley Núm. 118 de Julio de 1974, según enmendada que crea la Administración de Corrección, establece en la sección 1182, que en adición a las labores autorizadas en la sección anterior, y en todo caso de convección que no haya sido excluida de conformidad con la sec. 1181 de este título, el Administrador de Corrección podrá, discrecionalmente,

Proveyendo Seguridad, Propiciando Rehabilitación

Andrés B. 71309, San Juan, P.R. 00906 Tel 79871 273-6224

conceder abonos a razón de no más de cinco (5) días por cada mes en que el recluso esté empleado en alguna industria o que esté realizando estudios como parte de un plan institucional, bien sea en la libre comunidad o en el establecimiento penal donde se cumple su sentencia, y preste servicio a la institución penal durante el primer año de reclusión. Por cada año subsiguiente, podrán abonarse hasta siete (7) días por cada mes. Si la prestación de trabajo o servicios por los confinados fuere de labores agropecuarias, el Administrador de Corrección deberá conceder abonos mensuales hasta un monto no mayor de diez (10) días mensuales durante los períodos de reclusión subsiguientes al primer año.

Los abonos antes mencionados podrán efectuarse durante el tiempo en que hubiere permanecido privada de su libertad cualquier persona acusada de cometer cualquier delito público, de ser sentenciada por los mismos hechos por los cuales hubiera sufrido dicha privación de libertad, sujeto a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Los abonos dispuestos en el segundo párrafo de esta sección podrán hacerse también por razón de servicios excepcionalmente meritorios o en el desempeño de deberes de suma importancia en relación con funciones institucionales.

Conforme con lo dispuesto en las disposiciones de referencia, esta orden se emite para establecer las normas a seguir para la concesión de bonificación a los confinados que prestan sus servicios en la CEAT.

II. APLICABILIDAD

Esta Orden Administrativa será de aplicación a los miembros de la población correccional que califiquen para recibir bonificación extraordinaria por prestar servicios excepcionalmente meritorios o desempeñarse en deberes de suma importancia en relación con funciones institucionales.

III. NORMAS GENERALES

1. A los miembros de la población correccional asignados a realizar labores en la CEAT se les concederá una bonificación extraordinaria mensual de siete (7) días durante el primer año de reclusión y diez (10) días transuales durante los períodos de reclusión subsiguientes.
2. Para conceder este tipo de bonificación, se tomarán en consideración los siguientes criterios:
 - a. Laboriosidad
 - b. Asiduidad
 - c. Puntualidad
 - d. Destrezas adquiridas

- e. Buena conducta
- f. Excelencia
- g. Asistencia
- h. Dedicación e Interés
- i. Labores intermunicipales

3. El supervisor de los confinados en la Corporación de Empresas de Ajustamiento y Trabajo rendirá un informe detallado sobre los criterios antes mencionados de cada uno de los confinados. Este informe será remitido al Comité de Clasificación y Tratamiento, el cual, a su vez, luego de evaluar el caso le someterá sus recomendaciones al Administrador, quien determinará si procede que se le conceda al miembro de la población correccional esta bonificación.

4. La participación de los miembros de la población correccional en estos programas, no afectará las oportunidades que puedan tener de recibir los beneficios de los demás programas y privilegios que ofrece la Administración de Corrección (AC).

IV. IMPOSICIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Todo empleado que no cumpla con las normas aquí establecidas podrá ser sometido a la imposición de medidas disciplinarias.

V. DEROGACIÓN

Las normas aquí establecidas dejan sin efecto toda comunicación verbal o escrita, o parte de las mismas, cuyas disposiciones estén en conflicto con éstas.

VI. SEPARABILIDAD

Si cualquier parte de este documento se declarase inválida, ilegal o nula, ello no afectará la validez de las restantes disposiciones.

VII. ENMIENDAS

Toda enmienda a estas normas se hará por escrito con la aprobación y firma del (de la) Secretario (a) del Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR) y Administrador (a) de la Administración de Corrección (AC).

VIII. VIGENCIA

Estas normas entrarán en vigor inmediatamente después de su aprobación.



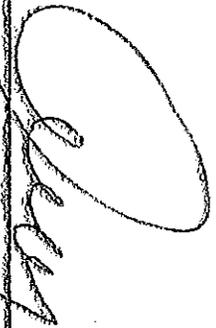
A: SUPERVISORES DE FALTERES, JEFES DE FALTERES Y PERSONAL DE CUSTODIA RELACIONADO CON EL TRABAJO Y COMPENSACION DE CONFINADOS

Enmienda a Normas para la Retribución a confinados en labores industriales de 23 de diciembre de 1981.

Efective el 1ro de Julio de 1999, se autoriza un aumento en el tope de las compensaciones que reciben los participantes. Este aplicará solamente para casos meritorios cuando el confinado demuestre destrezas y actitudes que esten por encima de lo normal. El mismo no excederá los diez dólares diarios.

La determinación final continuará aprobándose por la oficina del Director.

Esta enmienda se promulga conforme al artículo 11 de la Ley 47 de 6 de agosto de 1991, en Río Piedras, Puerto Rico, hoy 21 de mayo de 1999.


Luis M. Ayala Del Valle
Director Ejecutivo