



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

**Informe sobre el protocolo específico de actuación frente a las agresiones en los establecimientos penitenciarios dependientes de la secretaría general de II.PP.**

# INFORME SOBRE EL PROTOCOLO ESPECIFICO DE ACTUACIÓN FRENTE A LAS AGRESIONES EN LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE II.PP.

## 1. INTRODUCCIÓN

Con fecha del 4 de abril finaliza la negociación sobre un protocolo específico de agresiones para el ámbito de prisiones, después de que el Parlamento Español instara a la Administración Penitenciaria a la consecución de un protocolo que abordara el grave problema de las agresiones. Dicho protocolo específico ha contado con el aval de las organizaciones sindicales de UGT y CSIF.

CCOO no va a firmar este protocolo específico fundamentalmente porque entendemos que abre una vía de excepcionalidad respecto a la salud laboral en el ámbito de instituciones penitenciarias, convierte a los centros penitenciarios de este país en un espacio donde la salud laboral no se cumple según el marco legal establecido.

Esta vía de excepcionalidad del ámbito de prisiones ya se ha extendido a otros marcos legales como el de la Igualdad, lo que nos lleva a verificar que los Planes de Igualdad de la AGE, no se implementan en IIPP.

Resulta preocupante, esta concepción del servicio público de prisiones, donde los derechos de sus empleadas y empleados públicos están mermados, encorsetando a Instituciones Penitenciarias en un marco de excepcionalidad que no responde a los fines constitucionales que este servicio público tiene encomendado.

A continuación pasamos a desarrollar de manera más extensa la perspectiva de CCOO respecto al Protocolo de agresiones específico aprobado por el Gobierno y los sindicatos CSIF y UGT.

## 2. ANTECEDENTES

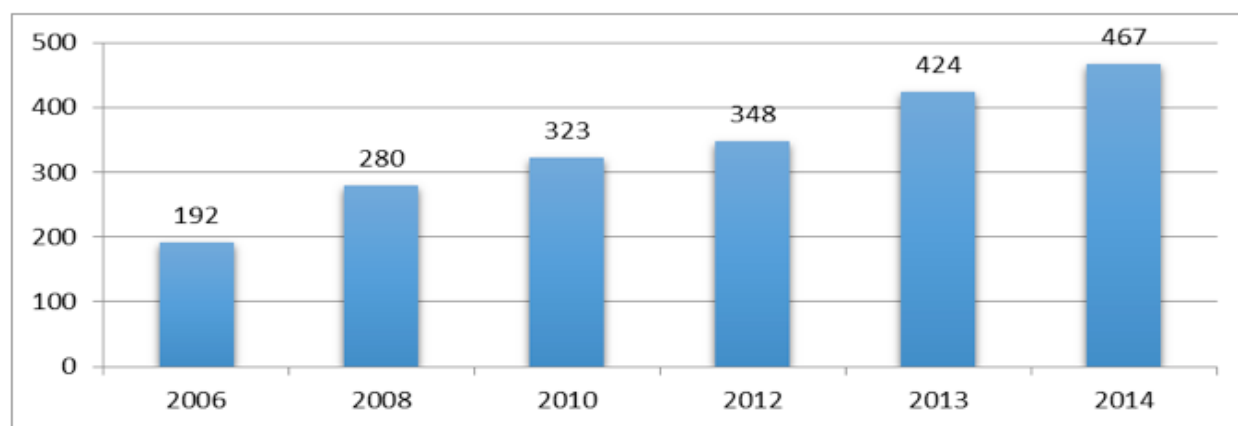
La violencia en el trabajo, en las Instituciones Penitenciarias españolas, nos sitúa a la cabeza de Europa en siniestralidad laboral, con una incidencia de casi un 5% anual sobre el total de la plantilla, muy superior a la media española del 2,8%.





El 90% de las agresiones se producen entre el personal de vigilancia, unos 15.000 de plantilla, con una tasa de agresiones que sitúa a éste colectivo en una vulnerabilidad extrema frente a la violencia en el trabajo, con un 2,8% de agresiones anuales, lo significa que a lo largo de la vida laboral todo éste personal será agredido.

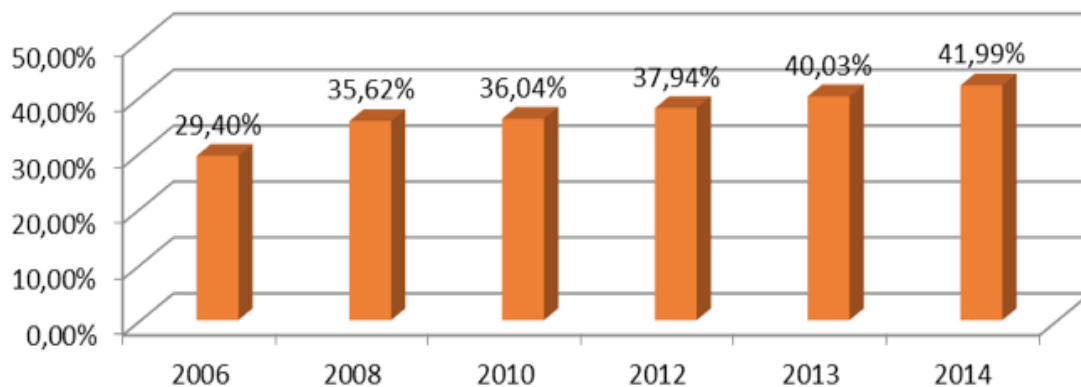
### EVOLUCIÓN DE LAS AGRESIONES EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS



Del total de accidentes laborales que se producen dentro de las prisiones, por la falta de una aplicación responsable de la Administración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el porcentaje que corresponde a las agresiones es cada vez es mayor.



## Evolución % Agresiones sobre total accidentes Instituciones Penitenciarias



En las Instituciones Penitenciarias españolas se producen más del 80% de las agresiones físicas más graves de toda la Administración. Estas han sufrido un incremento exponencial y la respuesta preventiva de la Administración Penitenciaria, a cientos de víctimas, ha sido tratar de difuminar las agresiones.

Esta situación de garantías preventivas que la ley 31/1995 otorga al personal penitenciario, ha conllevado que la lacra de la violencia en el trabajo haya sido el eje central de las reivindicaciones y movilizaciones del colectivo de trabajadoras y trabajadores de prisiones.

En el marco electoral del año 2015 el Gobierno abrió, por primera vez toda en toda la legislatura, la negociación colectiva. Entre las materias de negociación incluyó un protocolo contra la Violencia en el Trabajo en la Administración General del Estado.

Este proceso negociador, de última hora, apremiado por la necesidad de cerrarlo antes de la comparecencia en las urnas, concluyó mediante Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas del Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado, publicado en el BOE del 10 de diciembre, **donde el Gobierno excluyó al personal de Instituciones Penitenciarias**. Y lo supeditó, textualmente, a la valoración de la posibilidad de disponer de una regulación especial del Protocolo, en un plazo de seis meses: *(Por lo que se refiere al ámbito de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, se realizará en el plazo de seis meses una valoración de la posibilidad de disponer de una regulación especial del Protocolo)*

El 21 de octubre del 2015 se produjo una reunión en Función Pública donde se valoró la posibilidad de una regulación contra la violencia en el trabajo en Instituciones Penitenciarias, y que recogía el protocolo contra la violencia en el trabajo de la AGE. En dicha reunión la Subdirectora General de Personal de Instituciones Penitenciarias manifestó que las agresiones, en prisiones, se abordaban, entre otros, con los siguientes criterios:

- Las medidas de prevención, en prisiones, tienen un carácter regimental.
- Tienen programas de tratamiento para mejorar las conductas antisociales de los internos.



- En prisiones la prevención se toca desde el ámbito de la seguridad.
- No existen especiales problemas de agresiones en prisiones.
- Las características del trabajo, en prisiones, hacen posible alguna agresión.
- Se produjo un repunte de las agresiones en 2012 coincidiendo con la pérdida retributiva por ILT.

Por estas razones, desde Instituciones Penitenciarias han considerado que no hace falta un Protocolo contra las agresiones al personal penitenciario.

Tras ésta imposición las prisiones quedaron excluidas de la aplicación de la Ley y de los Acuerdos internacionales, pero el personal penitenciario continuó con las agresiones, es más, se han ido incrementando cada año.

Frente a las denuncias y protestas de CCOO la Administración Penitenciaria está tratando de ocultar las negras estadísticas, negando a los representantes sindicales las memorias de la actividad preventiva desde el año 2013. No compartir las estadísticas no significa acabar con unas agresiones, su gravedad y/o la necesidad preventiva frente a las mismas, por mucho que nieguen los responsables de Instituciones Penitenciarias.

El cambio en la composición parlamentaria, tras las elecciones del 2016, ha hecho que éste grave problema rompa la losa del silencio de la mayoría absoluta, y encuentre receptividad en los diferentes grupos parlamentarios que se alarman del volumen de agresiones, de la intensidad de las mismas y de la frecuencia con que se producen.

La Comisión de Interior del Congreso de los Diputados aprobó el 18 de Octubre de 2016 una Proposición no de Ley en los siguientes términos:

*«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 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).»*

### **3. MARCO NORMATIVO**

El **Acuerdo marco, firmado el 26 de abril de 2007, sobre el acoso y la violencia en el trabajo** por la CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME y el CEEP trató del tercer Acuerdo autónomo que negociaron los interlocutores sociales europeos intersectoriales tras una consulta realizada por la Comisión Europea, según el artículo 138 del Tratado CE.



Los interlocutores sociales europeos reconocieron que el acoso y la violencia en el trabajo puede aparecer en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador, con independencia del tamaño de la empresa, el campo de la actividad o el tipo de contrato o de relación de trabajo. Sin embargo entendieron que algunos grupos y sectores pueden tener más riesgo que otros. En la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores se ven afectados.

El Acuerdo tiene por objeto:

- Aumentar la sensibilización y el entendimiento de patronos, trabajadores y sus representantes sobre lo que es el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.
- Proporcionar a los patronos, los trabajadores y sus representantes un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

## **LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-**

### **Artículo 3. Ámbito de aplicación.**

*...En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.*

### **Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**

**1)** *Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

*El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*

*Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.*

*Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

**2)** *En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de esta ley.*



*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo*

.....

**3)** *El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

### **Artículo 15. Principios de la acción preventiva.**

**1)** *El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

- a) Evitar los riesgos.*
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) Combatir los riesgos en su origen.*

### **Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva**

**1)** *La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.*

**3)** *Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.*

### **Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.**

**1)** *El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.*

**2)** *El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.*

*Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.*



### **Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.**

**1)** *A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.*

**2)** *El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V de la presente Ley.*

*Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el Capítulo V de ésta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.*

### **Artículo 34. Derechos de participación y representación.**

**1)** *Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.*

*En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este Capítulo.*

**2)** *A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde en los términos que, respectivamente, les reconoce el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.*

## **REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**

### **Derechos de los empleados públicos.**

#### **Artículo 14. Derechos individuales**

*l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*





#### **4. PROPUESTAS Y NEGOCIACIÓN**

El 21 de Diciembre de 2016 se constituyó un grupo de trabajo, dentro de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado, para la elaboración de un protocolo específico contra las agresiones al personal de Instituciones Penitenciarias.

El Secretario General de Instituciones Penitenciarias, Ángel Yuste, hizo una introducción, donde vinculó el *"no ser necesario ningún protocolo a... abrir negociaciones sobre la violencia en el trabajo en las prisiones españolas"*, ligándolo a un mandato del Congreso de los Diputados.

Y situó sumariamente el texto del borrador de Protocolo de actuación frente a la Violencia en el Trabajo en IIPP (documento 1), el cual presentó a los sindicatos para la negociación, y cuyos elementos esenciales se concretaron en las siguientes ideas:

- No hay que incluir en el Plan las agresiones verbales, puesto que la naturaleza de la prisión y de los reclusos las hacen parte de nuestro trabajo.
- Las agresiones son un problema de seguridad, y como tal seguirán siendo evaluadas e informadas por los responsables de seguridad de los centros.
- Un protocolo contra agresiones no resuelve el problema. La mejor forma de resolverlo es con profesionalidad por parte del personal funcionario.
- No hay un problema de agresiones, ni han crecido exponencialmente. Las agresiones no son muy graves, siendo en la práctica totalidad leves (arañazos y ligeras contusiones)
- No es necesario regular nada sobre la autoridad del personal funcionario, pues ya hay suficiente legislación para protegerles.
- Hay que buscar un equilibrio entre las medidas contra las agresiones que son inevitables en una prisión y nuestra vocación profesional para la reinserción.
- Muchas agresiones se producen porque el personal no respeta las medidas de seguridad, porque no saben dónde están las protecciones o porque dejan apagados los arcos.
- Se ha detectado que muchos de los procesos que acaban en agresiones se concentran en departamentos y funcionarios concretos.
- El plan que presenta la Administración se centra, sobre todo, en la formación del personal: mejorar la formación para combatir las agresiones.
- No son necesarias nuevas medidas específicas para atender sanitaria o psicológicamente al personal agredido. Ya tenemos las enfermerías, Muface o Seguridad Social que se ocupan de ello, además de las mutuas.

Frente a la exposición del Sr. Yuste **CCOO adelantó que el interés prioritario, para acabar con la violencia en el trabajo en Instituciones Penitenciarias, es contar con una herramienta que acabe con esta lacra que afecta al personal penitenciario, porque no es asumible tener que padecer agresiones por cumplir con un servicio público, que éstas sean evitables y como se nos pretende hacer creer insistentemente por la Administración Penitenciaria.**



CCOO se mostró intransigente con dos ideas eje del planteamiento del Sr. Yuste: la banalización de las agresiones, situándolas como algo consustancial de la actividad laboral y el querer transferir la responsabilidad de la Administración hacia el personal penitenciario.

CCOO consideró que la propuesta que trasladó la Administración Penitenciaria fue una rebaja de medidas sobre el plan de la AGE. Presentaron derechos que ya tenemos por Ley, como concesiones de la Administración, y centraron todo en los medios coercitivos sin aceptar ninguna responsabilidad sobre las agresiones por su gestión.

Pero, sin lugar a dudas, lo más grave para el personal penitenciario no es que las agresiones continúen, y/o que sigamos desprotegidos, sino que al personal penitenciario se le está negando la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en Prisiones, centrando todo en cuestiones de seguridad.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala como responsable de garantizar la salud y la seguridad del personal al empresario (Administración). Un protocolo, basado en la seguridad, hace responsable de las agresiones a las víctimas, es decir, al personal penitenciario, pues siempre es éste quien ha de tomar alguna medida de seguridad.

A pesar de las limitaciones del borrador que presentó la Administración, CCOO se comprometió a entregar propuestas para alcanzar un punto de encuentro en el marco de la legalidad vigente que permitiera contar con una herramienta eficaz contra las agresiones en prisiones. (Documento 2)

Tras varias sesiones de negociación la Administración no aceptó ninguna propuesta sindical, y presentó a la firma el texto con sus propias enmiendas. CCOO rechazó el mismo.

La Administración Penitenciaria estableció, como líneas maestras de su propuesta, no reconocer ni tan siquiera como elemento valorativo las siguientes cuestiones:

- No considerar las causas estructurales del crecimiento de las agresiones. No reconocen que las tres mil plazas sin cubrir y que las prisiones sean psiquiátricos sin psiquiatras, con un 25% de la población penal con problemas de salud mental, sean causa de las agresiones

Se niegan a aceptar el concepto de violencia, no solo de los organismos internacionales especializados como la OMS, OIT u OSHA sino la del propio INSHT.

Se inventan un concepto de agresión, que solo reconocen si hay daños. No dicen cómo acreditar los daños y los sitúan en la "voluntariedad" del interno. Contravienen toda la normativa nacional e internacional al respecto, aunque la citan para decir que no tienen problemas con ella. Por ejemplo si durante la reducción de un interno alguien se rompe una mano, se cae al suelo y/o se abre la cabeza, no es agresión. En las agresiones psíquicas y verbales tiene que probarse el daño, con lo que ello implica. Que te amenacen de muerte no es agresión. Las agresiones se reducen conceptualmente respecto al Protocolo de la AGE. Esta conceptualización de violencia tiene consecuencias prácticas inmediatas: el 90% de las agresiones al personal penitenciario no serán reconocidas como tales.

- Sitúan las agresiones al personal penitenciario como algo inevitable, fruto de la marginalidad de la población penal y de trabajar en un medio violento. Esta perspectiva, además de falsa, pues no se producen las agresiones en todos los medios penitenciarios que se producen en España, confronta directamente con la concepción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de Salud Laboral, que obliga a la Administración a evaluar, prevenir y atajar todos los riesgos laborales. Las



agresiones, para la Administración Penitenciaria, son problemas de seguridad regimental. No son accidentes laborales y por tanto no quieren abordarlos, incumpliendo la normativa internacional y nacional en vigor.

■ La Ley de Prevención de Riesgos no existe para la Administración, más allá de citarla para recortarla. Los derechos de participación, consulta y control no están reconocidos por el Protocolo aunque sí los reconoce la Ley. Su máximo nivel de participación es el de la información y propuesta. El personal y sus representantes en materia preventiva, los delegados y delegadas de prevención, quedan arrinconados y son meros receptores de los informes que la Administración facilite.

■ Sí reconocen explícitamente que se aborden las agresiones desde la perspectiva de seguridad, mandando al Subdirector de Seguridad que investigue las agresiones -que no los accidentes laborales, fruto de agresiones-, siendo un mando sin formación específica preventiva, con lo que implícitamente corroboran su rechazo a que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales traspase la oscuridad de los muros de las prisiones al actuar unilateralmente manipulando las estadísticamente sobre agresiones, no existiendo ningún mecanismo de control y ni de participación.

■ Desde las perspectivas sanitaria, jurídica y asistencial, los apoyos a las víctimas se reducen a recoger los derechos consolidados, que ya existen. No resuelven todas las necesidades que las agresiones provocan. Implícitamente reconocen, en lo jurídico, que no denunciar todas las agresiones evita pasen a ser delito.

■ La cuestión del reconocimiento de autoridad, durante el desempeño de funciones, lo difieren a la reforma de la Ley Orgánica General Penitenciaria, con la pretensión de tener como rehenes al personal penitenciario para presionar a otros grupos parlamentarios durante la tramitación, que previsiblemente no será nada cómoda dado la orientación regresiva penal del Gobierno.

### **CCOO rechaza el Protocolo por las siguientes razones:**

1) Consideramos que la Administración sigue sin aceptar que hay un grave problema con las agresiones al personal penitenciario, y eso se manifiesta en sus textos. Sin aceptar el problema es imposible que la Administración sea parte de la solución.

2) La Administración insiste en situar la Prevención de Riesgos Laborales en Instituciones Penitenciarias en un marco de excepcionalidad y limitación de derechos. CCOO rechaza éste planteamiento al no existir ninguna excepcionalidad, como ha quedado probado según el artículo 3.3 de la Ley 31/1995, que dice que de existir alguna materia preventiva que necesitase una regulación especial en Instituciones Penitenciarias habría previa negociación con los representantes legales de los trabajadores. Hoy, 22 años después de aprobada la Ley, por parte de la Administración no ha habido ninguna materia que haya tenido que ser negociada como especial.

3) Fruto de ésta banalización, la Administración estableció un concepto de violencia en el trabajo restrictivo, unilateral y no avalado por ningún organismo nacional o internacional. CCOO, renunciando a un planteamiento más sindical aceptó la definición de violencia en el trabajo de cualquier organismo de reconocido prestigio, como son la OMS, la OIT, INSHT u OSHA, rechazados por la Administración, que solo admitió su arbitraria definición para restringir estadísticamente su balance de agresiones.

4) La Administración Penitenciaria insistió en recortar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cercenando derechos de delegadas y delegados de prevención que la Ley faculta a los representantes



del personal, y no reconociendo los derechos de control, consulta y participación en los accidentes laborales por agresiones.

La Administración tiene especial interés en que no haya testigos en los procesos de investigación, calificación y tratamiento estadístico de las agresiones.

**5)** La Administración Penitenciaria rechaza que toda la investigación de accidentes sea efectuada por los Técnicos de Prevención de los Servicios de Prevención, que son los profesionales preventivos específicamente formados para ello. Insiste en que los accidentes por agresiones sean investigados por personal de libre designación de la Administración, como son los Subdirectores de Seguridad, a los que no se les exige formación específica preventiva para su cargo, y que sus decisiones unilaterales pueden definir como accidente o agresión múltiples situaciones de accidentes, lo que obviamente redundaría en una mejor estadística de gestión de estos mismos Subdirectores.

**6)** El carácter de agente de la autoridad, de las funcionarias y funcionarios de prisiones, es un elemento altamente reivindicado por los funcionarios de prisiones durante el ejercicio de sus funciones, y que de momento se infiere indirectamente por sentencia en casos de agresiones, pero no en los actos de verosimilitud al no estar expresamente reconocidos como tales.

La Administración ha tratado de vincular éste reconocimiento expreso a la modificación de la Ley Orgánica General Penitenciaria, la cual pretende llevar al Parlamento. CCOO entiende que es factible regular el reconocimiento de autoridad en una Ley sin incluirlo en la modificación LOGP, donde una necesidad disuasoria urgente frente a las agresiones quedaría expuesta a los avatares de la aritmética parlamentaria.

**7)** La Administración se ha negado a evaluar qué relación existe entre el déficit de personal y el incremento de las agresiones. Para CCOO la carencia de casi 3.000 plazas sin cubrir es un factor que tiene relación directa en el incremento de la violencia contra el personal penitenciario.

**8)** La Administración se niega a evaluar qué relación existe entre la población reclusa, con patologías psiquiátricas, y el aumento de las agresiones. CCOO sostiene que, con un 25% de internos con problemas de salud mental, que no tienen acceso cotidiano a las terapias y tratamientos por profesionales de la psiquiatría, y donde consta que más el 50% de las agresiones tienen relación con este tipo de reclusos, evidencia que entre las causas de las agresiones al personal no tenga que estar el que las prisiones se estén convirtiendo en psiquiátricos sin tratamiento psiquiátrico y/o alternativa de la salud mental externa a las prisiones.

**9)** La Administración Penitenciaria instala el problema de las agresiones en el campo de la seguridad regimental y la utilización de las medidas coercitivas, situando la Ley Prevención de Riesgos Laborales fuera del interior de las prisiones.

CCOO insiste que no hay excepcionalidad alguna como haya quedado de manifiesto; que las garantías y derechos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deben de aplicarse a todo el personal penitenciario, y que a la vista del volumen de siniestralidad, accidentes laborales y agresiones no están siendo garantizados por la Administración Penitenciaria.

**10)** La Administración se niega a asumir explícitamente, y por escrito, el apoyo y la cobertura jurídica integral al personal agredido por la defensa de un servicio público penitenciario.



**11)** La Administración no asume las garantías legales de que los accidentes laborales no pueden tener coste alguno para el accidentado, y consecuentemente su derecho a la rehabilitación física y psíquica necesaria, durante el tiempo que los facultativos determinen para sus dolencias.

**12)** La Administración rechaza articular procedimientos de reincorporación y recuperación paulatina del personal víctima de agresiones muy graves. Insisten en que toda ésta materia está suficientemente protegida por las regulaciones actuales. Las evidencias de las agresiones, ILT e incapacidades permanentes demuestran que tampoco esto es cierto.

## **5. CONSECUENCIAS**

Las agresiones al personal penitenciario tienen un carácter estructural. Es un riesgo laboral reconocido expresamente en la evaluación inicial de riesgos. Son fruto de la actividad laboral sobre la que hay que actuar preventiva y paliativamente con toda la normativa vigente en Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración Penitenciaria ha sistematizado y protocolarizado unos mecanismos de gestión ante las agresiones que excluyen, en su integridad, las obligaciones empresariales y los derechos del personal penitenciario, reconocidos en la legislación de salud laboral.

Concibe las agresiones como una parte integral de la actividad penitenciaria y no como un riesgo laboral a prevenir y evitar, como ha quedado constatado en la investigación de los accidentes. Todos aquellos accidentes que tienen origen en agresiones al personal penitenciario no se les permite su investigación por parte del servicio de prevención, y se articula una investigación desde la seguridad y el orden regimental interno o desde sus consecuencias penales, pero obviando cualquier perspectiva de salud laboral, riesgo laboral y/o derecho del trabajador a su salud, así como la obligación empresarial a su garantía en la actividad laboral.

Esta perspectiva parece señalar que estas agresiones ya vienen consideradas y retribuidas por la propia naturaleza de la actividad, lo que contravienen toda legislación nacional y europea sobre riesgos laborales.

Las causas del incremento de las agresiones, en Instituciones Penitenciarias, son múltiples y se retroalimentan entre sí.

Los recortes de plantillas han provocado que en los módulos haya menos personal. No es nada inhabitual que un solo funcionario desarrolle su actividad en el interior de los módulos con 140 ó 160 internos, lo que ante cualquier incidencia eleva exponencialmente el riesgo de agresión.

El porcentaje de la población penal, con patologías psiquiátricas, se ha incrementado de forma notable. Las cárceles no están en condiciones de cumplir funciones de psiquiátricos. Se carece del personal sanitario especializado y su estructura no tiene una orientación sanitaria sino estrictamente de seguridad y control. No hay políticas adecuadas para ésta población reclusa y constituyen un porcentaje importante en el cómputo de las agresiones al personal.

El personal penitenciario carece de un nivel de reciclaje y formación adecuado a las nuevas demandas y exigencias.

El personal penitenciario tiene una percepción de inseguridad y abandono por parte de la Institución Penitenciaria frente a las agresiones y la violencia en el trabajo. No acepta la invisibilización y la filosofía

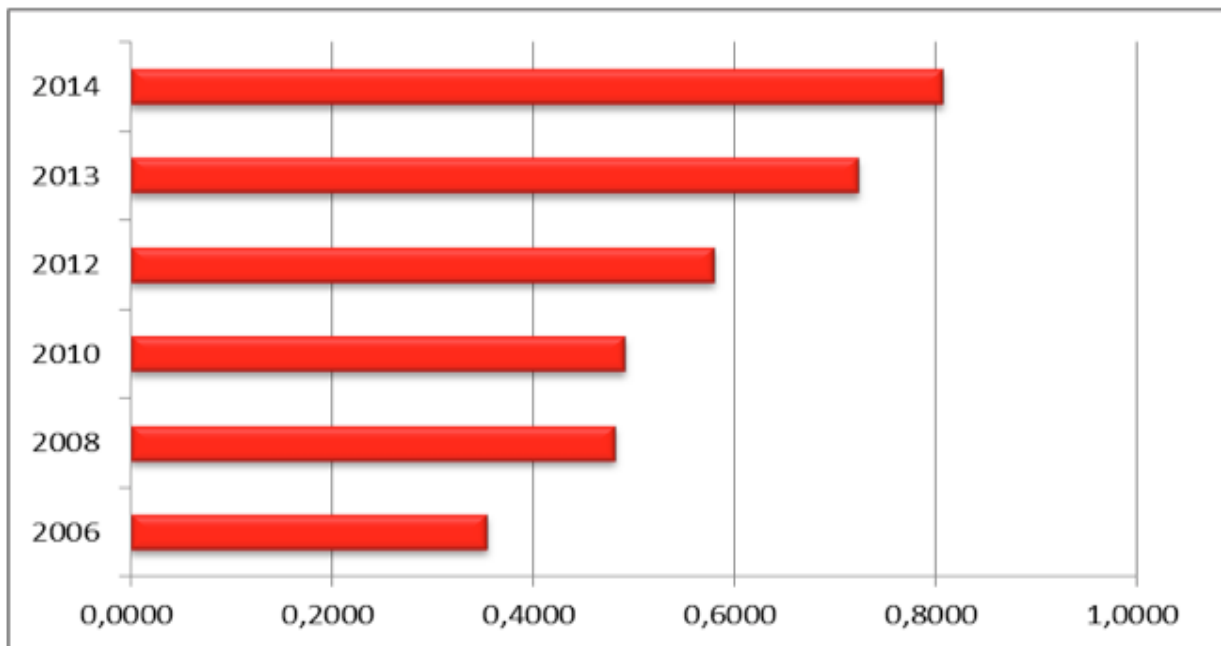


de que las agresiones forman parte de su retribución.

El personal penitenciario, víctima de la violencia en el trabajo, carece de un acompañamiento específico en las consecuencias de la violencia. Demanda protección jurídica, protección psicológica y programa de recuperación laboral tras la agresión.

La siguiente tabla ilustra manifiestamente estos hechos. A medida que la población penal disminuye aumentan las agresiones, incrementándose en términos reales en un 227% desde el 2006.

### EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE AGRESIONES POR CADA 100 RECLUSOS



El Protocolo contra las agresiones, que la Administración Penitenciaria ha llevado adelante con el rechazo del personal penitenciario, evidencia las consecuencias de que las agresiones seguirán aumentando (salvo manipulación estadística), de que el personal penitenciario seguirá falto de protección frente a las mismas y de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no entrará en las prisiones españolas después de 22 años de vigencia.

La Administración Penitenciaria manifiesta, insistentemente, que la violencia en el trabajo, en el medio penitenciario, debe contextualizarse y matizarse sin perjuicio de que las conductas agresivas de los internos impliquen una lesión corporal para el trabajador. Nunca deben quedar impunes. Precisamente por ello, en el medio penitenciario, el "umbral de tolerancia," frente a conductas o comportamientos que se aparten de lo razonable por parte de los internos", debe ser más flexible. Ello provocará inexorablemente un sentimiento de abandono y frustración por parte del personal penitenciario, pues se vincula el desempeño de un servicio público a exigencias de carácter moral no reconocidas en ordenamiento jurídico alguno.

No es aceptable que atendiendo a una presunta tipología delictiva de recluso la Administración Penitenciaria establezca marcos de flexibilidad fuera de la normativa legal, obligando al personal a una tolerancia frente a las agresiones que padezca.



Esta intencionalidad, de cambiar el centro de la responsabilidad hacia el personal penitenciario frente a las agresiones, por parte de la Administración Penitenciaria y sus gestores, le priva de los derechos fundamentales a su integridad física y salud así como de los derechos reconocidos en la Ley de Prevención y demás derechos laborales básicos, representando una grave agresión al colectivo penitenciario.

Esta privatización, que repercutirá no solo en las agresiones físicas y psicológicas que se padezcan, profundizará en los riesgos psicosociales que la Administración se niega a prevenir, aumentando patologías de riesgos psicosociales o el síndrome de burnout, que ya tiene una elevada incidencia entre el personal penitenciario. Consiguientemente deteriorará la salud de éste colectivo de servidores públicos.

## **6. PERSPECTIVAS**

¿Hay alternativas a la violencia en el trabajo en Instituciones Penitenciarias? CCOO defiende una intervención integral.

Constatada durante años la indiferencia e indolencia con que los gestores penitenciarios reciben las agresiones al personal penitenciario, donde no han tenido el menor interés en poner una sola medida preventiva frente al incremento de las mismas, han conseguido que las prisiones españolas sean el centro de trabajo con mayor índice de siniestralidad en Europa.

El Protocolo contra la Violencia en el Trabajo de la Administración Penitenciaria, condena al personal a seguir siendo agredido considerándolo parte de su trabajo, y a que la ciudadanía soporte un elevado coste personal, social y económico del centenar de agresiones que se producen cada año.

El Protocolo contra la Violencia Trabajo, en Instituciones Penitenciarias, representa la fórmula de unos gestores que han negado y niegan la existencia de un problema como las agresiones en prisiones, y la necesidad de un protocolo para proteger al personal de las mismas. Pero forzados políticamente por una PNL, del Parlamento, tratan de presentar un texto que salve su coyuntura política a costa de que las agresiones continúen, de que no se aplique la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en Prisiones y de que los riesgos del personal penitenciario no se atajen.

CCOO, ante ésta situación, entiende que debe de protegerse la salud y la integridad del personal penitenciario por una ley específica que contemple todas las variables que afectan a la salud e integridad de éste personal.

CCOO ha presentado propuestas en el marco del diálogo social europeo en las Administraciones Centrales, y seguirá trabajando para sensibilizar de que detrás de unas estadísticas, las más altas de Europa en siniestralidad, no solo hay números sino personas, daños físicos, psíquicos y económicos.

CCOO, durante todo éste tiempo, ha insistido en que lo importante es evaluar las agresiones dentro de la evaluación de riesgos, e implantar programas que hagan frente a las mismas ,dentro de la prevención de riesgos laborales:

- Evaluación de las causas de las agresiones.
- Evaluación de los puestos de trabajo más expuestos.



- Evaluación de agresiones fuera del centro de trabajo.
- Programa de actuación frente a una agresión.
- Formación e información permanente de todo el personal penitenciario.
- Denuncia de oficio de todas las agresiones al personal penitenciario.
- Apoyo para el procedimiento judicial sin costo al personal denunciante.
- Apoyo médico y psicológico al personal agredido.
- Procedimiento de reinserción laboral para el personal agredido, de casos graves.

Además de éstas medidas de carácter preventivo, es necesario complementarlas con otras que ataquen las variadas causas de estas agresiones. Ello depende de la voluntad política de la Administración. Este es el motivo por el que CCOO demanda, en su interlocución con la Administración:

- Una Oferta de Empleo extraordinaria para la apertura de nuevos centros en Instituciones Penitenciarias.
- Unos Programas alternativos para los enfermos mentales en prisión.
- Una disminución del hacinamiento modular.

La violencia en el trabajo no es una plaga bíblica inevitable contra la que solo cabe la resignación. La violencia en el trabajo es un riesgo laboral más, y como tal debe de tratarse mediante evaluaciones ajustadas a la realidad laboral, con medidas preventivas de impacto real sobre el terreno, con actuaciones activas de apoyo a las víctimas, y disuasorias frente a los agresores.

Los costes económicos de la siniestralidad laboral, para la ciudadanía, son enormes, socialmente inasumibles y políticamente insostenibles, pero sobre todo son unos costes personales para las víctimas, que pueden prolongarse a lo largo de su existencia.







**servicios a la ciudadanía**



[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)