

Acaip

Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias



Fecha: 19-01-2017



vLMSXgtqCu/Q9t2eFk8Zmw==

AL SECRETARIO GENERAL INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Calle Alcalá 38-40 Madrid

Don José Ramón López en calidad de Presidente de la Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (Acaip), Sindicato mayoritario en el sector y afiliado a la Unión Sindical Obrera (USO), mediante el presente escrito **EXPONE**

Que viene a elevar alegaciones sobre el "Borrador de Protocolo de Actuación frente a la violencia en el trabajo en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social Dependientes de la Secretaría General de IIPP",

ALEGACIONES

El 18 de octubre de 2016, el PP, PSOE, Ciudadanos, Podemos y PNV, aprueban una Proposición no de Ley, cuyo texto es el siguiente:

"El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que, en el plazo de seis meses, se cree un nuevo grupo de trabajo específico, en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, que desarrolle protocolo específico dentro del ámbito de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias del Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos dependientes de él. Esta regulación específica será un protocolo de actuación contra las agresiones, que apueste por medidas y estrategias preventivas, siendo además, un instrumento común de actuación y un sistema de garantías y apoyos suficientes para los empleados/as de las Instituciones Penitenciarias, que recoja e

Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es

identifique los peligros desde una perspectiva global de la seguridad, así como una evaluación de los riesgos de los distintos puestos, de apoyo a las víctimas e incorporando un refuerzo del papel del/la Delegado/a de Prevención en todas las actuaciones (análisis, registro, denuncia, y seguimiento de las actuaciones de violencia en el trabajo)."

De la lectura del documento aportado por la Administración, se observa como se ha producido una absoluta omisión de lo indicado por el Congreso de los Diputados, desde el momento en que todo el documento gira en torno al concepto de seguridad e ignora el de prevención de riesgos laborales.

Reconocer la especificidad del medio penitenciario significa, según este borrador, en diluir la violencia sufrida por los trabajadores que se relacionan con los internos porque existe una sujeción especial. Justifica las reacciones y comportamientos de los internos bien en sus carencias sociales, bien en el encarcelamiento forzoso, en sus adicciones o en enfermedades mentales. No trata la violencia o daño sufrido como un hecho objetivo sino como un hecho subjetivo que la propia Administración circunscribe y limita tanto en el concepto que lo vacía de contenido, lo hace inútil, sin aportar nada nuevo a la situación actual ni ampliar ninguna protección al trabajador.

A efectos sistemáticos hemos seguido el mismo esquema utilizado por el propio Borrador.

TÍTULO DEL PROTOCOLO

La propia denominación de este Protocolo necesariamente ha de incluir el término "Prevención" por lo que se propone que este Protocolo sea de "Actuación y Prevención frente a la violencia en el trabajo en los Centros Penitenciarios y CIS dependientes de la SGIP".

INTRODUCCIÓN.

1.- Evitar la agresión

El Borrador de Protocolo de Actuación Frente a la Violencia en el Trabajo en los Centros Penitenciarios y CIS, contempla la relación entre los internos y los empleados de IIPP del siguiente modo: "Por ello, en esa interrelación continua entre el personal penitenciario y la población interna se pueden originar conductas agresivas de ésta hacia el personal trabajador; por otra parte, esa interrelación, en ningún caso, puede ser evitada a la luz de las características propias del servicio público atribuido por las leyes a la Administración Penitenciaria".

Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es

No se comparte el hecho que en ningún caso pueda ser evitada la conducta agresiva, ya que si ello es así ¿qué sentido tiene la elaboración de este Protocolo de Actuación? Este Protocolo tiene que regular las posibles agresiones que pueden sufrir los empleados penitenciarios por parte de la población reclusa desde un punto de vista integral, que proteja a los empleados, y también que haga que las conductas de los internos puedan preverse con cierta anticipación para que finalmente no se materialice la agresión, de este modo es cómo se actúa desde una perspectiva preventiva, anticipándose a una posible conducta agresiva por parte del interno que haga que los empleados estén preparados y, por ende protegidos.

2.- Medios coercitivos y procedimiento disciplinario regulado en la normativa penitenciaria.

Establece la Administración en su Borrador de Protocolo de Agresiones: “Igualmente es necesario destacar las prerrogativas que posee la Administración Penitenciaria, tanto para el mantenimiento de una convivencia ordenada dentro de los centros penitenciarios, como para garantizar la seguridad de los empleados públicos penitenciarios; entre estas potestades cabe señalar la posibilidad de aplicar medios coercitivos...”

La aplicación de medios coercitivos no es una medida preventiva ya que su aplicación, en muchas ocasiones, es como consecuencia (no causa, sino consecuencia) de una actitud agresiva o violenta por parte del interno. Los funcionarios aplican los medios coercitivos en última instancia acorde a criterios de proporcionalidad, y con todas las garantías legales previstas (comunicación al Director, al JVP...).

En este sentido alude el borrador del Protocolo de Agresiones en IIPP al régimen disciplinario como “**elemento de protección específico frente a la violencia que ejercen los internos sobre el personal penitenciario**”.

El régimen disciplinario regulado en la normativa penitenciaria no es una medida de carácter preventivo, sino todo lo contrario y en todo caso, es la consecuencia última de una conducta o actitud violenta por parte del interno, es decir en primer lugar se produce la conducta agresiva y posteriormente se aplican las medidas disciplinarias que correspondan acorde al procedimiento establecido con todas las garantías (fase de instrucción, de decisión por parte del órgano individual o colegiado correspondiente, etc.)



Pero es más, siguiendo tan brillante razonamiento, podríamos llegar a la conclusión que este régimen disciplinario actúa como instrumento de prevención específica y que como los internos lo conocen, no lo incumplen; esta misma idea la podríamos trasladar a otras dependencias de la AGE: el ciudadano que agrede a un funcionario, conoce la existencia de un sistema disciplinario (en este caso, el Código Penal) y sabe que no debe realizar determinadas conductas, pero las realiza y no sirve en ningún caso como escudo o defensa ante el agresor. Por eso se establecen estos protocolos, porque las personas incumplen las normas.

DEFINICIÓN, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.- Definición.

"Umbral de Tolerancia": No puede tolerarse ninguna actuación violenta por parte de los internos, ya que, en caso contrario, ¿Qué debemos tolerar? ¿con qué intensidad? ¿Quién fija el límite?

Definición de "violencia". Deben quedar evidencias de todas las actitudes "violentas" y susceptibles de generar un acto agresivo por parte de los internos. No siempre tiene que aplicarse el protocolo de Agresiones en toda su extensión ante una actitud incorrecta de un interno, lo que sí es evidente es la necesidad de registrar este tipo de conductas.

Resulta incongruente que la definición sobre qué es violencia en el lugar de trabajo de acuerdo a la OMS se "adapte" y no coincida ni con lo dispuesto en el citado informe de esa organización del año 2002, que es la que aparece recogida en el Protocolo de Agresiones de la AGE.

"La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo - incluidos los viajes de ida y vuelta a él - que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud. (Definición adaptada de la Comisión Europea)"

Por tanto, este es el gran punto de partida y el gran problema, la definición de violencia: Únicamente se contempla la agresión física que produzca LESIÓN.

Por supuesto la Administración se acoge a esta definición de la que quedan excluidas en primer lugar todas las agresiones psíquicas y, en segundo lugar, la mayor parte de los incidentes físicos que tienen lugar en prisión, desde los más graves, como es el secuestro, hasta puñetazos, cortes incisivos con



Acaip

Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias



puntos de sutura, puñetazos, patadas, que por lo general requieren una primera atención médica pero que no requieren el tratamiento médico-quirúrgico necesario para considerarse lesión.

Quedarían fuera también otros tipos de violencia como amenazas -con un pincho, un cristal roto, ejemplo tan común en prisiones- o verbalmente, coacciones, atentado, daños al propio patrimonio del funcionario (**no sucede así en el protocolo de la AGE** y cuesta entender que esto guarde relación con la especial sujeción que tienen los internos, usuarios del sistema penitenciario, **parecen las rebajas para los derechos de los trabajadores penitenciarios.**

Si en un Centro Penitenciario se produce un secuestro de trabajadores, sin mediar agresión física, pero estando amenazados y coaccionados durante varias horas con pinchos o armas blancas ¿Existiría alguna duda de que estamos ante una conducta violenta que debe ser amparada por este protocolo? Pues para la Administración Penitenciaria este supuesto no estaría incluido en este protocolo.

Por tanto, el protocolo con esta definición se limita al tipo penal, no contempla nada más y por supuesto los tipos penales ya cuentan con protección para todos los ciudadanos y, aunque no lo parezca, también para los funcionarios de prisiones.

Todas las conductas violentas de los internos tienen que quedar registradas por parte del profesional que haya presenciado la misma. Además, tiene que articularse un mecanismo de comunicación entre los profesionales del Centro que tengan conocimiento de la “potencial agresividad” que pueda desarrollar un interno, comunicación que tiene que extenderse a los Centros donde pueda ir el interno trasladado o con ocasión de cualquier otra circunstancia (asistencia a juicio, al hospital...).

Ejemplo de comunicación interna que tiene que realizarse en todo caso ya que frente a esta potencial situación puede desencadenarse una agresión es la siguiente: los miembros de los equipos que tengan que comunicar alguna decisión que el interno no vaya a compartir (ejemplo denegación de permiso) a los funcionarios de vigilancia. Esta comunicación es extensible a otras posibles situaciones que puedan llevar a desencadenar una conducta violenta por parte del interno, por ejemplo, el hecho que el agente judicial vaya a comunicar al interno el cumplimiento de una nueva causa que va a retrasar la excarcelación del interno, la fecha en que pueda salir de permiso, etc... Las comunicaciones dentro de los Centros pueden afectar a muchos departamentos: desde la Oficina

Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es

de Régimen al funcionario de Vigilancia del módulo; o desde el departamento de comunicaciones al funcionario del módulo...

Para ello, del mismo modo que se articuló un Protocolo de Prevención de Suicidios para los internos que implica la necesidad de reuniones semanales por parte de determinados profesionales en los Centros Penitenciarios (Director, Subdirector de Seguridad, Subdirector de Tratamiento, Subdirector Médico y Psicólogo), deben trasladarse estos estudios al análisis de las conductas violentas que tienen los internos con carácter semanal. De esta forma: los funcionarios deben registrar las actitudes violentas de los internos de tres formas:

1. Las que desencadenan una agresión. Las medidas que prevea el Protocolo han de aplicarse en toda su extensión.
2. Medidas correctivas: no han tenido una agresión con el funcionario, pero sí con otro interno o una conducta agresiva que no haya desencadenado una agresión, pero el interno transmite una actitud hostil y provocadora, y se ha aplicado alguna medida correctiva al interno (medio coercitivo, expediente disciplinario, cambio de módulo...)
3. Medidas preventivas: determinadas conductas que pueden desencadenar en alguna crisis violenta de los internos, teniendo en cuenta el perfil del interno y las circunstancias que le rodean se puede prever una conducta violenta del mismo considerando dichos parámetros.

2.- Ámbito de actuación.

Únicamente compartimos como supuestos excluidos los referidos a la violencia ejercida por un tercero que no mantenga una relación de sujeción especial, la producida entre empleados públicos y la violencia ejercida entre internos ¹. El resto de exclusiones, entendemos que deben ser incluidas en el protocolo por lo siguiente:

“La violencia externa que no afecte directamente a la integridad del empleado público, y se ejerza sobre las cosas o el patrimonio de la Administración Penitenciaria o del propio empleado”. Tal y como ha quedado descrito con anterioridad ha de quedar reflejada la conducta violenta de los

¹ Si bien no es un ámbito de actuación si deberá ser tenido en cuenta a la hora de analizar los ítems, causas o indicios que pueden provocar violencia contra los trabajadores.



internos de modo inequívoco, y llevando un seguimiento ad hoc a estos efectos por parte de la Dirección del Centro.

“La violencia verbal y/o gestual que no conlleve agresión física”. Ídem. Ya se dan ejemplos en los que se protege a los empleados públicos ante este tipo de violencia y que cuentan con procedimientos sancionadores (por ejemplo, colegios, centros educativos).

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

3.1 ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

a) Análisis de riesgos existentes

Se parte una premisa totalmente **INACEPTABLE** como es la aceptación de que los trabajadores puedan sufrir agresiones por parte de la población interna.

Es fundamental conocer el alcance del informe de ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO que tiene que facilitar la Admón. Ya que va a ser el punto de partida para tomar acciones preventivas. ¿Qué datos van a analizarse? ¿Qué datos van a facilitar a los sindicatos? Entendemos que dentro del protocolo deben fijarse los datos que deben utilizarse para realizar este análisis y que el mismo, al menos, tiene que contener la siguiente información.:

- 1.- Años que van a analizarse, con la fecha concreta en que se produjo cada una de las agresiones.
- 2.- Diferenciación de empleado afectado por la agresión: vigilancia, educador, T. Social...
- 3.- Causa que motivó el comportamiento violento del interno. Los factores en los que entendemos que podemos conocer y anticipar desde el punto de vista del profesional de IIPP son los siguientes:

a) Cambio en su situación penitenciaria:

- Clasificación. Regresión de grado.
- Destino. Cambio de destino que va a dejar al interno en situación de desarraigo familiar.



- Permiso. No se concede permiso. El permiso está sujeto a condiciones que el interno no quiere acogerse....
- b) Cambio en su situación preventiva:
 - Celebración de juicio oral.
 - Aparición de nuevas causas.
- c) Cambio en su situación penal:
 - Comunican al interno una sentencia...
- d) Situación económico-laboral.
 - No le seleccionan en un proceso de selección de trabajo.
 - Responsabilidad civil.
 - Le han despedido.
 - Responsabilidades económico-familiares.
- e) Situación familiar.
 - Pérdida o enfermedad de algún familiar.
 - Separaciones/divorcios.
 - Enfrentamientos o conflictos familiares.
- f) Situación de extranjería.
 - Expulsiones a su país.
 - No concesión de extradición.
- g) Conductas adictivas del interno, en su caso.



- Señalar: _____ (...)

4.- Consecuencias que la agresión tuvo para el empleado afectado.

- a) Tiempo que estuvo en situación de incapacidad temporal.
- b) Lesiones que sufrió el empleado.
- c) Consecuencias penitenciarias que tuvo el interno: ¿se le trasladó de Centro? ¿Se le regresó de grado? ¿Expediente disciplinario?
- d) Consecuencias penales que tuvo el interno.
- e) Consecuencias indemnizatorias (responsabilidad civil derivada del delito) que tuvo que afrontar el interno ¿las asumió? ¿se le declaró insolvente?
- f) Indemnización que percibió el empleado afectado por la agresión.
- g) Consecuencias laborales que sufrió el empleado: ¿comisión de servicios en otro puesto?, ¿adaptación del puesto?
- h) En su caso, ¿dio lugar a una incapacidad permanente?
- i) Fallecimiento, en su caso.

5.- En su caso, consecuencias que se produjeron en la propia institución.

- a) El Centro Directivo ¿emprendió alguna medida? Ejemplo: redacción de una nueva instrucción, asunción de alguna nueva responsabilidad por parte de alguna Subdirección (Inspección, Gestión...).
- b) El Director ¿emprendió alguna medida? ¿Alguna Orden de Dirección nueva? ¿Aplicación del artículo 75? ¿se emprendieron medidas de carácter arquitectónico o funcionales en el centro (¿algún cambio en las instalaciones...)?
- c) El Consejo de Dirección ¿modificó las normas de régimen interior? ¿Ordenó el traslado (preventivo)?



d) La Junta de Tratamiento ¿tomó alguna medida?

6.- Consecuencias de la agresión para el interno.

a) Consecuencias penales.

b) Consecuencias disciplinarias.

7.- Dónde se produjo la agresión. Ubicación: en la celda, en el departamento de comunicaciones, en el patio, en el área, en aislamiento, módulo terapéutico, UTE....

8.- Cuántos internos reincidentes agresores ha habido, número de agresiones protagonizadas por los mismos.

9.- Edades de los internos agresores.

10.- Edades de los funcionarios agredidos.

Señala en este punto el Borrador del Protocolo de Agresiones que “se ha constituido un Equipo Multidisciplinar integrado por personal de distintas Subdirecciones Generales de la Secretaria General de IIPP, al objeto de analizar dónde, cuándo, cómo y por qué se ha producido los incidentes regimentales que han causado lesiones corporales a los empleados públicos”. ¿Quién forma este Equipo? ¿Perfil y competencias de sus integrantes? Una vez elaboren el Informe de Análisis y Diagnóstico ¿qué va a ocurrir con este equipo?

b) Diseño e implantación de una metodología.

El procedimiento que regule el registro de las agresiones-lesiones que sufren los empleados públicos penitenciarios tiene que contemplar necesariamente: qué ha llevado al interno a la conducta agresiva, qué consecuencias ha tenido la misma para el interno, para el funcionario y para la institución.

Además de contar desde el Centro Directivo con la información expresa de las agresiones que sufren los empleados de IIPP en su relación con los internos, la actuación inmediata tiene que producirse en los Centros Penitenciarios, y ha de quedar plasmado tanto en el expediente del interno (como ya se ha explicado con anterioridad) y también en el expediente del empleado afectado.

Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es

El borrador hace referencia a una diferenciación entre casos en los que existe voluntad o intencionalidad del interno y otros en los que las agresiones/lesiones se producen por la propia actividad penitenciaria. Es decir, pretende instaurar trabajadores agredidos de primera y de segunda. Pero además este punto, como muchos otros del borrador, demuestra que quien ha elaborado el mismo presenta un profundo desconocimiento de la realidad del funcionamiento de los centros penitenciarios, ya que no es tan sencillo realizar esa diferenciación, y en todo caso ¿quién la haría? Tanta subjetividad no es propia de un protocolo de protección porque al final está en manos de la Administración definir la lesión y después de definida, ver si se incluye o no en función de otro concepto jurídico indeterminado e indeterminable: la intencionalidad del interno.

c) Diagnóstico de la situación.

En este punto las “Causas de las Agresiones” que señala el Borrador del Protocolo no son causas, sino consecuencias, por lo que no se comparte su identificación.

Actividad del empleado público/Agresión: las actuaciones que señala el Borrador son consecuencia de la identificación previa de otra situación que motiva el hecho que practique la reducción a un interno, se realice un cacheo/requisa o se practique cualquier tipo de traslado (en el mismo Centro a otro módulo o a otro Centro Penitenciario. Lo importante es identificar el paso previo: se traslada a un interno porque se ha peleado con otro interno; se practica una requisa porque existen fundadas sospechas que tiene droga....

Relacionadas con el interno: Aceptando que en ocasiones la conducta violenta de un interno es inesperada y súbita, ello no es óbice para conocer bien todas las circunstancias de los internos y qué acontecimientos de su esfera (familiar, penitenciaria, personal,...) pueden ocasionar que emprenda una conducta violenta.

Relacionadas con la organización: ¿Por qué hay déficits en las medidas de seguridad? ¿Por qué no se dispone de medios de protección? ¿Por qué hay falta de personal? ¿Se han denunciado previamente estas circunstancias por parte de algún agente y no se ha hecho nada? ¿Quién y a quién se dirigió? ¿Qué se hizo? Rotación sistemática de los trabajadores, ¿en sí mismo puede ser la causa de una agresión? ¿Qué sistema de rotación se establece en el centro? Se pretende achacar a la rotación de los trabajadores como una de las causas de que se produzcan las agresiones, cuando



cualquiera entiende que no desempeñar durante muchos años un mismo puesto de trabajo permite que el trabajador se mantenga más alerta. La única explicación para incluir este punto es que se pretende usar esto como coartada para otros fines que nada tienen que ver con la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Relacionadas con el trabajador: ¿por qué no se siguen los procedimientos de seguridad establecidos? ¿Por qué hay escasez de recursos para enfrentarse a situaciones conflictivas? ¿Por qué no se utilizan los medios de protección? ¿Por qué se desconocen las características de los internos? Sólo a través de un protocolo que contemple la necesidad de informar la conducta agresiva o potencialmente agresiva de un interno del mismo modo que se informa de la conducta suicida o potencialmente suicida de un interno puede asegurarse que todos los empleados que van a relacionarse con el interno conocen este hecho y se pueden tomar medidas al respecto (en ningún caso puede estar un funcionario solo con este tipo de internos, se tomarán las medidas conductuales oportunas, etc...).

De nuevo se demuestra un desconocimiento de la realidad, ya que se pasa por alto que en muchos casos los procedimientos de seguridad son imposibles de cumplir en sí mismos, y en otros casos por el insuficiente número de trabajadores.

Asimismo, en las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud laboral se debería informar a los Delegados de Prevención no solo de las lesiones/agresiones ocasionadas a los empleados públicos como consecuencia de su actividad profesional, sino también de las conclusiones a las que se haya llegado una vez realizada la investigación de los hechos. Todo ello para dar cumplimiento a la Proposición no de Ley aprobada el pasado mes de octubre de 2016 en la Comisión de Interior del Congreso de los Diputados que, entre otros aspectos, pide un refuerzo del papel de los Delegados de Prevención.

3.2 ESTRATEGIA PREVENTIVA Y DE ACTUACIÓN.

El borrador del Protocolo en este punto contempla lo siguiente: “Si bien, las agresiones en el lugar de trabajo en muchas ocasiones tienen un carácter impredecible, en el ámbito penitenciario y a efectos de este Protocolo esta circunstancia se hace más evidente”.

No se comparte esta aseveración, incluso resulta del todo incongruente con la finalidad que encomienda la Constitución a la Administración Penitenciaria. Los empleados de IIPP tienen que

Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es

conocer en todo momento el perfil violento o potencialmente violento de los internos con los que trabaja como se ha señalado con anterioridad.

a) Actuaciones previas a la situación de riesgos: medidas proactivas.

Hay que articular mecanismos de comunicación de conductas agresivas con carácter preventivo y correctivo tanto en el Centro donde se encuentra el interno cuando vaya a producirse cualquier tipo de traslado (a otro módulo, al área, a la escuela, al departamento de comunicaciones), o cuando se produzca el traslado de un centro a otro.

El Borrador de Protocolo de Agresiones en IIPP destaca como parámetro a considerar para evitar situaciones de riesgo el impulsar y adoptar, en su caso, medidas que potencien un mejor conocimiento de los internos por parte de los funcionarios: ¿en qué consisten exactamente?

En relación con la formación en el manejo de situaciones conflictivas ¿qué planificación tiene al respecto? ¿A qué empleados va dirigida? ¿Es igual para todos los empleados (la necesidad de un trabajador social puede ser distinta a la de un funcionario de vigilancia)? ¿Cuál es el contenido de esa formación? En el año 2016 prácticamente se suprimió toda la formación a los trabajadores penitenciarios, y está en el aire lo que pueda pasar en un futuro.

En este apartado, al igual que en otros, se habla de los medios coercitivos como si estuvieran al alcance de todos los trabajadores en cualquier momento, cuando esa no es la realidad, sólo lo están al alcance de unos pocos, en situaciones muy concretas, en una ubicación física que en muchas ocasiones no coincide con la que se producen los hechos y bajo unas medidas de control y autorización previa.

b) Actuaciones durante la situación de riesgo.

Se remite el Borrador del Protocolo en esta materia a los Planes de Seguridad de los que dispone cada Centro. Tal y como establece el procedimiento PPRL 501 de Acceso a la Información a estos Planes de Seguridad únicamente tienen acceso los Delegados de PRL de cada provincia (ni siquiera se asegura que exista a nivel de Centro Penitenciario), por lo que se desconoce cómo va a garantizarse que los empleados públicos reciban la información y formación adecuada.

Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es

c) Actuaciones tras la situación de riesgo: Apoyo a las víctimas

Prevé el Protocolo la cobertura de los accidentes de trabajo consecuencia de una agresión a través de la Póliza de Seguro de Accidentes suscrita por la SGIP. La póliza vigente solo cubre los casos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente parcial, gran invalidez, pero no cubre, otras contingencias como, por ejemplo, la incapacidad laboral transitoria (¿Cuántos siniestros han sido declarados a través de esta póliza? ¿Qué ha cubierto? En relación con el daño sufrido por el empleado agredido (lesión, número de días de incapacidad temporal..), ¿a cuánto ha ascendido la cobertura de esta póliza?) Los datos de cobertura de esta póliza tienen que quedar recogidos también en el Informe de Análisis y Diagnóstico.

Respecto al apoyo psicológico, ¿quién debe entender qué es necesario un apoyo psicológico? Este apoyo psicológico, de acuerdo con las definiciones del protocolo, solo cubriría determinados casos de violencia física, pero nunca la violencia psicológica, en los que cuanto menos podría ser igual de necesario. En el protocolo de la AGE se prevé como una forma de violencia y por eso en la redacción se prevé como ayuda, añadiendo incluso para aquellos que la atención sanitaria incluirá "rehabilitación" pero en el de **prisiones no** está contemplado como agresión. Se mezclan asuntos, trata sobre las comisiones que existen para ayudar a los trabajadores, no es el lugar, no tiene nada que ver. Las comisiones de servicio tienen su función, debiera el protocolo servir para algo diferente o añadir algún beneficio al trabajador. No es razón para excluir el daño psicológico que exista la posibilidad de conceder comisiones por esta razón.

Llama la atención que la referencia que se hace a la condición de agente de la Autoridad (art. 551.4 del Código Penal) no coincida con la publicada en la última actualización del mismo "Se impondrán las penas superiores en grado a las respectivamente previstas en el artículo anterior siempre que el atentado se cometa: Cuando los hechos se lleven a cabo con ocasión de un motín, plante o incidente colectivo en el interior de un centro penitenciario." Esto no es un reconocimiento, per se, de la condición de autoridad del funcionario de Instituciones Penitenciarias.

El borrador no contempla, a diferencia del protocolo de agresiones de la AGE, la posibilidad de acompañamiento de la persona agredida a los servicios sanitarios, ni tampoco, dada la ubicación de



Acaip

Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias



muchos de los centros penitenciarios, como se producirá el traslado del trabajador en el caso de que no pueda valerse por sí mismo, pero no llegue a ser necesario un traslado en ambulancia.

No se hace referencia alguna a la forma de reclamación de los daños que sufre el trabajador. Entendemos que el procedimiento más eficiente pasaría por la contratación de un seguro de reclamación de daños suficiente, que garantice esa reclamación ante las diversas instancias de los daños y perjuicios sufridos. No se trata solamente de actuaciones penales, sino también de tener en cuenta el principio de indemnidad. Por ello, entendemos que la mejor fórmula para acometer esta solución consiste en aprovechar la póliza existente en estos momentos sobre accidentes y en el momento de su renovación incorporar en la misma un apartado relativo a la defensa jurídica de los trabajadores agredidos, cobertura perfectamente asumible si tenemos en cuenta la cantidad presupuestada para esta póliza.

Entendemos que la investigación de los incidentes violentos, no solo de los que tengan como resultado lesiones, se debe hacer en una doble instancia. Por un lado, por los servicios de prevención y por otro por el centro penitenciario, teniendo en cuenta en esta última los aspectos de seguridad e incluso médicos, debido el gran número de incidentes provocados por internos con enfermedades mentales. El resultado de estas investigaciones deberá trasladarse a los Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud laboral correspondiente, para dar cumplimiento, tal y como se indicó anteriormente, al mandato de la Comisión de Interior del Congreso de los Diputados.

Todos podremos estar de acuerdo en que la medida preventiva sustancial, más eficaz en el medio penitenciario es el “conocimiento del interno” por parte de los funcionarios, por cuanto como dice, ayuda a predecir los comportamientos de este y permite al funcionario anticiparse y adoptar medidas preventivas. Y este conocimiento debe abarcar todos los aspectos trascendentes: regimentales, sanciones disciplinarias, actitudes violentas previas, situaciones sociofamiliares que puedan incidir, enfermedades que puedan favorecer las conductas violentas o las adicciones que pudieran existir. Es imprescindible crear una ficha de acceso directo desde los sistemas informáticos penitenciarios donde se recojan estas circunstancias y puedan ser fácilmente accesibles para los trabajadores afectados. Lógicamente, sería importante concretaren este protocolo cómo se va a facilitar al funcionario la información que permita “el conocimiento del interno”: a mayor calidad y precisión de la información, mayor eficacia en la adopción de las medidas preventivas.

Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es

Acaip

Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias



Junto con la información, es imprescindible una formación adecuada para afrontar las situaciones conflictivas y la diferente tipología de la población reclusa. La experiencia indica que, para abordar los temas preventivos, en general, y en concreto, en los de violencia, la formación es una herramienta muy eficaz, por lo cual habrá que diseñar programas de formación de calidad y específicos para el fin que se persigue, ya que no valdrían los programas genéricos que se imparten por los servicios de prevención.

Por último, pese a que en diversos momentos se hace referencia en el borrador a diversos anexos, no se acompaña ninguno al documento.

Por cuanto antecede,

SOLICITO

Se tengan en cuenta las presentes alegaciones y sean consideradas en la elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación frente a la violencia en el trabajo en los Centros Penitenciarios y CIS dependientes de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, desde el momento en que el borrador presentado incumple el mandato parlamentario de la Proposición no de Ley aprobada en el Congreso de los Diputados y citada al inicio de estas alegaciones.

En Madrid, 19 de enero de 2017.



Acaip Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915 175 152



915 178 392



oficinamadrid@acaip.info



www.acaip.es
