



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2017 / 2018

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN
LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA:
ESPECIAL REFERENCIA AL PERSONAL DE
INTERIOR Y VIGILANCIA / LABOUR RISK
PREVENTION IN PENITENTIARY
ADMINISTRATION: SPECIAL REFERENCE TO
INTERIOR AND SURVEILLANCE STAFF

Realizado por el alumno: Dña. Lucía Seoane Quintana

Tutorizado por la Profesora: Dña. Natalia Ordóñez Pascua

INDICE

I. MEMORIA	4
1. RESUMEN/ ABSTRACT	4
2. OBJETIVO	5
3. METODOLOGÍA	6
II. PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA: ESPECIAL REFERENCIA AL PERSONAL INTERIOR Y VIGILANCIA.	7
1. CUESTIONES GENERALES.	7
2. MARCO JURÍDICO DE LA ACTIVIDAD PENITENCIARIA.	10
2.1 Ámbito Internacional.	10
2.2 Ámbito Nacional.	12
3. PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA	13
III. RIESGOS INHERENTES AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PENITENCIARIA	19
1. RIESGOS FÍSICOS: ESPECIAL REFERENCIA A LAS AGRESIONES EN LOS CENTROS PENITENCIARIOS Y DE INSERCIÓN SOCIAL.	21
1.1 Riesgos físicos compartidos con otro tipo de actividad laboral.	21
1.2 Riesgos por agresiones físicas.	23
2. RIEGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LOS FUNCIONARIOS DE PRISIONES DE INTERIOR Y VIGILANCIA.	30
2.1 El estrés.	31
2.2 El “Burnout”	34
2.3 El acoso psicológico o “mobbing”	35
IV. CONCLUSIONES.	36
V. BIBLIOGRAFÍA.	40
VI. LEGISLACIÓN	43
VII. WEBGRAFÍA	45

I. MEMORIA

1. Resumen/ Abstract

El presente estudio pretende ofrecer una visión general de la actividad de prevención de riesgos en la Administración Penitenciaria, situando como punto esencial del trabajo en el análisis del riesgo que tiene su origen en las agresiones físicas y verbales a los funcionarios de prisiones, mostrando la violencia existente en los centros penitenciarios, dando a conocer los diferentes lugares en los que se produce así como las circunstancias que las anteceden y, los efectos perjudiciales que pueden causar en la salud del trabajador para poder proceder a su posterior erradicación.

Los diferentes protocolos de actuación frente a agresiones toman en cuenta los riesgos específicos e inherentes de la actividad como consecuencia del contacto con los penados. La educación y formación dada a cada personal es un mecanismo de suma importancia en el que se valora la necesidad de actuación así como la eficacia y rapidez de la misma para solventar en la medida de lo posible la actitud agresiva de los penados.

En definitiva se pretende mejorar los métodos de prevención en los centros penitenciarios, intentando implantar nuevos mecanismos que pretendan solventar las dificultades diarias en el entorno laboral así como las situaciones psicológicas derivadas de la relación laboral.

The present study offers an analysis of the risk of aggression on prison officers, in which it is shown the existing violence in prisons, revealing the different places in which it occurs as well as the circumstances that precede them, which can be harmful to the health of the worker and its later eradication.

The different protocols of action against aggressions take into account the specific and inherent risks of the activity, as a consequence of the contact with the convicts. The education and training provided to each staff is a really important mechanism in which the need for action is valued as well as the effectiveness and speed of it to resolve, as far as possible, the aggressive attitude of the convicts.

In short it is expected to improve the prevention methods in prisons, trying to introduce new mechanisms that aim to solve the daily difficulties in the work environment as well as the psychological situations derived from the labour relation.

2. Objetivo

La investigación que se presenta trata de poner de manifiesto la especial dificultad en la que se encuentra el personal al servicio de la Administración Penitenciaria en materia de prevención de riesgos laborales.

Dado lo especial de las funciones que realizan, es necesario proceder al estudio de aquellos riesgos relacionados con el entorno material de trabajo como de los que provienen de las relaciones humanas surgidas con los internos --conflictivas en muchas ocasiones-- a causa de que se trata de sujetos privados de libertad.

Mediante el presente estudio se abordarán distintas facetas de la prevención de riesgos laborales en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, aportando aquellas soluciones susceptibles de ser implantadas en orden a conseguir una reducción de las agresiones físicas y secuelas psicológicas de los funcionarios, durante o como consecuencia del ejercicio de sus funciones atribuidas, implantando medidas y estrategias ante conductas agresivas de los penados.

Para alcanzar el objetivo es preciso abordar las siguientes cuestiones:

- Identificar el marco normativo existente en el ámbito de la relación laboral del personal penitenciario.
- Prevención de las situaciones especialmente conflictivas que puedan causar daño a la salud del empleado.
- Medidas y estrategias claras y concisas.
- Medidas correctoras para evitar aquellas circunstancias ya producidas.
- Minimizar en la medida de lo posible aquellos casos en los que no se puede evitar.
- Velar por la seguridad y salud del trabajador a cargo de los penados.
- Apoyo al personal que hayan sido víctimas de dichos riesgos.

3. Metodología

El primer paso en el inicio de la investigación fue la selección de uno de los diferentes temas escogidos entre los propuestos por la tutora y las materias impartidas durante el Grado.

Una vez acordado el tema, se procedió a la búsqueda de información general existente sobre el mismo, siendo de entre los documentos y bibliografía obtenidos la opción más novedosa para presentar el estudio --a juicio de quien suscribe-- aquella que centra su atención en la relación laboral mantenida por el personal al servicio de la Administración Penitenciaria y, dentro de esta, en aquellos que más riesgos sufren en los centros de inserción social y penitenciaria.

Elegido el tema y teniendo la visión de los aspectos a tratar, la investigación jurídica tiene su sustento en el examen de la legislación general y específica.

Posteriormente, se plantea una guía de contenidos a desarrollar que estructura el trabajo en dos bloques:

1) La prevención de riesgos en la Administración Penitenciaria con especial referencia al personal de interior y vigilancia: en el que se hará referencia a la normativa internacional y nacional por la que se rige el sistema penitenciario y las cuestiones generales que constituyen el mismo.

2) Los riesgos concretos sufridos por el personal de al servicio de la Administración Penitenciaria, desglosados en dos de las categorías más importantes: los físicos, en los cuales a los sufridos en cualquier otra actividad cabe añadir otro que constituye uno de los más graves de esta actividad laboral --agresiones--, y los de carácter psicosocial, que afectaban gravemente a la salud del trabajador.

En orden a conseguir información adecuada a la estructura definida, se estima oportuna la búsqueda de documentación, Manuales de Prevención de Riesgos Laborales, páginas oficiales de Instituciones Penitenciarias, artículos académicos, normativas vigentes y bibliografía para completar cada apartado.

Mediante el adecuado uso de la bibliografía y materiales manejados se procede a realizar el cuerpo del trabajo abordando todos aquellos aspectos que fueron estimados importantes en el inicio de su elaboración.

La finalización de este estudio supone la presentación de las conclusiones oportunas y precisas derivadas de las premisas iniciales que dieron origen al trabajo de investigación.

II. PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA: ESPECIAL REFERENCIA AL PERSONAL INTERIOR Y VIGILANCIA.

1. Cuestiones generales.

De entre el conjunto de Administraciones públicas, la Penitenciaria constituye un sistema que, bajo el necesario sometimiento a la ley y al derecho, tiene encomendado el seguimiento y dirección de todas las actividades dirigidas a la ejecución de penas, incluyendo tanto aquellas que suponen la privación de libertad y medidas penales, como los trabajos en beneficio de la comunidad y la localización permanente en centro penitenciario.

El cumplimiento de sus específicas funciones supone un exhaustivo respeto -- además de a las normas que la regulan-- a los principios que la informan, entre los cuales cabría destacar los siguientes:

-Principio de legalidad en la ejecución de la pena: consagrado a través el art. 103.1 de la CE mediante la obligación de las Administraciones Públicas de actuar con pleno sometimiento a la Ley y al Derecho y del art. 2 de la Ley Orgánica General Penitenciaria² que junto al art. 3.1 del Reglamento Penitenciario³, establecen como límites de la actuación de la Administración penitenciaria la Constitución, la Ley, los Reglamentos y las sentencias judiciales.

-Respeto de los Derechos Fundamentales: otorgando virtualidad al art. 25.2 CE según el cual el condenado que esté cumpliendo pena de prisión mantiene los derechos fundamentales del Capítulo II del Título I recogidos en el propio texto constitucional con la única salvedad de aquellos que resulten limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la Ley penitenciaria.

² Ley Orgánica 1/1979, 26 de septiembre, General Penitenciaria.

³ Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el cual se aprueba el Reglamento Penitenciario.

-Principio de control jurisdiccional de la actividad penitenciaria asignando a una figura propia y diferenciada --los Jueces de Vigilancia Penitenciaria-- esta función.

La Administración Penitenciaria lleva a cabo sus funciones a través del personal a su servicio al que corresponden tareas muy diversas en las cuales confluyen las de reeducación y reinserción social de aquellos sentenciados a penas y/o medidas penales privativas de libertad. No cabe olvidar que el fin de la institución penitenciaria es, precisamente, llevar a cabo esa labor de resocialización del penado mediante programas de tratamiento llevados a cabo por personal especializado que le permitan la plena reinserción social con los derechos y deberes que ello lleva aparejado.

Sin embargo, a la tarea mencionada, cabe añadir que el funcionario de Instituciones Penitenciarias debe proceder a la retención y custodia de detenidos, presos y penados procurando la convivencia ordenada y crear las condiciones idóneas para llevar a cabo las acciones de tratamiento recomendadas en cada caso.

En suma, corresponden a la Administración penitenciaria las siguientes funciones:

a) En cumplimiento del mandato establecido en el art. 3 de la Ley General Penitenciaria, velar por la vida, integridad y salud de los internos.

b) Establecer, conforme el art. 12 de la norma, los criterios determinados la ubicación de los establecimientos penitenciarios, procurando la existencia de un número suficiente para que los penados no sufran las consecuencias del desarraigo social y familiar.

c) Dotar a los centros y establecimientos de medios materiales y personales necesarios para asegurar el correcto mantenimiento de las instalaciones y el cumplimiento de los fines que el art. 14 de la LGP establece.

d) Gestionar la venta a los internos de productos alimenticios y de consumo-- economatos-- dentro de los límites fijados en la norma legal y reglamentaria.

e) Dirigir y controlar aquellas actividades que en régimen laboral sean desarrolladas en los establecimientos penitenciarios.

f) Establecer las medidas tendentes al fomento del interés del interno por actividades formativas --convenios con universidades públicas--, educativas, culturales, profesionales, así como celebrar convenios con entidades públicas y privadas en orden a desarrollar la formación del menor cuya madre cumple penas privativas de libertad.

En el entramado visto, la actividad preventiva ha de integrarse en la gestión de los centros penitenciarios de una manera específica y particular, extendiendo su actividad en el ámbito de la prevención de riesgos a todas las disciplinas, excepto la medicina del trabajo que la forma un Servicio de Prevención Ajeno. Ello permite garantizar el cumplimiento eficiente de la normativa vigente en esta materia.

Dada la particularidad del personal objeto del presente trabajo, procede destacar la incorporación de procedimientos determinados y concretos que toman sustento en manuales y sistemas de gestión de la prevención en la Administración General del Estado (AGE) y de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, así como la adopción de estrategias, difusión de buenas prácticas para la contribución y la detección temprana de situaciones de riesgo para la integridad física y psíquica del personal penitenciario.

El personal al servicio de la Administración queda incluido en el marco de aplicación de la LPRL y sus normas de desarrollo afectando a las relaciones laborales así como a las funcionariales y estatutarias, pese a las matizaciones que puedan surgir como consecuencia de la aplicación del art. 3.1 de la citada norma.

La norma se adapta la legislación de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración General del Estado es el RD 67/2010, de 29 de enero, que extiende su ámbito de aplicación al personal laboral, funcional y estatuario. Sin embargo, pese al alcance general que el propio término de Administración puede ofrecer, existen exclusiones y colectivos a los cuales les son aplicadas pautas singulares⁴ entre los que cabe la referencia al personal de establecimientos penitenciarios para los cuales es perfectamente aplicable la LPRL si bien permite que en determinadas actividades donde esté debidamente justificado sea desarrollada una regulación propia, siempre que se adapte la *supra* mencionada ley.

⁴ AGRA BIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, León (Eolas), 2ª ed., 2013, pág.55.

La finalidad que se lleva a cabo con la implantación de de actividades preventivas no es otra que proporcionar a los empleados de la Administración penitenciaria protección necesaria frente a los riesgos a los que se exponen inherentes a su trabajo, como está dispuesto en la Ley de Prevención De Riesgos Laborales en su art. 22, teniendo en cuenta la doble vertiente del funcionario de prisiones como educador y sujeto responsable de la retención y la custodia de los internos.

2. Marco jurídico de la actividad penitenciaria.

Abordar la cuestión de las normas que rigen en el sistema penitenciario español supone partir de las fuentes de las cuales parte el Derecho Penitenciario y, de manera ineludible al sistema determinado en el art. 1 del Código Civil que señala como aquellas la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, completando este sistema la jurisprudencia con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar las fuentes mencionadas⁵.

Es preciso diferenciar, por su origen, distintas fuentes de regulación del sistema penitenciario español.

2.1 Ámbito Internacional.

Existe una abundante normativa internacional que ha influido en el posterior desarrollo de la normativa interna.

a) Reglas emanadas de las Naciones Unidas con vinculación a la prevención del delito y el tratamiento de reclusos:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

2. Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955 y aprobado por el Consejo Económico y Social en las resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977. (1955).

⁵ Art. 1.1 y 1.6. del Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último y cuya revisión está vigente desde el 15 de octubre de 2015 hasta 29 de junio de 2018.

3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

4. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1969).

5. Convención sobre la Protección de todas las personas contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes (1984).

6. Principios Básicos para el Tratamiento de Reclusos, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, por Resolución 45/111, de 14 de diciembre de 1990.

7. Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela, 2015).

b) Reglas emanadas de las instituciones y órganos de la Unión Europea:

1. Recomendación (1982) 17 relativa al trato a detenidos peligrosos: en cuanto al alojamiento, régimen, enseñanza, trabajo, aspectos médicos, los derechos de estos detenidos y el personal al que corresponde su cuidado.

2. Recomendación R (2006) 13 del Comité de Ministros sobre el uso de la prisión preventiva, las condiciones en las que tiene lugar y las medidas de protección contra los abusos.

3. Recomendación Rec. (2006) 2 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas.

4. Recomendación CM/Rec (2012) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Código Deontológico Europeo para el Personal Penitenciario, adoptado por el Comité de Ministros el 12 de abril de 2012.

c) Tratamiento otorgado por la OIT:

La OIT siempre le ha dado importancia a la administración y a la inspección de trabajo.

Hay que partir de la premisa de que para que un convenio tenga validez interna ha de ser ratificado. En este sentido, España ha ratificado, entre varios, el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso (1930) y el 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).

La declaración de 2008 de la OIT, sobre la justicia social para una globalización equitativa refleja la necesidad de mantener la capacidad de la organización para apoyar los objetivos alcanzados. Por medio de unas instituciones de trabajo eficaces, legislación e inspección de trabajo⁶.

Después de la crisis económica mundial, se propuso un modelo de sistemas adecuados para la administración e inspección de trabajo.

En Pacto Mundial para el Empleo adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009 consta de cómo fortalecer la capacidad de las administraciones de trabajo y las inspecciones del trabajo, señalando así lo importante del capital para poder responder a la crisis y así continuar con el desarrollo económico y social⁷.

Según la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010, la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo observó la necesidad de aumentar los servicios de inspección de trabajo.⁸

2.2 Ámbito Nacional.

Entre las normas que regulan el sistema penitenciario hay que destacar la preeminencia de la Constitución, que en el art. 25.2 que articula las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad como aquellas “orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados”, así como del derecho del condenado a pena de prisión a los derechos fundamentales recogidos en el Capítulo II del Título I con la única excepción de aquellos que se vean limitados expresamente por el sentido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria.

En un segundo orden, la referencia obligada es la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, como norma que establece el principio de legalidad a la hora de ejecutar la pena, así como la potenciación del régimen abierto,

⁶Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, Parte IB. En la Parte IA, iii), de dicha Declaración se reconoce la importancia de promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo.

⁷ OIT: Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009, párrafos 17 y 26.

⁸ OIT: Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo, párrafo 44, en Actas Provisionales núm. 18, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010, páginas 75-76.

implantación del juez de vigilancia y como se lleva a cabo un sistema penitenciario basado en la concepción de la pena para llegar a la reeducación y reinserción social de los penados, y su Reglamento de desarrollo, aprobado por el RD 190/1996 de 9 de febrero.

Por último, cabe citar el Real Decreto 840/2011 de 17 de Junio, que regula la ejecución de las penas de trabajos en beneficio de la comunidad y de localización permanente en centro penitenciario, de determinadas medidas de seguridad así como de la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad y sustitución de penas.

Descendiendo al ámbito de la prevención de riesgos, la normativa básica aplicable está constituida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Personal de la Administración penitenciaria

La existencia de diferentes tipos de personal al servicio de la Administración penitenciaria y la diversidad de la puesta en práctica de los programas que se imparten a los penados juegan un papel decisivo en el desarrollo de la política de actuación de cada centro.

Todo trabajador tiene el objetivo final de colaborar activamente en la reinserción social de los penados, contando para ello con equipos de profesionales especializados en derecho penal, psicología, sociología, pedagogía, medicina, vigilancia, gestión y administración y dirección de talleres productivos, que se centran en los objetivos del sistema.

La formación continua de los empleados es una parte esencial para la evolución positiva en la Administración Penitenciaria y por ello es necesaria la utilización de los avances tecnológicos en orden a conseguir la correcta actualización de los conocimientos y los mecanismos que han de ser utilizados por el personal a su servicio.

Su régimen jurídico se regula en la ley de Funcionarios Civiles del Estado⁹. En cuanto al sistema de Prevención de Riesgos Laborales la ley remite a la ley 7/1990 de

⁹ Real Decreto 315/64 de 7 de febrero y la ley 30/84 de 2 de agosto de la Reforma de la Función Pública.

19 de Julio, la negociación colectiva y participación para determinadas condiciones de trabajo para los empleados públicos¹⁰.

A tenor del artículo 10 del Real Decreto 190/1996 de 9 de febrero¹¹ y teniendo en cuenta lo establecido en su remisión al artículo 7 de la ley Orgánica General Penitenciaria¹², en materia de prevención han de ser tomadas en cuenta diferentes características según el tipo de establecimiento penitenciario.

Así cabe diferenciar los siguientes tipos de establecimientos:

- Preventivos:

“Destinados a la especial referencia de retención y custodia de los penados así como el cumplimiento de las penas y medidas penales privativas de libertad cuando el penado no esté interno un tiempo superior a seis meses”¹³.

- Especiales:

“Prevalece el carácter asistencial dividido en tres grupos: Centros psiquiátricos, de rehabilitación social y hospitalaria que son colaboradores con las administraciones sanitarias competentes”¹⁴.

- De cumplimiento:

“Destinados a ejecutar las penas privativas de libertad. Dicha ejecución se llevará a cabo en función del grado penitenciario en el que haya sido clasificado el

¹⁰ Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. «BOE» núm. 173, de 20 de julio de 1990

¹¹ Artículo 10 del RD 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento penitenciario define el establecimiento penitenciario como la «entidad, arquitectónica, administrativa o funcional con organización propia» «Los establecimientos estarán formados por unidades, módulos y departamentos que faciliten la distribución y separación de los internos». «BOE» núm. 40, de 15/02/1996.

¹² Artículo 7 de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. «En la que se establece los diferentes tipos de establecimientos penitenciarios» «BOE» núm. 239, de 05/10/1979

¹³ Artículo 8 Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. « por el que se regula los establecimientos y medios materiales» «BOE» núm. 239, de 05/10/1979

¹⁴ Artículo 11 Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. « por el que se regula los establecimientos y medios materiales » «BOE» núm. 239, de 05/10/1979

penado en función de la mayor o menor peligrosidad del penado así como del tratamiento que necesite”¹⁵.

En cada uno de los espacios mencionados, existen diferentes puestos de trabajo; todos ellos cuentan con un equipo multidisciplinar compuesto por una serie de trabajadores que se encargan de realizar las actividades pertinentes con aquellas personas privadas de libertad o que cumplen una sanción penal.

Se trata de una población en la cual predomina un alto porcentaje de carencias sociales, educativas, culturales, un mayor comportamiento agresivo --en muchos casos a causa del cumplimiento de sanciones o medidas con las que no están de acuerdo--, trastornos psicosociales y comportamientos de tipo antisocial, donde los profesionales han de desarrollar su labor en cuatro grandes áreas: área de intervención, sanitaria, servicios y mantenimiento¹⁶.

Dentro del conjunto de personal adscrito a la actividad penitenciaria cabe destacar¹⁷:

- Directivos:

Se encuentran dentro de los servicios centrales, dirigidos principalmente a la dirección, coordinación y supervisión de las instituciones penitenciarias dependientes de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias.

- Juristas penitenciarios:

Se encargan del estudio penal, procesal y penitenciario recogiendo información de los penados, realizando valoraciones jurídicas para su posterior calificación para poder determinar el tratamiento programado que deben de seguir. Llevan a cabo los acuerdos e informes jurídicos que adopta la junta de tratamiento para las autoridades judiciales y la Administración Penitenciaria. Se realiza con el fin de llegar a unas expectativas de futuro para los penados de medio a largo plazo.

¹⁵ Artículo 9 Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. « por el que se regula los establecimientos y medios materiales » «BOE» núm. 239, de 05/10/1979

¹⁶ GALLIZO LLAMAS, M. Manual del Sistema Penitenciario Español. Instituciones Penitenciarias.2010. pág. 18

¹⁷ Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, Ministerio del Interior. 5 de mayo de 2018

- Psicólogos.

Estudian las variables que hacen que los penados tengan un comportamiento en el interior, para así poder realizar informes e identificar lo necesario o indispensable a tener en cuenta para realizar un tratamiento y proponer modelos individuales. Se encargan de formar los programas terapéuticos.

- Sociólogos.

La investigación y los estudios así como la asesoría son su principal instrumento, para que los penados se integren en materias de su especialidad. Para su posterior intervención en programas de evaluación de penados

- Trabajadores sociales

Se centran primeramente en los problemas socio- familiares antes de intervenir en la rehabilitación del penado. Da información y asesora en términos de ayudas para la vivienda, becas, escolarización, subvenciones. Son mediadores entre los familiares y el penado, restaurando vínculos que hayan podido ser deteriorados. En el caso de no existir se centran en recursos sociales para la integración social, inserción laboral. También se encargan de aquellos que han sido liberados o que tienen penas alternativas.

- Personal sanitario

Se encarga de los protocolos de desarrollo de actividad asistencial. Programas de salud que establece la dirección del centro o la administración sanitaria competente, asegurando así que la atención sanitaria sea de calidad con la utilización de recursos, diagnósticos. Los documentos sanitarios deben estar cumplimentados correctamente para que puedan ser usados por otros organismos públicos o la dirección.

- Pedagogos

Investigan y estudian a los penados conforme a su historial escolar, la cultura. Participan en reuniones para el tratamiento pedagógico.

- Educadores

Asesoran, informan y conocen como son los penados en temas penitenciarios. Según observan la conducta de los penados, realizan informes de seguimiento que hacen que se realicen programas de intervención terapéutica, deportiva o de índole similar

- Personal interior y vigilancia

Está formado por la gran mayoría del colectivo de trabajadores de prisión. Desarrollando diferentes y variadas funciones. No solo garantizan el mantenimiento y el orden sino que se implica en las tareas de educación y rehabilitación de los penados. Al mantener contacto directo con el penado, tienen información primordial sobre cómo se comportan o actúan en su día a día, para observar su evolución sobre el desarrollo de los diferentes programas. El trabajo que realizan es en colaboración con los demás equipos terapéuticos y de educación ya que los datos que aportan son vitales para la reinserción del penado.

Fuera del personal adscrito a la Administración pero que, sin embargo, desarrollan su actividad laboral dentro del ámbito penitenciario, existe otro grupo extenso de trabajadores --como son los penados-- que se encuentran sujetos a la normativa en materia de prevención como el resto de trabajadores por prestar su trabajo por cuenta ajena, si bien, califica esta relación como laboral de carácter especial¹⁸, que por sus peculiaridades se regula con una legislación propia.

La norma general¹⁹ establece que el trabajo que realizan los penados dentro de los centros será remunerado y se efectuara en las condiciones establecidas en la legislación vigente.

El ámbito de aplicación de la norma concreta²⁰ establece el sistema de inclusiones y exclusiones, estableciendo una normativa aplicable a la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una

¹⁸ Apto. 1.c) del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

¹⁹ Ley Orgánica 1/1979, de 26 septiembre, General Penitenciaria.

²⁰ Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Por otro lado, sitúa las exclusiones la norma en aquellas relaciones laborales de los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, remitiendo al régimen laboral común a los mismos, todo ello sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria.

Quedan, por tanto, fuera de su ámbito de aplicación:

- Los trabajos realizados por penados, que se encuentren en tercer grado, fuera para empresas del exterior.
- Aquellas ocupaciones no productivas como: son la modalidad de formación profesional, dedicadas al estudio y formación académica, las de producción y régimen laboral, prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas.
- Aquellas que siendo productivas se realicen para la Administración penitenciaria.

Cabe entender, por tanto, que si la prestación de trabajo se encuadra en el marco de una relación laboral de las reguladas por la norma, por extensión, le será de aplicación la normativa de prevención establecida para la actividad concreta que se realice.

En cuanto a los trabajos en beneficio de la comunidad, se incluirían en el Régimen General de la Seguridad Social y bajo su acción protectora, cotizando por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por los días de prestación efectiva de dicho trabajo²¹.

²¹ Artículos 22 y 23 del Real Decreto 782/2001 de 6 de Julio, según lo aportado por el Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre.

III. RIESGOS INHERENTES AL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PENITENCIARIA.

Partiendo siempre del supuesto de que los trabajadores de objeto de este estudio son empleados públicos, cabe señalar que existen colectivos que por desarrollar actividades singulares --sin excluirlos del ámbito de aplicación de la LPRL-- están regulados por normas especiales que afectan a algunas de las dimensiones de la prevención de riesgos, entre ellas las relativas a la representación y a la participación en este ámbito. Entre ellos se encuentran aquellos que desarrollan su actividad en establecimientos penitenciarios.

En materia de representación, cabe destacar que los delegados de prevención representan al conjunto del personal, tanto laboral como civil funcionario, y no de forma separada como sucede habitualmente en los casos en que coinciden en un mismo organismo ambos tipos de personal.

Respecto a los establecimientos penitenciarios, la adaptación normativa, en cuanto a las actividades que así lo justifiquen, se encomienda a la negociación colectiva que, también en relación con los demás funcionarios y empleados públicos, se regula en el EBEP²² por lo que poco puede ser añadido respecto de la regulación común.

Por cuanto hace a la otra parte de trabajadores que realizan su trabajo en los centros penitenciarios --penados-- y al tratarse de una relación laboral de carácter especial, los internos trabajadores tienen, como cualquier otro trabajador, el derecho a “su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia”²³, aunque se trate de un tipo peculiar de trabajo que no fue tenido en cuenta por la LPRL entre otras circunstancias porque este tipo de relación laboral se consagró con posterioridad²⁴.

Por su parte, el interno como trabajador común está obligado a observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, correspondiendo al Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias, en cuanto empleador

²² Art. 3.3 del Estatuto Básico del Empleado Público.

²³ Art. 5.1.b) del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

²⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La participación y representación de los empleados públicos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C. (dirs.)), Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas, Madrid (INAP), 2012, pág. 236.

formal, la planificación, la organización y el control del trabajo desarrollado por los internos, sometiéndola a la normativa correspondiente en materia de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de las adaptaciones que fueren necesarias en función de las especificidades del medio penitenciario²⁵.

Sin embargo, existe una clara ausencia normativa en orden a establecer las peculiaridades en materia de prevención para los funcionarios de prisiones y en este sentido habrá que proteger al colectivo de los riesgos físicos comunes, los especiales que puedan afectarles y aquellos de carácter psicosocial que, en el ámbito del ejercicio de su actividad cobran superior importancia.

Dentro del marco orgánico de la Administración Penitenciaria, es la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias quien organiza el sistema de prevención sobre diez servicios de prevención propios, distribuidos, a su vez, en función de un criterio territorial.

La gestión diaria y la toma de decisiones en la actividad normal de los centros penitenciarios suponen la necesidad de integrar la actividad preventiva desde un primer momento cumpliendo de manera rigurosa con la legislación y normativa vigente en materia de prevención.

A tal fin, se considera necesario incorporar nuevos procedimientos²⁶ y contar con el apoyo necesario de aquellos puestos jerárquicos más elevados, de los representantes de los trabajadores y los empleados de la Administración Penitenciaria, lo cual permitiría que los planes de prevención consigan alcanzar a toda la estructura organizacional y sea accesible y conocida por todos los trabajadores.

La programación de las actuaciones en esta materia parte del Área de Coordinación de Riesgos Laborales y es común para todos los centros, sin perjuicio de las situaciones que con carácter singular hayan de contemplar algunos por razón de sus peculiaridades.

²⁵ Arts. 6 y 11 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

²⁶ Aquellos recogidos en el Manual de Gestión de la Prevención. Resolución de la Secretaría de Estado de la Administración Pública, de 15 de noviembre de 2013 por la cual se actualiza la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado.

1. Riesgos Físicos: Especial referencia a las agresiones en los centros penitenciarios y de inserción social.

Dentro de la multitud de riesgos asociados al desarrollo de la actividad laboral en el ámbito de los centros penitenciarios cabría reparar, en primer lugar, en los riesgos físicos, entendidos como aquellos asociados a la probabilidad de sufrir un daño corporal.

El personal de interior y vigilancia de los centros penitenciarios se ve expuesto constantemente a riesgos similares a aquellos que afectan a otros trabajadores.

Dentro de estos riesgos físicos cabría referirse a todos aquellos relacionados con aspectos ambientales y ligados directamente con el lugar de desempeño de la actividad laboral.

1.1 Riesgos físicos compartidos con otro tipo de actividad laboral.

La Administración, como todo sector de actividad, no está exenta de la presencia de condiciones que pueden influir negativamente en el binomio trabajo-salud que pueden llegar a producir daños a la salud de los trabajadores.

Los funcionarios de instituciones penitenciarias --como cualquier otro trabajador que desarrolla la prestación laboral en un centro de trabajo concreto--, están sometidos a la presencia de unos determinados factores de riesgos.

Estos factores no están presentes de forma individual y su sola presencia puede no suponer un daño próximo para la salud pero pueden aparecer consecuencias a medio o largo plazo.

Los factores de riesgo se proyectan en distintos ámbitos que se manifiestan en las condiciones de seguridad, entorno físico de trabajo, contaminantes químicos, físicos y biológicos, carga de trabajo y organización del trabajo.

En este sentido pueden verse afectados por los diferentes tipos²⁷:

- Ruido
- Vibraciones
- Iluminación

²⁷Recogidos en el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

- Presiones
- Temperatura
- Humedad
- Caídas a distinto nivel
- Caídas al mismo nivel
- Cortes
- Electrocutaciones
- Quemaduras
- Golpes contra objetos o materiales
- Lesiones músculo esqueléticas
- Sobreesfuerzos
- Fatiga física por desplazamiento
- Fatiga física por manejo de cargas
- Fatiga física por postura
- Tendinitis
- Electrocutaciones
- Tropiezos
- Afecciones musculares

Cada uno de estos riesgos y sus peculiaridades son los tenidos en consideración a la hora de adoptar las diferentes medidas para eliminarlos o reducirlos. Dado que, aunque todos los centros de trabajo se encuentran sometidos a un estricto control de seguridad, dentro de los centros penitenciarios estos riesgos son valorados de una forma más exhaustiva.

Para minorar aquellos que tienen un origen común con cualquier otra actividad profesional serán utilizadas actuaciones preventivas llevadas a cabo mediante un registro sobre medidas materiales para eliminar o reducir los riesgos desde su origen, acciones de formación e información --para el conocimiento de los riesgos que corre el trabajador-- y procedimientos para el control de cambios, riesgos y otros sucesos relevantes²⁸.

²⁸FERNANDEZ SANCHEZ, L; Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Edición 4º. 2017. Pág.27

El alcance de éstos, es importante a la hora de alcanzar acuerdos para adoptar las medidas de todo el personal que trabaja en las instalaciones --bien sea directamente o a través de sus representantes--, sobre los puestos de trabajo en los que se producen dichas actuaciones así como todas aquellas acciones llevadas a cabo para una posterior mejora en el lugar de trabajo.

En relación con los centros penitenciarios, los trabajadores de los mismos por el mero hecho de realizar su actividad laboral en un entorno concreto en el que abundan las escaleras y los desniveles, están más expuestos a riesgos de caídas, resbalones o lesiones producidas que, aunque en la práctica diaria son menos frecuentes que las actuaciones violentas procedentes de internos, cuentan con un plan de instrucción propio para solventarlos.

Además de los señalados cuentan con un riesgo añadido de carácter específico que son las agresiones físicas²⁹, entendida por esta, cualquier conducta violenta dada por un interno que produce una lesión corporal o daño para la salud del empleado público penitenciario durante o como consecuencia del ejercicio legítimo de las funciones de su puesto de trabajo, que ha cobrado tan entidad que tienen protocolos³⁰ especiales de actuación.

1.2 Riesgos por agresiones físicas.

Fuera del marco de riesgos físicos comunes a multitud de actividades laborales, el principal riesgo --y por ello de especial atención por cuanto aquí importa-- que se puede apreciar en el interior de los centros penitenciarios viene constituido por las agresiones físicas. Por ello, surge la necesidad de minorar la exposición a ellas, en la medida de lo posible, y las consecuencias mediante el establecimiento de iniciativas para la prevención y actuación de agresiones sobre los trabajadores.

Cabe mencionar que la agresión se considera violencia en el lugar de trabajo³¹, entendida esta como: “Toda acción , incidente o comportamiento que se aparta de lo

²⁹ Definición dada por el Protocolo Específico de Actuación Frente Agresiones Penitenciarios y Centros de Inserción Social Dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias del 8 de Junio de 2017. (PEAFA). pág. 10.

³⁰ Protocolo Específico de Actuación Frente Agresiones Penitenciarios y Centros de Inserción Social Dependientes de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias del 8 de Junio de 2017.

³¹ NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*. 1998. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.)

razonable mediante el cual una persona es agredida , amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma”³².

Queda, por tanto, fuera de este concepto aquella violencia ejercida de manera por un tercero que no tenga relación con el centro, la producida entre los trabajadores o entre los penados y la violencia externa que no cause daño en el trabajador.

Ésta supone, además, un riesgo psicosocial ya que se considera una manifestación expresa de violencia --es uno de los principales factores desencadenantes del estrés laboral--, lo cual provoca que el personal encargado de la supervisión del penado se encuentre en una posición de tensión constante, dado que su principal función es la de reprimir cualquier conducta agresiva actuando con la mayor rapidez posible.

El desenvolvimiento constante de las actividades ordinarias de los funcionarios de prisiones con los internos crea situaciones comprometidas para el trabajador con el interno que puede desencadenar estas actuaciones de carácter violento. Por ello es necesario que el personal que interviene en dichas agresiones sea competente, profesional, con experiencia y su actuación se ajuste a unos criterios de responsabilidad.

Con carácter específico, la presencia del personal de vigilancia en dependencias tales como, patios, comedores, salas, oficinas de control... y las actividades que en ellos se desarrollan, es necesario realizarlas bajo una compleja observancia y un completo conocimiento de los penados. No es posible olvidar que se trata de personas que además de estar privadas de libertad o sufrir la imposición de alguna sanción penal, tienen un alto nivel de carencias a nivel educativo, social y cultural así como unos mayores niveles de comportamientos agresivos, trastornos psicológicos, conductas adictivas...

Por ello, es necesario que los horarios y la organización de las actividades, se realice de la manera más detallada y concreta posible de modo que no lleguen a interferir unas con otras.

Los lugares en los cuales se producen la mayor parte de las agresiones que producen daño a la salud corporal del trabajador se concretan en los módulos especiales de aislamiento y enfermería. Asimismo, se producen conductas violentas en algunos momentos concretos del desarrollo de la actividad laboral del funcionario, como son

³² Definición dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2003.

aquellos que se corresponden con los procesos de cacheos, requisas y traslados en los que los penados se encuentran con un solo vigilante.

Una buena labor del funcionario de vigilancia supone poseer la mayor y mejor información posible sobre los penados, resultando más eficaz y dinámica su tarea en la medida en que esto permite anticiparse en aquellos supuestos en los cuales son previsibles las conductas violentas.

En orden a abordar las concretas actuaciones para afrontar las agresiones será necesario evaluar los factores de riesgos existentes en cada área y el tipo de internos albergados en cada una de ellas para proceder a elaborar una normativa eficaz en orden a la prevención de la violencia.

Dichos riesgos se registran en el SIP³³ que constituye el registro de todas vicisitudes y actividades que han acontecido en la vida del penado durante su estancia en el Centro Penitenciario.

Para llevar el cumplimiento efectivo de la tarea de vigilancia de los trabajadores son adoptadas una serie de estrategias preventivas:

En primer lugar, se realizaran actuaciones previas, encaminadas a actuar en distintos niveles que contribuyen a minimizar las agresiones de los empleados en el centro penitenciario. Para conseguirlo se impulsan y adoptan medidas, en las que se les asigna servicios detallados a cada profesional ajustando sus funciones a la estructura del centro, lo que permite que haya una interrelación entre penados y trabajadores, imprescindible para darle un mayor impulso a la observación del comportamiento del penado y sea una tarea fundamental para el ejercicio de sus funciones.

Por ello se fomenta una mejora del conocimiento del penado, atendiendo así al plan de formación preventiva y de respuesta ante conductas agresivas, impartiendo acciones formativas desde las que se contempla la seguridad interior, cursos de defensa personal, habilidades sociales, resolución de conflictos de forma pacífica entre otras.

Dicho plan ha de ser informado con periodicidad y de manera específica, a los trabajadores de seguridad sobre aquellos penados que puedan reaccionar de manera

³³ Sistema Informático Penitenciario.

agresiva, así como la localización y utilización de los medios de protección y sobre aquellas actividades en las que se dé un riesgo especial.

En segundo, se elaborará y revisará el procedimiento de actuación en materia de seguridad, se llevará a la práctica, dependiendo de los resultados obtenidos, actuando en las actividades o lugares con un mayor número de agresiones, para así lograr una disminución de las mismas.

Para ello es preciso potenciar programas de intervención y tratamiento con carácter preventivo que se encuentran integradas en la intervención terapéutica de los penados. Deben ser complementadas con Programas de Normalización de Conducta³⁴, que van dirigidos a los penados más conflictivos, reduciendo así los comportamientos anti-sociales potenciando aquellos que conduzcan un mejor propósito social respetando a los demás y enseñando alternativas de resolución de conflicto a través de otras vías no violentas. Así el Protocolo de Atención Individualizado a los Internos³⁵ y el Programa de Intervención con 1º grado³⁶ permiten que los penados tengan una atención concreta evitando con ello disputas que puedan dañar la seguridad del trabajador.

Cabe agregar a estas, las medidas técnicas de seguridad, diferentes de las que se aplican en cualquier otro ámbito de la Administración General del Estado excluyendo al personal de Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, referidas a los sistemas de vigilancia y seguridad.

El Subdirector de Seguridad o en su defecto el Director del centro o la persona asignada por este es el personal encargado de llevar a cargo la seguridad y por lo tanto el responsable de velar por un correcto funcionamiento y estado de los medios colectivos de protección así como la revisión periódica de los equipos de protección individual.

Su tarea supone también proceder al análisis y valoración de las necesidades para los diferentes tipos de departamentos y así garantizar la utilización óptima de los mismos cuando ello sea necesario. Esto supone un especial control y observación de la

³⁴Establecido en la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias (SGIP) Circular 15/2011 del 20 de noviembre de 2011.

³⁵ Establecido por la SGIP en la instrucción 16/2011 de 2 de noviembre de 2011.

³⁶ Implantado por la SGIP en la instrucción 17/2011 de 8 de noviembre de 2011.

utilización y uso adecuado de estos elementos por el personal, controlando quien los utiliza, para qué son utilizados y dejando en todo momento constancia de estos extremos en la Subdirección de Seguridad.

Serán tomados en cuenta todos los equipos disponibles y existentes en materia de prevención, como es el caso de las protecciones personales, cascos de protección, guantes, escudos de protección, defensas de gomas, esposas y video vigilancia, para mejorar la seguridad integral del centro complementado todo ello a las tareas anteriormente descritas.

Es importante mencionar la prohibición de utilizar cadenas, grilletes y otros instrumentos de coerción física que sean degradantes o causen dolor para el penado³⁷ en estas actividades.

Todo este equipamiento se encontrará en cada departamento para su posterior manejo por el personal funcionario así como para el conocimiento completo de los medios con los que se actuara en caso de situaciones indebidas.

Se establece un protocolo para las actuaciones producidas durante una situación de riesgo a través de la adopción de “medidas activas”, encaminadas al establecimiento de unas acciones sobre aspectos básicos tales como el mantenimiento de la calma, no responder a provocaciones, reducir la situación de tensión para resolver el conflicto, control de la situación, avisar al jefe de servicios, no actuar nunca solo, intervenir con los equipos de seguridad y elementos que sean adecuados para ese momento entre otras.

Cabe señalar que cada centro dispone de un plan de seguridad en el que se recogen medidas para adoptar ante los incidentes ocasionados, estableciendo niveles de acción dependiendo de circunstancias en las que se haya desarrollado el conflicto, y señalando la forma de actuación de los trabajadores implicados deben realizar dependiendo si el incidente se caracteriza como leve, grave o muy grave. Se entenderá leve la resistencia pasiva al cumplimiento de las órdenes; incumplimientos grave aquel en el que el penado se oponga a la resistencia activa o riñas que ocasionen desorden y

³⁷ Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Mandela). Regla 47 y 48.

violencia; y muy grave será aquel que se corresponde con secuestros, motín o intentos de evasión³⁸.

Por consiguiente, se procurará que los empleados reciban la información sobre los procedimientos de actuación y que los mismos sean aplicados, así como los medios técnicos, de equipamiento, protección y comunicación que estén disponibles para la disminución de lesiones en los conflictos.

Finalmente, tras el riesgo se actuara en apoyo a las víctimas mediante actuaciones concretas que comienzan con la atención del empleado agredido por los Servicios Médicos del Centro, que valorarán la necesidad de traslado a otras instalaciones médicas adecuadas.

Dichas agresiones se considerarán accidente de trabajo o en acto de servicio, por lo que se deberá tener en cuenta lo establecido en los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales 1300³⁹ permite la adaptación del puesto de trabajo a la persona que ha sufrido un daño grave o muy grave para la salud,1302⁴⁰ y 300⁴¹.

Otras medidas de apoyo en relación con lo anteriormente indicado son: las pólizas de seguro de accidentes suscrita por la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, de responsabilidad civil y comisiones de servicio⁴² --en las que se encuentran situaciones excepcionales como es el caso de seguridad, salud laboral y dependencia referidas a haber sido víctima de incidentes o lesiones graves que hayan ocasionado secuelas como consecuencia del trabajo realizado--, así como el asesoramiento y realización del servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre el seguimiento del trabajador al que se ha visto afectado por agresiones y que ha sufrido un daño grave o muy grave para la salud.

A continuación, se tendrán en cuenta aquellas circunstancias excepcionales en las que se necesite apoyo psicológico o apoyo jurídico que formarán parte de las

³⁸ Protocolo de actuación en materia de seguridad en centros penitenciarios del 12 de abril de 2010, pág.9.

³⁹ Procedimientos para la notificación de los accidentes de trabajo en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias

⁴⁰ Procedimientos para los accidentes de trabajo con riesgo biológico en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias

⁴¹ Procedimiento de adaptación del puesto de trabajo que facilite la incorporación al mundo laboral.

⁴² Instrucción 6/2011 provisión de puestos de trabajo a través de comisiones de servicio. Adecuación del personal al puesto de trabajo asignado destinado al Personal funcionario de la Secretaria General. Pág. 5-6

prestaciones sanitarias cuando la causa por la que se haya producido el trastorno mental sean por contingencias profesionales.

Además de lo dispuesto con anterioridad se les proporcionara a todos aquellos empleados que hayan sufrido una agresión una guía de atención y asesoramiento jurídico para una mayor facilidad de actuación ante un procedimiento judicial.

Para finalizar con dichas estrategias y actuaciones de prevención, se realizará un registro específico de agresiones en las distintas unidades de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias a las que se notificara toda agresión que sea cometida por los penados hacia los trabajadores. En él se contempla datos específicos de la agresión cometida en la que se muestre:

- 1.-Lugar, hora, fecha, modulo, tipo de agresión.
- 2.- Datos sobre el penado: situación penitenciaria, procesal, permanencia en el centro.
- 3.- Datos sobre el trabajador; puesto o cuerpo que ocupa, antigüedad, tipo de personal, servicio que desempeña.

Su funcionamiento deberá ser previsto en un plazo no superior a seis meses.⁴³

En el modelo de notificación de agresiones que se encuentra en cada centro el documento será cumplimentado por el Jefe de Servicios y revisado por el Subdirector de Seguridad para una posterior investigación de la agresión, la cual deberá de seguir el mismo procedimiento indicado con anterioridad para en la estrategia preventiva -- antes, durante y después --. Se procederá, si fuera necesario, a realizar un requerimiento al servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Además de lo señalado cabe hacer una mención a la difusión de las buenas prácticas de conducta⁴⁴ realizadas en los módulos de respeto⁴⁵, que son unidades que

⁴³ Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

⁴⁴ Manual de Buena Práctica Penitenciaria. Implementación de las Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el tratamiento de los reclusos. Penal Reform International, París, 1997

⁴⁵ Definición dada por el Portal del Ministerio del Interior. En la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias. 5 de mayo de 2018.

están separadas dentro del centro penitenciario, dio su origen en el año 2001 en Mansilla de las Mulas (León), las cuales sirven de ayuda para poder detectar cualquier atisbo de riesgo para la integridad física del personal penitenciario.

2. Riesgos Psicosociales asociados a los funcionarios de prisiones de interior y vigilancia.

En el marco de la pluralidad de riesgos que se pueden producir en un centro penitenciario, el segundo por su importancia es el riesgo psicosocial, entendido como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, y las condiciones de su organización por un aparte y por otra las capacidades del trabajo sus necesidades, cultura y experiencia todo lo cual, a través de percepciones y experiencias que pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”⁴⁶.

En el contexto laboral, dichos riesgos dañan la salud del trabajador de manera importante, aunque al ser de carácter subjetivo pueda afectar de manera distinta a cada uno de ellos. Los efectos negativos que producen en el personal, pueden en algún caso ser más elevados que los resultados de violencia.

Para un análisis eficaz se evalúan los riesgos psicosociales mediante el procedimiento 700⁴⁷.

El gran número de trabajadores que ve afectada a su salud por la carga de trabajo ha provocado la necesidad de implantar una serie de medidas preventivas para paliar dichos efectos negativos, tales como el fomento de estrategias de comunicación interniveles, sistemas para la resolución de conflictos, motivando al personal a través de la cohesión de los diferentes grupos profesionales, fomentando la creatividad y capacidad de los empleados, entre otros, de modo que la Administración Penitenciaria condiga adecuar la carga laboral al ritmo de trabajo.

Las características asociadas a los riesgos psicosociales⁴⁸ traen su causa en la forma en la que afecta al trabajador en sus derechos fundamentales, la dignidad como persona así como en su derecho a la integridad física y a la libertad.

⁴⁶ Definición dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁴⁷ Procedimientos para la planificación de la actividad preventiva derivada de la evolución de riesgos.

⁴⁸ MORENO JIMÉNEZ, B. y BAEZ LEON, C.: *Factores de riesgo psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid (INSHT), 2010, pág. 19.

Los riesgos psicosociales que afectan a la salud de los trabajadores son:

- Estrés
- Burnout
- Violencia
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Inseguridad laboral.
- Otros riesgos: conflicto entre familia y trabajo.

Para la detección eficaz de los problemas inherentes a estos riesgos, se realiza una evaluación de factores psicosociales, realizada por cada servicio de prevención en cada centro, propuesto por el INSSBT⁴⁹.

Dicha evaluación metodológica consiste en la realización de cuestionarios individuales, F-Psico 3.1⁵⁰, que permiten, aportar información para la identificación de los factores de riesgo de determinadas áreas. Estudiando diferentes factores: carga mental, autonomía, carga de trabajo, supervisión-participación, tipos de rol, interés por el trabajador y relaciones personales⁵¹.

2.1 El estrés.

Existen situaciones en las que la relación entre el trabajo y sus resultados para la salud puede resultar *a priori* poco evidente. Esto es lo que ocurría con el estrés y se justificaba en tres razones fundamentales: en primer lugar, porque la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no es nunca una relación de causa-efecto directo, sino un desarrollo progresivo que puede tener distintos resultados y que puede afectar los distintos niveles de salud, tanto psíquica como física; en segundo, porque la respuesta individual de los trabajadores a estas situaciones puede ser muy variable, en función de sus propias características de personalidad, experiencias y percepciones; y en

⁴⁹ Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.(INSSBT)

⁵⁰NTP 926: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.2012 (PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.)

⁵¹ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. 1990 (MARTÍN DAZA, F; PÉREZ BILBAO, J)

tercer y último lugar, porque con frecuencia se mezclan las causas laborales con las extralaborales, complicando la interpretación del origen del fenómeno⁵².

Resulta oportuno mencionar, que el ámbito penitenciario el estrés constituye un elemento que influye de manera muy importante en el posterior desarrollo de otro tipo de dolencias.

Los funcionarios se encargan de que en el interior del centro se mantenga la seguridad, el orden y el control sobre los reclusos para obtener una óptima convivencia, teniendo que hacer frente a situaciones de indisciplina, conductas violentas y desobediencia por parte del penado⁵³.

En el ambiente descrito se considera el estrés desde de dos perspectivas distintas de la psicología.

Primero se aborda desde la psicología clínica, en la que se toman en cuenta los cambios que se producen en los trabajadores y segundo, desde el plano de la psicología social, en la que se desarrolla la influencia que tiene en la figura del trabajador las relaciones sociales⁵⁴.

El estrés, es considerado “Un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”⁵⁵, es el mayor factor psicosocial que se desencadena en ámbito penitenciario debido a que actúa como respuesta ante los factores de riesgo, se divide en dos grupos⁵⁶; primero, las demandas laborales que es debido al desgaste físico, emocional y social que requieren un mantenimiento del esfuerzo, demanda de sobrecargas, o conflictos de rol y los recursos personales referidos a la auto eficiencia

⁵² IGLESIAS MARTÍNEZ, V.: “Riesgos específicos en el ámbito de la ergonomía y psicología”, en AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C. (dirs.)), Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas, cit., pág. 376.

⁵³ HERNANDEZ MARTIN.L. El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International journal of clinical and health psychology*. 2006. N°3. Pág. 599-611.

⁵⁴ IGNACIO RUIZ, J.: “Estrés en prisión y factores psicosociales”, *Revista colombiana de psicología*, 1999, pág. 120.

⁵⁵ Definición dada por Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

⁵⁶ SCHAUFELI, W.B. Y SALANOVA, M. “La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo”. *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*, 2002. págs. 4-9.

del personal y segundo, recursos laborales que se encargan del nivel de autonomía sobre las tareas realizadas y la formación que reciben.

Su habitualidad no deja que los trabajadores afronten de manera correcta la vida, perdiendo así la capacidad de enfrentarse a nuevos estímulos de estrés, desarrollando errores de conducta, pensamientos y el temor a no realizar las bien las tareas, pudiendo terminar como un problema grave para la salud .En dicho ámbito los cambios que se producen pueden ser inesperados a la vez que bruscos y violentos, ya que los penados varían su estancia a lo largo de las semanas o los días⁵⁷.

Evitar la aparición del estrés supone definir los aspectos desencadenantes del mismo en el individuo⁵⁸, relacionados con la visión generalizada de las técnicas y estrategias utilizadas para su prevención y en el centro⁵⁹, como pueden ser las demandas de trabajo, responsabilidad elevada, diferentes tipos de rol, malas relaciones entre compañero o tareas peligrosas.

De los resultados obtenidos en trabajos empíricos⁶⁰ cabe extraer que el estrés juega un papel importante sobre la salud y por ello es necesario que se tenga en cuenta la realización de una serie de estrategias⁶¹, para lograr un control efectivo de la situación que desencadena dicho riesgo.

En el ámbito concreto de la actividad penitenciaria, la principal y la más adecuada para este tipo de relación laboral es la considerada estrategia de afrontamiento, que a su vez se desglosa en:

- Estrategias para centrar los problemas que se asocian con los resultados positivos sobre estrés-salud.

⁵⁷ PIZARRO POGGINI, A. Estrés en Funcionarios de Prisiones “*Estudios criminológicos y penitenciarios. Gobierno de Chile*”, 2013, pág. 572.

⁵⁸ NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*. 1998 (MARTÍN DAZA, F)

⁵⁹ NTP 438: *Prevención del estrés: Intervención sobre la organización*.1990 (MARTÍN DAZA, F; NOGAREDA CUIXART, C.)

⁶⁰ GARCIA GARCIA, J.M. y HERRERO REMUZGO, S.: “Síndrome del burnout en una muestra multiocupacional del Hospital psiquiátrico penitenciario de Sevilla” Universidad de Sevilla. Colegio oficial de psicología de Andalucía occidental y universidad de Sevilla, Vol. 26, nº3, 2018, pág. 459-477.

⁶¹ ALTAMIRANO ARGUDO, Z: “*El Bienestar Psicológico en Prisión: Antecedentes y Consecuencia*”. Tesis doctoral defendida en la Universidad Autónoma de Madrid (Departamento de Psicología Biológica y de la Salud) en 2013, pág.106.

- Dirigidas a disminuir la emoción que ha sido provocada por la situación estresante relacionados con la ansiedad o la depresión.
- Evitar circunstancias estresantes.
- Confrontaciones y distanciamiento con los penados.

Dicha estrategia se considera una protección frente a aquellos agentes que nos puedan perjudicar, permitiendo encontrar así la vía más rápida y adecuada para solucionar el problema.

Las medidas para este centro están basadas en talleres de prevención de estrés, programas de tutorías dirigidos a proporcionar comunicación eficaz, y mantener conversaciones asertivas para la solución de conflictos personales como interpersonales y estrategias sobre las agresiones, los comportamientos, discriminación, acoso laboral y otras situaciones desencadenantes del estrés.

2.2 El “Burnout”

En relación al estrés cabe mencionar el burnout como “una respuesta sobre el estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimiento, actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales”⁶².

Según el INSSBT⁶³, las categorías del síndrome que afectan en diferente medida al personal son las siguientes:

En Primer lugar, el cansancio o agotamiento emocional que no permite al trabajador obtener recursos emocionales par comprender los sentimientos o situaciones que están padeciendo otras personas.

En segundo la despersonalización, se centra en las respuestas y actitudes negativas que supone la derivación a una baja motivación laboral y en consecución al absentismo laboral.

⁶² NTP 705: *síndrome de estar quemado por el trabajo o “Burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención*. 2000 (FIDALGO VEGA, M)

⁶³ Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo

El tercero se concreta en una baja realización personal, obteniendo respuestas negativas sobre la autoestima, productividad, presión... que derivaba a un desgaste progresivo sobre las actividades que se realizan y sobre las gratificaciones individuales de cada individuo.

Los diferentes estudios realizados por psicólogos en centros penitenciarios⁶⁴ consideran que existe una relación entre género y la escala de despersonalización, detectando que el número de hombres que sufrían dicha característica era superior que el de las mujeres pero no pasa lo mismo con los otros dos tipos de categorías. Aunque es preciso mencionar que la edad y la experiencia influyen en gran medida en estos resultados.

Por ello, dependiendo de la evolución del funcionario, la manifestación podrá ser de carácter leve --síntomas físicos--, moderada --déficit de atención--, grave – absentismo--, y extrema --síntomas de depresión crónica, suicidio--.

2.3 El acoso psicológico o “mobbing”

Definir un concepto como el “mobbing” presenta dificultades por la ambigüedad de algunos conceptos que lo conforman.

Una definición que cabría tener en cuenta es la que señala que se trata de una “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”⁶⁵.

Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica. Sin embargo, y frente a las agresiones físicas y verbales objeto de tratamiento anterior, aquí las acciones de violencia psicológica en el trabajo pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal pero siempre dentro

⁶⁴ GARCIA GARCIA, J. M. y HERRERO REMUZGO, S.: “Síndrome del burnout en una muestra multicupacional del Hospital psiquiátrico penitenciario de Sevilla”, cit., págs. 465 a 477.

⁶⁵ NTP 854: *Acoso psicológico en el trabajo*.2009.

de las relaciones de trabajo. Por tanto, en este supuesto, no participarían los internos en la creación del riesgo sino como meros testigos.

Se considera que las acciones o los comportamientos citados han de producirse con una cierta periodicidad temporal para ser considerados como acoso, excluyendo de este concepto los hechos que con carácter aislado se pudieran producir.

Estas acciones y comportamientos pueden generar daños sobre la salud de los empleados públicos, como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral. Desestructurando el ambiente de trabajo y generando un alto potencial de dañar la salud colectiva, generando una degradación del clima laboral⁶⁶.

IV. CONCLUSIONES.

A lo largo de la investigación realizada en el presente trabajo se ha profundizado sobre los principales riesgos con los que se encuentra el personal de los Centros Penitenciarios y de Inserción Social, especialmente los funcionarios de Interior y Vigilancia, analizando las diferentes formas de hacerles frente desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

Como resultado del trabajo realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

Primera: la normativa en esta materia ha sido objeto de múltiples cambios y se encuentra en constante evolución. Desde sus principios hasta ahora han sido introducidas numerosas mejoras en la relación laboral del personal al servicio de la Administración Penitenciaria.

Esta normativa también ha ido evolucionando para los penados que desarrollan actividades dentro del Centro Penitenciario, al margen de cualquier otro tipo de actividad diaria que conforme al reglamento de régimen interno se vean obligados a desarrollar, como el trabajo en los talleres y la cocina, entre otros.

La nueva legislación ha supuesto un giro muy importante en las fórmulas de trabajo tradicionales de los penados mediante la transición de un trabajo “obligatorio” para el interno a un modelo de relación laboral de las denominadas en el Estatuto de los

⁶⁶ IGLESIAS MARTÍNEZ, V.: “Riesgos específicos en el ámbito de la ergonomía y psicología”, en AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C. (dirs.)), Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas, cit., pág. 382.

Trabajadores “de carácter especial”, dotada de los mismos derechos y condiciones que las del resto de trabajadores.

Segunda: el personal penitenciario se enfrenta a una amplia variedad de riesgos laborales que no requieren modelos ni instrucciones específicas en lo referente a una eficaz prevención de riesgos laborales más allá de las establecidas en otros centros de trabajo, como es el caso de las caídas, fatiga por desplazamientos, cortes, afecciones musculares..., al contrario de lo que ocurre con las agresiones físicas que, como ha sido puesto de manifiesto, requieren un protocolo concreto y es un riesgo dotado de un plan de instrucción propio para solventarlas. Estas son el principal riesgo al que tienen que hacer frente los trabajadores de los Centros Penitenciarios y de Inserción Social. Por ello, cuentan con protocolos específicos de actuación que han sido implantados en cada centro, los cuales contemplan tanto los agentes físicos como la multiplicidad de agentes psicológicos.

Tercera: para resolver o minimizar el problema de las agresiones hay de desarrollar métodos concretos de prevención, desarrollando estrategias en orden a evitar situaciones comprometidas y establecer protocolos de comportamiento del funcionario antes y después de que se produzcan las mismas. Para ello se llevan a cabo una serie de actuaciones orientadas a conseguir un mejor conocimiento de los penados por parte de los funcionarios fomentando una mejor interrelación entre ellos en orden a evitar determinados comportamientos conflictivos.

Cuarta: hay que destacar la importancia del plan de formación, creado para poder hacer frente a las diferentes conductas agresivas en el que se contemplan procedimientos estrictamente de seguridad interior, introduciendo cursos de defensa específicos para cada tipo de personal, y suministrándoles información periódica para que puedan disponer de un conocimiento directo de los nuevos métodos de seguridad de utilización de los medios de protección y coerción sobre los penados más peligrosos. La actualización la información de cada interno es imprescindible para el buen funcionamiento de este plan.

Quinta: se han potenciado programas de intervención que proporcionan y garantizan la seguridad del personal, que tienen su base en los diferentes tipos de tratamientos --normalización de conducta o individualización de los penados-- tendentes a la consecución de la división efectiva del trabajo. A estos cabe añadir todos aquellos

elementos y procesos de actuación en materia de seguridad que aportan medidas específicas como aquellas encaminadas a proteger directamente al trabajador a través de la instalación de cámaras de video vigilancia, arcos detectores, equipos de protección individual, etc.

Además de todas estas medidas de protección física nuestro ordenamiento contempla mecanismos de protección jurídica, reforzados mediante la toma en consideración del funcionario de prisiones como autoridad pública, permitiéndoles incluso el anonimato en todos aquellos casos en los que hayan sido víctimas de agresiones físicas, impidiendo de este modo que puedan ser objeto de represalias.

Sexta: dentro de todos los protocolos de actuación desarrollados, es destacable por su interés el mantenimiento de la calma durante la situación de riesgo, evitando caer en provocaciones, con el fin de conseguir que el conflicto no se llegue a producir. No obstante, cualquier tipo de incidente y este tipo de situaciones han de ponerse en conocimiento del jefe de seguridad para que el trabajador no actúe solo y la situación empeore, procediendo éste a catalogar la situación como leve, grave o muy grave y con ello la forma de intervención más adecuada.

También es importante que en todos aquellos supuestos en los que el trabajador ya haya sufrido una agresión grave o muy grave se proceda a darle apoyo psicológico, para su mejor recuperación, así como jurídico para la realización de cualquier trámite vinculado con la misma. No obstante, en el caso de que esto no se produzca deberá informarse a la Subdirección General para que adopte las soluciones oportunas.

Séptima: otro riesgo al que el personal de los Centros Penitenciarios tiene que hacer frente es el psicosocial, el cual afecta a un número muy elevado de trabajadores. En la mayoría de los casos los efectos de estos riesgos derivan de actuaciones violentas previas, y por ello se ha incrementado la implantación de medidas preventivas que ayuden a paliar la condición de la víctima.

Realizada la evaluación de la metodología para dicho riesgo, se implantan cuestionarios individuales a través de los cuales se detectan las diferentes causas que los provocan, así como, cuál de todos ellos produce una mayor afectación, como es el caso del estrés y el burnout ambos consecuencia de la relación laboral que desencadenan, inseguridad, malestar general, ansiedad y depresión, entre otros.

Octava y última: después de lo tratado a lo largo de este estudio y teniendo en cuenta el colectivo sobre el cual se centra el trabajo, el funcionario de prisiones desarrolla su actividad en un medio cerrado, a espaldas de la sociedad pero ello no supone obviar que su actividad laboral incluye un importante trato con personas que, en el momento en el que ingresan en el centro penitenciario se ven privadas del derecho fundamental de la libertad, considerándose agredidas y por ello, la relación establecida entre interno- funcionario está deteriorada desde el primer momento, constituyendo una de las principales misiones del trabajador la normalización desde el respeto y deber por ambas partes.

En definitiva, y coincidiendo con el escritor francés Albert Camus “la sociedad de un país es el reflejo del estado de sus prisiones”.

V. BIBLIOGRAFÍA.

- Artículos de revista.

-BUENO GUERRA, N; MAMPASO DESBROW, J. y PÉREZ FERNÁNDEZ, F.: “El psicólogo de prisiones en España”. *Psychologia Latina*. núm.2, 2011. <http://psicologia.ucm.es/data/cont/docs/29-2013-04-25-art18.pdf>

- FERNANDEZ CALVO B. y otros. “El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario”. *International journal of clinical and health psychology*, núm. 3, 2006. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2110258>

-FERNANDEZ LOPEZ, J.A y otros. “Estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Que sabemos y que podemos hacer?” *Atención primaria: Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria*, núm. 8, 2003. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=622166>

-GARCIA GARCIA.JM, HERRERO REMUZGO.S.: “Variables sociodemográficas y síndrome del burnout en una muestra multiocupacional del Hospital psiquiátrico penitenciario de Sevilla”. *Apuntes de psicología*. núm. 3, 2018. <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/167/169>

-GINER ALEGRÍA. C.A: “Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo”, *Anales de derecho, Universidad de Murcia*.núm.30, 2012. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4078844>

-HERNANDEZ MARTÍN, L. y otros. “Burnout, expectativas de control y afrontamiento en un grupo de funcionarios de prisiones”, *revista psicopatología y psicología clínica*. núm. 3, 2006. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2265129>

-IGNACIO RUIZ. J. “Estrés en prisión y factores psicosociales”, *revista colombiana de psicología*. núm. 1, 1999. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4536388>

-LISBONA BAÑUELOS, A y otros. “Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: estudio exploratorio

de funcionarios de prisiones” *International Journal of Psychological Therapy*. núm. 1, 2005 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1180948>

-MARTINEZ GAMARRA, M. “Riesgos psicosociales en el trabajo” *libre pensamiento*, núm.53, 2007. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2200827>

-MARTÍN HERNÁNDEZ, P.; PEIRÓ SILLA, J.M y SALANOVA SORIA, M.; “El estrés laboral ¿un concepto cajón de sastre?”, *proyecto social. Revista de relaciones laborales*, núm. 10-11, 2003. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>

-PIZARRO POGGINI, A. “Estrés en Funcionarios de Prisiones” *Estudios criminológicos y penitenciarios*. 2013 <https://es.slideshare.net/danilosaavedra11/estres-en-funcionarios-penitenciarios>

-RUIZ. J, I. Universidad el bosque. “Estrés en prisión y factores psicosociales” *Revista colombiana de psicología*, núm. 1, 1999 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4536388>

-SALANOVA, M, L. y SCHAUFELI, W.B. “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?”, *Psicología del trabajo y las organizaciones*, núm. 20, 2002.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf

- **Libros**

-AGRA BIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, León (Eolas), 2ª ed., 2013.

-BÁEZ LEÓN. C y MORENO JIMÉNEZ.B. “Factores de riesgo psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo), 2010.

-BARCELÓ FERNÁNDEZ, J; GARCÍA NINET, J.I y MORENO CÁLIZ, S: *Manual de prevención de Riesgos Laborales. Seguridad, higiene y salud en el trabajo*. Barcelona (Atelier), 4ªed, 2017.

-BORRAZ FERNÁNDEZ, J.P; FERNÁNDEZ PRIETO, M.P y LÓPEZ SÁNCHEZ A.: *Violencia percibida/sufrida por el personal sanitario en un centro penitenciario*. Cantabria. (Nuberos Científica), 2015.

-FERNANDEZ SANCHEZ, L: *Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales*. Madrid (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo) 4ºed. 2017.

-GALLIZO LLAMAS, M. *Manual del Sistema Penitenciario Español*. Madrid (Secretaria General de Instituciones Penitenciarias). 2010.

-GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La participación y representación de los empleados públicos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C. (dirs.)), *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*, Madrid (INAP), 2012.

-IGLESIAS MARTÍNEZ, V.: “Riesgos específicos en el ámbito de la ergonomía y psicología”, en AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C. (dirs.)), *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*, 2012.

-MORENO JIMÉNEZ, B. y BAEZ LEON, C.: *Factores de riesgo psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid (INSHT), 2010.

- **Manuales**

-Manual de Buena Práctica Penitenciara. Implementación de las Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el tratamiento de los reclusos, Penal Reform International, París, 1997.

- Manual de Gestión de la Prevención. Resolución de la Secretaría de Estado de la Administración Pública, de 15 de noviembre de 2013 por la cual se actualiza la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado, 2013.

- **Tesis**

-ALTAMIRANO ARGUDO, Z: *El Bienestar Psicológico en Prisión: Antecedentes y Consecuencia*, tesis doctoral defendida en la Universidad Autónoma de Madrid (Departamento de Psicología Biológica y de la Salud) en 2013.

- **Notas Técnicas de Prevención**

-NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*. 1998 (MARTÍN DAZA, F.)

-NTP 438: *Prevención del estrés: Intervención sobre la organización*.1990 (MARTÍN DAZA, F; NOGAREDA CUIXART, C.)

-NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. 1990 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J.)

-NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*. 1998. PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.)

-NTP 705: *síndrome de estar quemado por el trabajo o “Burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención*. 2000 (FIDALGO VEGA, M.)

-NTP 854: *Acoso psicológico en el trabajo*. 2009 (FIDALGO VEGA, M.)

-NTP 926: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.2012 (PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.)

VI. LEGISLACIÓN

- Circular 15/2011 del 20 de Noviembre de 2011. Sistema General de Instituciones Penitenciarias.

- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª Reunión, Ginebra, 2008.

- Instrucción 6/2011 provisión de puestos de trabajo a través de comisiones de servicio. Adecuación del personal al puesto de trabajo asignado destinado al Personal funcionario de la Secretaria General.

- Instrucción 16/2011 de 2 de noviembre de 2011. Sistema General de Instituciones Penitenciarias.

- Instrucción 17/2011 de 8 de noviembre de 2011. Sistema General de Instituciones Penitenciarias.

- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. «En la que se establece los diferentes tipos de establecimientos penitenciarios» «BOE» núm. 239, de 05/10/1979

- Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. «BOE» núm. 173, de 20 de julio de 1990

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales por el que se regula la Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

- Real Decreto 782/2001 de 6 de Julio, según lo aportado por el Real Decreto 2131/2008, de 26 de diciembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

- Real Decreto de 24 de Julio de 1889 texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último y cuya revisión está vigente desde el 15 de octubre de 2015 hasta 29 de junio de 2018.

- Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el cual se aprueba el Reglamento Penitenciario.

- Real Decreto 315/64 de 7 de febrero y la ley 30/84 de 2 de agosto de la Reforma de la Función Pública.

- Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento penitenciario.

- Real Decreto 782/2001, de 6 de julio por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

- Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

- Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Mandela). Regla 47 y 48.

VII. WEBGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osha_es 02/04/2018

- Biblioteca Universidad de León: <https://biblioteca.unileon.es/>

- Buscador Google Académico: <http://scholar.google.es/>

- Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo, en Actas Provisionales núm. 18, Organización internacional del trabajo: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/provisional-records/lang--es/index.htm>

- Dialnet. Servicio de alertas sobre publicación de contenidos científicos: <https://dialnet.unirioja.es/>

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): <http://www.istas.net/web/>

- Ministerio del Interior. Secretaria general de instituciones penitenciarias, sobre instrucciones y circulares: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/instrucciones/index.html?q=ultimos&pagina=5>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT): <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

- Portal del Ministerio del Interior. En la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias: <http://www.institucionpenitenciaria.es/>

- Procedimientos para la notificación de los accidentes de trabajo en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/legislacion/PEAFA.pdf>

- Protocolo de actuación en materia de seguridad en centros penitenciarios del 12 de abril de 2010: <https://boletintokata.files.wordpress.com/2010/04/protocolo-de-actuacion-en-materia-de-seguridad-marzo-2010.pdf>

- Protocolo Específico de Actuación Frente a las Agresiones en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social Dependientes de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias del 8 de Junio de 2017: <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/legislacion/PEAFA.pdf>

- Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, Ministerio del Interior: <http://www.institucionpenitenciaria.es/>