



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2022/2023

POLITICA PREVENTIVA EN MATERIA DE RIESGOS

LABORALES EN LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE

INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

PREVENTIVE POLICY REGARDING LABOR RISKS IN PUBLIC

EMPLOYEES OF PENITENTIARY INSTITUTIONS

Realizado por el alumno D. César Valbuena González

Tutorizado por la profesora Dña. Natalia Ordoñez Pascua

INDICE

I. MEMORIA	4
1. SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS	4
2. RESUMEN/ ABSTRACT	5
3. OBJETIVO	7
4. METODOLOGÍA	8
II. MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	9
1. REFERENCIA CONTEXTUAL	16
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	20
III. GESTIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN MATERIA RIESGOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LAS INSTIUTUCIONES PENITENCIARIAS.	26
1. RIESGOS LABORALES FÍSICOS, PSICOSOCIALES Y BIOLÓGICOS	27
2. GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA: PLAN DE PREVENCIÓN Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN	41
IV. CONCLUSIONES	58
V. BIBLIOGRAFIA	60
VI. LEGISLACIÓN	61
VII. WEBGRAFÍA	63
ANEXOS	63

I. MEMORIA

1. SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

AGE: Administración General del Estado

AP: Administración Pública

CE: Constitución española 1978

CIS: Centro de Inserción Social

CP: Centro Penitenciario

DGIP: Dirección General de Instituciones Penitenciarias

ET: Estatuto de los Trabajadores

ILPP: Instituciones Penitenciarias

IO: Instrucción Operativa

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

OS: Ordenes de Servicio

PPRL: Procedimiento para prevención de riesgos laborales

PRL: Prevención Riesgos Laborales

RD: Real Decreto

RSP: Reglamento Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero

SGIP: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

SSCC: Servicios Centrales de la SGIP

SSPP: Servicios Periféricos de la SGIP

TPFE: Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

EPI: Equipos de Protección Individual

NTP: Notas Técnicas de Prevención

2. RESUMEN/ ABSTRACT

El presente trabajo trata de llevar a cabo una aproximación a la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales a los que están sometidos los trabajadores empleados públicos en el ámbito penitenciario, a través del análisis de las normas jurídicas que reconocen las condiciones y circunstancias especiales que el medio penitenciario ofrece por cuanto atañe al lugar en el que desempeñan su actividad, descendiendo de manera más concreta a las situaciones producidas en los centros que albergan a cuantos llevan a cabo el cumplimiento de la pena de privación de libertad.

El trabajo de los empleados públicos en la administración penitenciaria está orientado a dar el debido cumplimiento de los objetivos constitucionales y que el resto de la normativa nacional e internacional aplicable recoge respecto a la función y finalidad de las penas privativas de libertad y que se proyectan en una doble dimensión: por un lado, retención y custodia de los internos, por otro, y no menos importante, la preparación del interno para la reinserción social a través de los diferentes programas de tratamiento.

En este contexto y por cuanto a personal funcionario y laboral de la Administración Penitenciaria se refiere, aparecen distintas áreas de trabajo integradas en el sistema penitenciario que, sin embargo, se complementan para dar satisfacción a sus fines, compatibilizando un área de vigilancia – que llevará a cabo labores de control y seguridad de los internos- con otra de tratamiento –en la que se procede a la intervención individual y grupal para la atención de las carencias y necesidades de los reclusos-.

Por su parte, la política preventiva y la planificación de los riesgos laborales en los centros penitenciarios ha tenido a lo largo de la historia una lenta implantación, tomando como referencia temporal la publicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, debieron transcurrir diez años hasta que vio la luz la normativa específica que permitiría avanzar hacia la elaboración de los planes de prevención de riesgos – generales y específicos- destinados a cubrir las necesidades de los trabajadores con unas condiciones muy concretas.

En el panorama diseñado, cabrá pues aludir a los diferentes tipos de riesgo de los profesionales que componen la estructura del personal penitenciario -área de vigilancia, área de tratamiento, oficinas, área sanitaria-, así como a cuestiones sobre la gestión y funcionamiento concreto de la actividad preventiva, tomado como referencia los protocolos y procedimientos aplicables a los trabajadores al servicio de la administración penitenciaria.

The present work tries to carry out an approach to the specific regulations on the prevention of occupational hazards to which public employees are subject in the prison environment, through the analysis of the legal standards that recognize the special conditions and circumstances that the prison environment offers as regards the place where they perform their activity, descending more specifically to the situations produced in the centers that house those who carry out the fulfillment of the sentence of deprivation of liberty.

The work of public employees in the penitentiary administration is oriented to give due compliance with the constitutional objectives and the rest of the applicable national and international regulations regarding the function and purpose of custodial sentences and that are projected in a double dimension: on the one hand, retention and custody of inmates, on the other hand, and no less important, the preparation of the inmate for social reintegration through the various treatment programs.

In this context and as far as civil servant and labor personnel of the Penitentiary Administration are concerned, there are different areas of work integrated in the penitentiary system which, nevertheless, complement each other to satisfy their purposes, making compatible a surveillance area -which will carry out control and security tasks of the inmates- with another area of treatment -in which individual and group intervention is carried out to attend to the needs and deficiencies of the inmates-.

For its part, the preventive policy and the planning of occupational risks in prisons has had throughout history a slow implementation, taking as a time reference the publication of Law 31/1995 of November 8, 1995, on the prevention of occupational risks, it took ten years until the specific regulations came into being that would allow progress towards the development of risk prevention plans - general and specific - designed to meet the needs of workers with very specific conditions.

In the panorama designed, it will therefore be necessary to allude to the different types of risk of the professionals who make up the prison staff structure - surveillance area, treatment area, offices, health area - as well as to questions on the management and specific operation of preventive activity, taking as a reference the protocols and procedures applicable to workers in the service of the prison administration.

3. OBJETIVO

El objetivo de este trabajo es dar visibilidad a una actividad laboral singular por el lugar en que se desarrolla la prestación del trabajo, descendiendo a los detalles en cuanto a los riesgos a los que se enfrentan, recogiendo los procedimientos en materia preventiva que se establecen para todos empleados públicos que desarrollan su trabajo en los centros penitenciarios en el área de vigilancia-seguridad, de oficinas y en intervención trata mental -sanitaria, psicológica, jurídica, educacional y social-, como aquellos servicios que por su importancia cabe destacar.

La elaboración e implantación de los planes de prevención de riesgos en los centros penitenciarios sirve para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los trabajadores evitando lesiones y enfermedades, y reduciendo -en la mayor medida posible- la tasa de siniestralidad laboral.

Los centros penitenciarios pueden ser lugares peligrosos para trabajar, por lo que es importante implementar medidas de seguridad adecuadas para proteger a los trabajadores en todo momento. Algunas de estas medidas incluyen el uso de equipos de protección personal adecuados, planes de emergencia y evacuación, simulacros, formación de los trabajadores en medidas de seguridad y la realización de evaluaciones periódicas de riesgos.

Además, se puede llevar a cabo un seguimiento cuidadoso de aquellas incidencias cuyos efectos demuestren vulnerabilidad en las condiciones de trabajo u otros riesgos laborales no detectados y/o evaluados, en orden a adoptar en su caso, las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud del personal.

En otro orden, la norma general reconoce el derecho de los trabajadores a ser informados de los riesgos inherentes a su trabajo y a las medidas de prevención y protección que pueden reducir los mismos, tanto en el momento inicial de acceso a la función pública y en los supuestos de modificación de área y/o de las condiciones de trabajo en las prisiones españolas dependientes de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias.

Las características específicas del trabajo que la norma regula en materia de prevención riesgos tienen justificación en la peculiaridad de la infraestructura en la que se desarrolla, el tipo de funciones que se llevan a cabo, así como por la calidad de la población reclusa. Se completa así la idea de añadir aspectos concretos de la normativa procedimental aplicable.

4. METODOLOGÍA

La metodología para abordar el estudio del marco jurídico de los empleados públicos en las instituciones penitenciarias en materia de riesgos laborales parte de un enfoque sistemático y riguroso que combinará la revisión bibliográfica, el análisis normativo, el estudio de casos, el análisis comparativo y la proposición de medidas de mejora.

La estructura metodológica adquiere la siguiente forma:

En primer lugar, se llevará a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva de la normativa nacional e internacional que regula la protección de los empleados públicos en las instituciones penitenciarias en materia de riesgos laborales, esto facilitará establecer un marco teórico sólido y una contextualización adecuada del estudio.

En segundo lugar, se realizará un análisis detallado de la normativa vigente, identificando los derechos y obligaciones de los empleados públicos en materia de seguridad y salud laboral en las instituciones penitenciarias, con ello se podrán identificar posibles vacíos legales o áreas de mejora en la normativa.

En tercer lugar, se procederá a la elaboración de un estudio de casos de riesgos laborales en instituciones penitenciarias y serán objeto de análisis los datos recopilados sobre cómo se han abordado los accidentes laborales y enfermedades profesionales partiendo del marco jurídico existente, tratando de identificar sus fortalezas y debilidades, cómo se aplica en situaciones concretas y en la medida de lo posible, el grado de cumplimiento de la normativa.

La visita realizada por quien suscribe al Centro Penitenciario de León situado en Mansilla de las Mulas con motivo de la realización del TFG sobre “La relación laboral especial de los internos en los talleres penitenciarios”, permitió una observación participante y directa que combinada con entrevistas a empleados públicos de las instituciones penitenciarias favoreció la obtención “de primera mano” de una visión general de las condiciones laborales y de los riesgos a los que se pueden enfrentar el personal del área de vigilancia y del área de intervención tratamental, conocer su perspectiva sobre los riesgos laborales.

Para finalizar, a partir del análisis realizado, serán propuestas medidas concretas dirigidas a la mejora de la protección de los empleados públicos en las instituciones penitenciarias en materia de riesgos laborales, posibles modificaciones normativas o acciones de sensibilización y formación.

II. MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LAS INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

El marco jurídico que regula la protección en materia de riesgos laborales de los empleados públicos que realizan su trabajo en los centros penitenciarios está formado por un conjunto de normas nacionales e internacionales entre las cuales cabe destacar por su especial relevancia las que se describen a continuación.

En primer término, es cita necesaria la Constitución Española de 1978(CE) como norma suprema y el Estatuto de los Trabajadores en tanto es la norma básica laboral aplicable al trabajador por cuenta ajena cuyas características coinciden con las descritas en su art. 1; ambos textos reconocen el derecho a la protección de la salud y la integridad física del trabajador en el desarrollo de su trabajo.

Las referencias constitucionales a este respecto se encuentran a lo largo de su articulado en distintos momentos; así, el art. 15 reconoce como fundamental “el derecho a la vida y a la integridad física y moral”, mientras que, entre los principios rectores de la política social y económica, el art. 43 recoge el derecho genérico de protección de la salud y la obligación de los poderes públicos de “organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios”.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores (LET)¹ aborda esta cuestión reconociendo el derecho de los trabajadores “a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales” (art.4.2. d) y, con más detalle, a “una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” (art. 19.1). De igual manera, establece un deber correlativo de los trabajadores de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo” (art. 5.a) y de “observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten” (art. 5.b); obligación reiterada con carácter general cuando refiere que “el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo” (art.19.2).

La cuestión de la prevención de riesgos laborales también ha sido objeto de tratamiento por parte de la Unión Europea(UE) que he intervenido mediante sus políticas

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

sociales, entre las que se encuentra incluida la “seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo” ya desde la inclusión del artículo 138 del Tratado Constitutivo de la Unión, firmado en Roma, 1957 donde emplaza a los Estados miembros a “promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito” con el objetivo de aumentar la protección a todos los trabajadores y procurar mediante la armonización de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que no haya grandes diferencias entre los Estados. En el mismo sentido, la Carta de Derechos fundamentales, en su título dedicado a Solidaridad, recoge el derecho de todo trabajador a unas las condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad².

La UE, mediante el mecanismo legislativo de la Directiva, configura un espacio común y establece unas disposiciones mínimas de protección para que se apliquen por igual a los todos los trabajadores que llevan a cabo una actividad laboral en alguno de los países miembros; este es el marco que establece la Directiva Marco es la 89/391/CEE³ relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y fija las principales reglas del juego para empresarios y trabajadores en lo que se refiere a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Esta Directiva constituye el punto de partida para la elaboración de otras de carácter específico sobre seguridad y salud en el trabajo: Directiva 89/654 CEE (lugares de trabajo), Directiva 89/655 CEE (equipos de trabajo), Directiva 89/656 CEE (equipos de protección individual), Directiva 90/269 CEE (manipulación manual de cargas), Directiva 90/270 CEE (equipos que incluyen pantallas de visualización), todas ellas de obligada trasposición en los ordenamientos internos.

En 2004, cabe destacar la Comunicación (COM/2004/0062) de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación en la práctica de las Directivas *supra* mencionadas en las empresas y en las instituciones incluyendo el sector público, destacando el avance producido en los Estados miembros hacia la mejora de una cultura de la prevención y la necesidad de abordar las deficiencias en la aplicación de la legislación. Además es preciso

² Artículo 31.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016/C 202/02).

³ Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo del Consejo 89/391 CEE de 12 de junio de 1989.

destacar los dos aspectos específicos que afectan al sector público y que la propia Comunicación destaca : Por un lado, la aplicación práctica de la Directiva marco 89/391 y de sus cinco primeras Directivas específicas 89/654, 89/655, 89/656, 90/269 and 90/270 en las pequeñas y medianas empresas (PYME) y en el sector público merece una particular atención; por otro, la inclusión del sector público explícitamente en el ámbito de las Directivas en cuestión, lo que constituyó una innovación con profundas consecuencias tanto para los trabajadores interesados como para las administraciones nacionales ya que esta integración legislativa suponía una novedad para la mayoría de los Estados miembros.

En España, el referente legislativo por excelencia viene constituido por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales⁴ que recoge el marco general para la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, la obligación de los empleadores de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores mediante la evaluación de los riesgos, la adopción de medidas preventivas, la información y formación de los trabajadores, pone de manifiesto el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, transpone a nuestro derecho la Directiva marco 89/391 CEE y tres Directivas relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporal. Esta norma es aplicable a los empleados públicos de la Administración General del Estado y regula la actuación de los Servicios de Prevención teniendo en cuenta la estructura organizativa y la existencia de ámbitos sectoriales y descentralizados (art. 31.1), señalando que corresponde a los Comités de Empresa, a los delegados de Personal y a los representantes sindicales la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo (art. 34.2.3). Por otra parte, y descendiendo al ámbito de las Administraciones Públicas se podrán establecer, 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, otros sistemas de designación de los delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos (art. 35.4).

⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento necesario a la LPRL, el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)⁵ que obedece a la necesidad de proceder al desarrollo normativo de la ley básica en materia preventiva y acomodar la normativa dispersa, es de plena aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas, estando llamado a convivir con la regulación específica en determinadas materias referidas en la Disposición Adicional Cuarta del RSP, en virtud de la cual en el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, siempre que se actúe de conformidad con lo dispuesto en el art. 31.1⁶ y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera del RSP, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, 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.

La forma de llevar a cabo la negociación colectiva, los derechos de participación y representación deberá llevarse a cabo mediante la elección de adecuados instrumentos de control con la evaluación externa o auditoría del sistema de prevención que sustituya a las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo “Auditorías” que no se aplican a las Administraciones Públicas.

Considerada la prevención de riesgos laborales como actuación a desarrollar en el seno de la empresa el RSP descende a determinar: los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención y las capacidades y aptitudes que deben reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar actividades preventivas. Entiende además que la evaluación de los riesgos es la herramienta

⁵ RD 39/1997, de 17 de enero, aprueba Reglamento de los Servicios de Prevención.

⁶ Art. 31.1 LPRL: Servicios de prevención: “Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario. Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados”.

fundamental para iniciar el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, mediante la obtención de la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Descendiendo ya a la normativa aplicable a todos los empleados públicos —la LPRL solo incluía al personal laboral⁷—, la primera norma de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado (AGE) fue el derogado Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, cuyo ámbito de aplicación se extiende a la AGE y en los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, haciendo mención expresa a la peculiar situación de los establecimientos penitenciarios en virtud de la cual las actividades cuyas características justifiquen una regulación especial serán objeto de adaptación de conformidad con el artículo 3.3 de la Ley 31/1995.

Con posterioridad, y con el claro objetivo de incorporar la legislación surgida desde 1998 y mejorar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos norma es sustituida por otra que se mantiene en vigor en la actualidad⁸ y que será aplicable en la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, ya tengan o no, además, personal laboral; en caso de que existan ambos tipos de personal, las previsiones serán igualmente aplicables a ambos⁹. Para el supuesto de los establecimientos penitenciarios se mantiene la previsión de la normativa primigenia según la cual las actividades cuyas características justifiquen dispondrán de una regulación especial y serán objeto de adaptación¹⁰.

Continuando con el *iter* normativo, el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre procedió a la modificación de parte del articulado de su predecesor —Real Decreto

⁷ Art. 3.1 LPRL: “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. [...]. Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley”.

⁸ Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

⁹ Art. 2.1, Real Decreto 67/2010, de 29 de enero.

¹⁰ Art. 2.2, Real Decreto 67/2010, de 29 de enero.

67/2010, de 29 de enero—, abordando en su Anexo II el ámbito territorial a considerar en la organización periférica de los departamentos y organismos del Estado, siendo en el supuesto que nos ocupa el organismo Instituciones Penitenciarias, con ámbito territorial de su organización periférica de estructura provincial, señalando un Comité de Seguridad y Salud por provincia. Por su parte entre otros modifica el apartado 1 del artículo 5 sobre la designación de los delegados de prevención¹¹

Por su parte, la Secretaría de Estado para la Administración Pública aprueba y publica el manual del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado, los procedimientos básicos del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales¹².

Los empleados públicos a través del Estatuto Básico¹³ tienen reconocido el ejercicio del derecho individual ejercido de forma colectiva, como es el caso, a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo (Artículo 15 b). De igual modo, el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado¹⁴ establece en los artículos 81.2, 81.3 y 82 disposiciones relativas al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, a los medios y equipos de protección personal adecuados, a la información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Administraciones Públicas de garantizar la seguridad y la salud de todo el personal al servicio de la AGE; a esos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, las Administraciones Públicas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en los distintos

¹¹ Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre modifica varios artículos del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la AGE. Artículo Único. Modificación del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. Dos. “1. Con carácter general, los Delegados/as de Prevención serán designados por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal y entre, por una parte, el personal funcionario y estatutario que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente y, por otra, los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal”.

¹² Resolución de 17 de febrero 2004 de la Secretaría de Estado para Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.

¹³ 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

¹⁴ Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

departamentos y organismos, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal laboral, con las especialidades que se establecen en la citada Ley 31/1995 y sus normas de desarrollo, así como en la normativa específica de aplicación de dicha Ley a la Administración General del Estado, en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los empleados públicos, 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 que resulten necesarios según establece en el título IV.

La AGE desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva para mejorar los niveles de protección y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027 configura un marco de referencia para el desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales en nuestro país, en consonancia con las directrices internacionales y europeas y en particular, con el Marco estratégico de la Unión Europea (UE) para la salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, incidiendo en la colaboración de todos los agentes implicados cada uno según competencias y responsabilidades.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales establecido para la Administración Pública en la AGE (SGPRL-2013)¹⁵ incluye Manual y Procedimientos del Sistema de Gestión Prevención de Riesgos Laborales en la AGE, los cuales están accesibles a través del espacio virtual “FUNCIONA”, que proporciona el portal de intranet, con información y servicios de interés para el personal al servicio de la AGE incluido la prevención de riesgos laborales, en URL: www.funciona.es, (se precisa disponer de equipo con acceso a la Intranet Administrativa. Además de la normativa general de prevención de riesgos laborales, existen normativas, procedimientos de actuación, instrucciones operativas específicas del ámbito de II.PP. y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, vigente desde el uno de septiembre de 2022.

¹⁵Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado (BOE núm.: 294, de 9 de diciembre de 2013).

1. REFERENCIA CONTEXTUAL

La publicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones que la desarrollan dan una visión de carácter integrador y universal a la prevención ante los riesgos laborales. En el ámbito de la Administración Pública este objetivo de la LPRL determina que se establezca una actuación única para todos los empleados públicos sin diferenciar el régimen jurídico de la relación de servicio laboral o funcional.

Para avanzar en la implantación de la prevención en los organismos dependientes de la Administración General del Estado, los representantes de ésta y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO, CSIF, ELA-STV y CIG suscriben el día 1 de julio de 1998 el “Acuerdo de adaptación” de la legislación de prevención de riesgos laborales¹⁶.

El Acuerdo establece en su apartado 2, capítulo II que, en los establecimientos penitenciarios las actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, será objeto de adecuación en el ámbito de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 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. El Pacto pretende regular las funciones de participación de los empleados públicos penitenciarios, personal funcionario y laboral, en el ámbito de Instituciones Penitenciarias, dado que existen antecedentes de grupos de trabajo de seguridad y salud laboral en los Centros y unas peculiaridades que hacen necesario un tratamiento singularizado.

Imagen 1: Sala ocupacional de centro penitenciario. Autor: SGIP

La adaptación de las actividades en prevención de riesgos al contexto penitenciario incluye la elaboración en el año 2003 en todos los Centros Penitenciarios —a través de Coordinación de Seguridad de la Administración Penitenciaria— de los “Planes de

¹⁶ Acuerdo de la Administración-Sindicatos de Adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la AGE (BOE núm. 183, 1 de agosto de 1998).

Emergencia y Evacuación”. El documento tiene presente los criterios técnicos legales, directrices del reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales, la NTP 045 y NTP 361 del INSHT, el PPRL 1201¹⁷, humanos y materiales disponibles, para la prevención del riesgo de incendios (u otros riesgos equivalentes), así como para garantizar la evacuación y la intervención inmediata. El Subdirector de Seguridad, con el asesoramiento que fuese necesario, adapta el citado Plan de Prevención a las características propias de su Centro Penitenciario, dan conocimiento al personal de Bomberos o de Protección Civil donde se encuentra ubicado el Establecimiento.

Se avanza en 2015 con la elaboración en para cada C.P de forma personalizada el



“Plan de Autoprotección”-a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la estructura territorial competente-, en el que se identifica de forma general a los titulares de los Centros Penitenciarios, el medio físico, emplazamiento concreto, descripción de la actividad, incluyendo el inventario, análisis y evaluación de los riesgos y de los medios técnicos de autoprotección, protección contra incendios y emergencias, plan de actuación frente emergencias, integración del plan de autoprotección en otros de ámbito superior.

Imagen 2: Portada Plan de Protección SGIP, 2015

El Plan de autoprotección incorpora referencias a la normativa básica de Autoprotección de centros, establecimientos¹⁸, redactado a partir de los datos recabados

¹⁷ Procedimiento PRL 1201, para la elaboración, implantación y puesta al día de las medidas de emergencia, exigidas por el artículo 20 de la Ley 31/95 de PRL en los centros de trabajo dependientes de DGIP.

¹⁸ Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

por los Técnicos del Servicio de Prevención en las visitas a los establecimientos, de la información y documentación facilitadas por parte del personal del Centro Penitenciario del que se refiera en su caso; pretende dar cumplimiento al artículo 20 de la Ley 31/95 de PRL, según el cual: “...*El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores...*”

Otro aspecto destacado al objeto de dar cumplimiento al artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es la actuación relativa a la vigilancia de la salud de los trabajadores de los centros penitenciarios. Para llevarlo a cabo, el Servicio de Prevención de la DGIP elaboró a partir de 2004 un pliego de Prescripciones Técnicas para proceder a la contratación de dicha actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, ofertando a todos los empleados públicos penitenciarios la vigilancia de la salud, incluyendo la realización de reconocimientos médicos específicos y el despistaje de tuberculosis, vacunaciones (anihepatitis B y antitétanica) etc. Desde esa fecha anualmente se realizan de forma normalizada las campañas de vigilancia de la salud.

Por lo que respecta a los diseños formativos en materia de prevención de riesgos



laborales recogidos en el Plan de Formación en II.PP se inicia en 2003 con la implantación de actividades formativas específicas para el personal responsable de esta área en los Centros Penitenciarios: cursos de nivel básico, impartidos por empresas ajenas. Plan de Formación Continua suscrito por la Administración Penitenciaria y los Sindicatos C.I.G., CSI-CSIF y U.G.T. y subvencionado por el Ministerio para las Administraciones Públicas.

Imagen 3: Equipo Autónomo Respiratorio. DGIP.

Esta formación está presente e incorporada como materia complementaria en los diseños curriculares de la formación inicial de todos los cuerpos de Instituciones

Penitenciarias y de capacitación para el desarrollo de nuevos puestos de trabajo a través de cursos monográficos y específicos. Con este objetivo se imparten cursos de prevención y extinción de incendios en todos los centros mediante la actividad descentralizada y en colaboración con los Parques de Bomberos de las localidades, con un contenido muy amplio sobre la química del fuego, extintores, equipos autónomos y planes de emergencia y evacuación, y con diversas ediciones exclusivamente sobre manejo de extintores.

Por su parte, la Administración Penitenciaria ha tratado de dar cumplimiento a lo dispuesto en el cap. V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales —“Consulta y participación de los trabajadores”—, a través de la firma del Pacto del Ámbito Descentralizado de Negociación de IIPP sobre participación de los empleados públicos penitenciarios en materia de PRL, firmado el 2 julio de 2003 por la Administración Penitenciaria y todas las organizaciones sindicales del Ámbito Descentralizado¹⁹.

Dicho Pacto establece la creación de un Comité de Seguridad y Salud en cada Centro Penitenciario – 2003 y 2004- integrado en su totalidad por empleados públicos penitenciarios del establecimiento y la creación de un Comité Intercentros que coordinará los Comités de Seguridad y Salud de los Centros Penitenciarios. Las organizaciones sindicales presentes en los diferentes órganos de representación designan los Delegados de Prevención de cada Centro. El 30 octubre 2003 se constituye el Comité Intercentros, se aprueba su Reglamento de funcionamiento interno, que sirva de referencia para los Comités de Seguridad y Salud de los Centros Penitenciarios, con el objetivo de homogeneizar su actividad.

Por su parte Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas de 15 de noviembre de 2013, conforme el art. 3.3 del RD 67/ 2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de PRL a la Administración General del Estado la Disposición Adicional quinta señala que: “Todos los Departamentos y Organismos Públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este RD, deberán realizar, en el plazo de un año, las adaptaciones que resulten necesarias en cada caso para adecuar su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.”

¹⁹ Las organizaciones sindicales que participaron son las siguientes: USO, CCOO, UGT, CSI-CSIF y ACAIP (Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias).

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La unidad administrativa que tiene asignada legalmente la gestión de la PRL en II.PP. es la Subdirección General de Recursos Humanos, de la Secretaría General de II.PP. (Ministerio del Interior) a través del área de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales.

Su gestión se extiende a todos los empleados públicos penitenciarios —funcionarios y laborales— de diferentes áreas funcionales: vigilancia, sanitaria equipos de tratamiento, oficinas- siempre que realicen su actividad en los centros dependientes de la SGIP, con excepción de aquellos centros penitenciarios ubicados en CCAA que tengan trasferidas las competencias en materia penitenciaria (Cataluña y País Vasco).

En cuanto a la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior²⁰, por cuanto aquí importa cabe resaltar la función de la Secretaría General de Instituciones Penitenciaria como órgano que ostenta la responsabilidad de impulso, dirección, gestión y supervisión de las Instituciones Penitenciarias, a fin de que las penas y medidas penales alcancen los fines previstos constitucionalmente, en concreto, le corresponde ejercer las siguientes funciones:

- a) La dirección superior del ejercicio de las competencias asignadas a la Dirección General de Ejecución Penal y Reinserción Social en materia de gestión regimental y tratamental de los centros penitenciarios, medio abierto, medidas alternativas y sanidad penitenciaria.
- b) La función de seguimiento, análisis e inspección sobre los servicios, organismos y centros de la Administración Penitenciaria, especialmente en lo que se refiere al personal, procedimientos, instalaciones y dotaciones, así como la resolución de las informaciones reservadas y la tramitación de los expedientes disciplinarios incoados a los funcionarios y personal laboral destinados en todas sus unidades.
- c) La coordinación en asuntos de su competencia con los órganos periféricos estatales, con las comunidades autónomas y con organismos e instituciones que

²⁰ Real Decreto 734/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior.

puedan coadyuvar al mejor cumplimiento de los objetivos y fines de la Administración Penitenciaria. d) Dirigir la ordenación de los recursos humanos y la administración y gestión del personal que preste servicios en centros y unidades dependientes de la Secretaría General.

e) La dirección de la gestión económica y financiera de la Secretaría General, así como las propuestas de revisión del Plan de Infraestructuras Penitenciarias y las relaciones con la Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado, S.M.E., S.A.

f) La planificación y ordenación normativa de las Instituciones Penitenciarias.

g) Promover el cumplimiento de los principios y valores institucionales y de la ética profesional del personal de la Institución Penitenciaria o que preste sus servicios en ella; del mismo modo, impulsar las políticas de igualdad y de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, así como respecto del acoso laboral.

h) Cualesquiera otras competencias que le atribuya la legislación vigente.

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias se estructura en la Dirección General de Ejecución Penal y Reinserción Social integrada por los siguientes órganos directivos: la Subdirección General de Medio Abierto y de Penas y Medidas Alternativas, la Subdirección General de Sanidad Penitenciaria.

En otro orden, con adscripción a la SGIP hay que destacar la función que la entidad de derecho público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE) ejercerá, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 122/2015, de 27 de febrero, por el que se aprueba su estatuto. Se trata de una entidad que tiene por objeto la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación y orientación para el empleo de los reclusos en centros penitenciarios. Por su estrecha relación con el ámbito laboral dispone de un Servicio de Prevención Propio responsable de la actividad preventiva de los/las internos/as trabajadores que desempeñan su trabajo en los talleres productivos de los centros penitenciarios, teniendo asumidas las disciplinas preventivas de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada. Las disciplinas de Higiene Industrial y Medicina del trabajo se conciertan con un servicio de prevención ajeno.



Imagen 4: Panorámica CP de León-Mansilla de las Mulas. **Autor:** DGIP

Entre los aspectos diferenciadores del medio que se analiza, se encuentra la estructura orgánica central y periférica de la SGIP y de entidad pública Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFE). A su vez, la dispersión geográfica de los centros penitenciarios es factor determinante para que se fije con carácter general en cada Centro Penitenciario la designación de los delegados de Prevención y se constituyan los Comités de Seguridad y Salud, para facilitar el ejercicio de la participación de los empleados públicos penitenciarios en materia de prevención de riesgos laborales ajustándose a lo que establece el Pacto del ámbito descentralizado de negociación de II.PP sobre participación de los empleados públicos penitenciarios en materia de PRL²¹ y en su defecto a lo regulado por Ley 31/1995, 8 de noviembre.

Este Pacto establece la creación de un Comité de Seguridad y Salud en cada Centro Penitenciario integrado en su totalidad por empleados públicos penitenciarios del establecimiento y la creación de un Comité Intercentros que coordinará los Comités de Seguridad y Salud de los Centros Penitenciaria, siendo responsabilidad de las organizaciones sindicales presentes en los diferentes órganos de representación —desde el 1 de septiembre de 2003— la designación de los Delegados de Prevención de acuerdo con el contenido del Pacto.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala en su artículo 16 que “la acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores...”

²¹ Pacto sobre participación de los empleados públicos penitenciarios en materia de prevención de riesgos laborales firmado por la Administración Penitenciaria y todas las organizaciones sindicales que forman parte del Ámbito Descentralizado de Negociación de Instituciones Penitenciarias. 2 de julio de 2003.

A lo largo del año 2003 II.PP. realizó la revisión de la evaluación inicial elaborada en 2002, descendiendo al estudio de cada una de las actuaciones que debería llevarse a cabo en cada centro penitenciario en materia de prevención de riesgos laborales, iniciando con ello la planificación de la actividad preventiva. Estas actuaciones a desarrollar por el centro penitenciario deberán realizarse con sus propios recursos humanos y materiales, con el apoyo o intervención de la Unidad Técnica, o en su caso con una inversión financiera o de personal de la Subdirección General de II.PP elaborando un modelo de Planificación de la Actividad Preventiva para los centros penitenciarios.

Como documento fundamental en materia preventiva es preciso referirse al Plan de Prevención de Riesgos laborales²² como herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias en su sistema general de gestión y establece su propia política.

El Plan define el centro de trabajo, a efectos del mismo como “el edificio o conjunto de edificios que cuentan con equipo directivo propio”. Por tanto, las unidades dependientes (Centros de Inserción Social, Unidades de Madres, SGPMA, etc.) no se consideran centro de trabajo *per se*, sino un edificio dependiente del centro de trabajo donde radica el equipo directivo que dirige su actividad. No obstante, el concepto de centro de trabajo a los efectos de participación en materia de prevención de riesgos laborales es el establecido la Resolución de 30 de junio de 2017 de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 30 de mayo 2017 por el que se modifica el Acuerdo de 29 octubre 2012 sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación. Este Acuerdo fue modificado por Resolución de 22 de enero de 2021²³.

²² Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias en el ámbito de IIPP vigente desde 01/09/2022.

²³ Resolución de 22 de enero de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado de 16 de diciembre de 2020, por el que se modifica el Acuerdo de 30 de mayo de 2017, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.

Para clarificar el ámbito de aplicación en el que se aplica el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de 2022²⁴, se recoge a continuación la estructura organizativa de la Secretaría General de II.PP. cuya actividad se sitúa en la Administración Pública.

Secretaría General de Instituciones Penitenciarias				
Servicio	Ubicación	Unidades Administrativas	Personal	
Sede SSCC Madrid	Alcalá 38-40	Dirección General de Ejecución Penal y Reinserción Social. (Subdirección General de Sanidad Penitenciaria, Subdirección General de Medio Abierto y Penas y medidas Alternativas)	356	
		Subdirección General de Recursos Humanos.		
		Subdirección General de Análisis e Inspección.		
		Subdirección Gral Relaciones Institucionales y Coordinación T.		
		Subdirección General de Planificación y Gestión Económica.		
SSCC Madrid	Cedaceros 11	Subdirección General de Recursos Humanos, Área Formación CEP	17	
		CIS Victoria K	Subdirección Gral Medio Abierto y Penas y Medidas Alternativas.	13
		C.P Madrid IV	Subdirección Gral Planificación y Gestión Económica Archivo SGIP	3
SSPP	Provincias	81 Centros Penitenciarios (casi todas provincias, excepto CCAA Cataluña y P. Vasco)	23.253	
*Total. Estadística julio/2022			23.839	

Tabla 1: Unidades Administrativas SGIP. Plan de PPRL 2022.

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias cuenta con los Servicios Centrales ubicados en edificios de oficina y uso administrativo, en los que se lleva a cabo

²⁴ Plan de Prevención de Riesgos Laborales, SGIP, 2022, págs. 8-11.

la dirección, el impulso, la coordinación y la supervisión de las instituciones penitenciarias.

En cuanto a los Servicios Periféricos, la Secretaria General gestiona 81 centros de trabajo distribuidos por todas las provincias excepto los que se encuentran en las Comunidades Autónomas de Cataluña y de País Vasco por tener transferidas las competencias en materia penitenciaria.

Los centros de trabajo gestionados por la SGIP son:

1. Los centros penitenciarios se conciben arquitectónicamente como un núcleo urbano autosuficiente, donde desarrollan su labor multitud de profesionales integrados en distintas áreas funcionales, lo que implica una gran diversidad de puestos de trabajo.
2. Los Centros de Inserción Social, establecimientos penitenciarios destinados al cumplimiento de penas privativas de libertad en régimen abierto, así como el seguimiento de penas y medidas no privativas de libertad.

En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se procede a detallar la descripción de los centros de trabajo en cuanto a las características generales y peculiaridades de los edificios de Servicios Centrales conformados por modernos edificios para uso administrativo de oficinas, además de recoger los perfiles a los que suelen responder los edificios donde se ubican los centros de trabajo de las distintas provincias y que cabría encuadrar en las siguientes categorías:

- Edificios históricos e incluso de interés artístico, adaptados al uso de CP o CIS.
- Edificios antiguos situados en el centro de las ciudades construidos con la finalidad de ser destinados a CP.
- Edificios antiguos situados en el centro de las ciudades construidos con la finalidad de ser destinados a centro penitenciario y adaptados a CIS.
- Edificios modernos construidos en las proximidades de las ciudades y específicamente diseñados para su uso como centro penitenciario o CIS.

III. GESTIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN MATERIA RIESGOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LAS INSTIUTUCIONES PENITENCIARIAS.

La gestión, organización y funcionamiento de la actividad preventivo en materia de riesgos laborales de los empleados públicos en las II.PP. tiene como referencia el señalado Plan de Prevención de riesgos laborales de 2022²⁵. La política en materia de prevención de riesgos y, en particular los objetivos que orientan la acción preventiva responden a lo recogido en el artículo 14 de la Ley de Prevención, que señala que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”. El Plan de Prevención se erige como herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la Secretaria General en su sistema de gestión y establece su política de prevención de riesgos laborales

Para avanzar en una dirección correcta procede al análisis de siniestralidad laboral desde el año 1998, fecha en la cual se inició el primer programa de control de accidentes de trabajo en la SGIP, y que supuso la aprobación en 2006 de los Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales: PPRL 1300 IIPP/CP y el PPRRL 1300 IIPP/SC, relativos al procedimiento de gestión documental para la notificación de accidentes de trabajo en las unidades dependientes de la DGIP y el PPRL 1301/2006 para la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y en su caso la adopción de medidas preventivas.

La Secretaria General ha seguido en la elaboración del Plan PRL los requisitos establecidos en el RD 67/2010, de adaptación a la AGE de la legislación en materia de prevención y los criterios establecidos en el Sistema de Gestión de la AGE, implantación progresiva de procedimientos de prevención con las exigencias legales, relativas a:

- Dotación de recursos especializados, como los Servicios de Prevención.
- Integración de la prevención en la estructura jerárquica de la Secretaría General.
- Establecer los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores.

Las actuaciones de la Unidad responsable de prevención se centran en la realización de la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, ya que son considerados instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención.

²⁵ Plan de Prevención de Riesgos Laborales, SGIP, 2022, págs. 12 y ss.

1. RIESGOS LABORALES FÍSICOS, PSICOSOCIALES Y BIOLÓGICOS

En la esencia de la definición de riesgo laboral este es considerado como la posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo. Partiendo de las especiales características que rodean el trabajo desempeñado en el medio penitenciario, la exposición de los trabajadores en las condiciones específicas de desarrollo de su trabajo — incluida la relativa a la organización del trabajo — puede suponer mayores riesgos para la seguridad y la salud del personal que aquellos que acontecen en otras esferas laborales. Con todo, evitar que un riesgo laboral provoque un daño real a la salud del trabajador pasaría por la realización de una evaluación de riesgos adecuada y la implantación de medidas de prevención en todas las áreas de actividad con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Cabe definir las contingencias profesionales como aquellas producidas en el desarrollo de una actividad laboral y que como consecuencia de estas se producen alteraciones de la salud; estas son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Ambas encuentran cobertura conforme a la normativa vigente, para todos los empleados públicos que pertenecen a la Administración Penitenciaria, si bien con matices diferentes en virtud del vínculo existente entre el empleado y la Administración; mientras que los empleados públicos que pertenecen al Régimen General de la Seguridad Social tienen cubiertas las contingencias profesionales a través de las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social —la Secretaría General de II.PP. tiene esta cobertura con la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social ASEPEYO—, los empleados públicos que pertenecen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado están cubiertos a través de la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE); más concretamente, es posible encontrar el procedimiento de reconocimiento de los derechos derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en la Orden APU/3554/2005.

Los riesgos físicos en las prisiones

Los riesgos físicos laborales son aquellos factores o situaciones en el entorno de trabajo que tienen la capacidad de causar perjuicio físico a los trabajadores, además esto es posible que ocurra sin necesidad de un contacto directo. Los factores pueden ser de origen natural o artificial y derivar en una diversidad de lesiones o trastornos de salud.

Algunos de los riesgos físicos más comunes abarcan:

- Estrés térmico: se refiere a la presión que soporta el organismo cuando es sometido a temperaturas extremadamente altas o bajas durante el trabajo. Ambas situaciones pueden interferir en la salud y en el rendimiento del trabajador.
- Ruido: la exposición constante a altos niveles de ruido puede generar problemas auditivos y otros trastornos de salud.
- Radiación: este riesgo incluye tanto la radiación ionizante (como los rayos X o la radiación nuclear) como la no ionizante (radiación ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia y microondas).
- Iluminación deficiente: la falta de iluminación apropiada puede resultar en fatiga visual, errores y accidentes en el entorno laboral.
- Vibración: La exposición a vibraciones, ya sea en todo el cuerpo o localizadas en la mano o en el brazo, puede ocasionar una serie de trastornos, entre ellos, problemas circulatorios, digestivos y musculoesqueléticos.

En el contexto penitenciario si realizamos un breve análisis de cada uno de los potenciales riesgos físicos indicados, encontramos que el *estrés térmico* se vería reflejado en situaciones en las que los trabajadores se enfrentan a temperaturas extremas, por ejemplo, en ausencia de un control climático adecuado, pueden verse sometidos a estrés por calor en los meses de verano y a estrés por frío en los meses de invierno. Además, ciertos puestos de trabajo, como el de cocinero o el personal de lavandería, pueden estar expuestos a un mayor riesgo de estrés térmico debido a las altas temperaturas generadas por los equipos que utilizan.

Los centros penitenciarios en cuanto a los niveles de *ruido* se considera que son lugares intrínsecamente ruidosos, por el sistema de apertura y cierre por arrastre de las puertas y el material de estas (hierro) que dan acceso a las dependencias y a las celdas, por el grado de ocupación de población reclusa. Esto puede causar que los empleados públicos estén expuestos a niveles de ruido que superan los límites seguros, lo que puede conducir a problemas auditivos a largo plazo y condiciones relacionadas con el estrés.

En cuanto a la *radiación*, aunque puede no ser un riesgo obvio en el entorno que nos ocupa, existen circunstancias en las que los trabajadores pueden estar expuestos a radiación, como, por ejemplo, si se utilizan dispositivos de rayos X para inspeccionar a los internos y/o los visitantes, incluido el personal del área sanitaria en sus actuaciones

profesionales. Los trabajadores que operan estos equipos pueden estar en riesgo si no se toman medidas.

La *iluminación* si es insuficiente en algunas áreas de trabajo de la prisión, como en las oficinas, cabinas de vigilancia, pasillos o áreas de almacenamiento, puede aumentar la probabilidad de accidentes debido a la visibilidad limitada y causar fatiga ocular en los empleados.

Aunque este riesgo de *vibración* puede no ser común en los entornos carcelarios, podría ser relevante para los empleados que manejan maquinaria pesada o herramientas eléctricas, como para el personal de mantenimiento.

La SGIP a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la zona a la que está adscrito cada C.P. y/o C.I.S, a lo largo del año 2017 realizó la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo del personal de las áreas de oficinas, vigilancia y sanitaria entregando a cada trabajador el informe de los parámetros analizados: concepción del puesto, dimensiones generales disposición, equipo y emplazamiento, factores ergonómicos, incluyendo en su caso las medidas correctoras. Posteriores inspecciones han ido verificando que estas recomendaciones se habían ido corrigiendo.

La importancia del factor psicosocial

La especialidad del trabajo llevado a cabo en los CP supone que la exposición a los riesgos psicosociales sea superior que en otras profesiones que nada tienen que ver con la seguridad o custodia.

El riesgo psicosocial deriva de condiciones en las que se desempeña la actividad laboral y la organización del trabajo, siendo la consecuencia más conocida el estrés, que incluye diversos efectos sobre la salud, tanto de carácter físico como mental, repercutiendo en relaciones sociales y familiares con el evidente deterioro en lo profesional (rendimiento profesional, ambiente de trabajo, siniestralidad laboral, entre otros). La evaluación de riesgos psicosociales permite documentar aspectos como el desgaste profesional y las consecuencias que para la salud tiene el trabajo dentro de las prisiones, además de servir de argumento para trabajar en la inclusión de categorías de personal penitenciario dentro del catálogo de profesiones nocivas y peligrosas.

La mayor parte de los riesgos físicos a los que se hayan expuestos los trabajadores traen causa en agresiones por parte de internos en incidentes originados en el centro de

trabajo. Por este motivo la SGIP diseña y establece iniciativas eficaces para la prevención y actuación ante las agresiones que sufren los empleados públicos penitenciarios en su interacción con los internos en el desempeño de su puesto de trabajo, prevenir las situaciones potencialmente conflictivas que puedan generar agresiones a los empleados públicos en su relación con la población reclusa, establecer medidas y estrategias preventivas, que conlleven pautas de actuación claras y eficaces ante los incidentes violentos y agresiones, adopción de medidas correctoras que eviten nuevos episodios de violencia y/o minimizar el efecto negativo en aquellos casos que no se puedan evitar, velar por la seguridad y salud de los empleados públicos penitenciarios y apoyar a aquellos que hayan sido víctimas de agresiones en el desempeño de su puesto de trabajo.

En orden a proteger a los trabajadores frente al riesgo de lesiones causadas por agresión en el desempeño de su trabajo, con la finalidad de prevenir y actuar frente a las agresiones que puedan sufrir los empleados públicos en el ejercicio legítimo de sus funciones, la SGIP en 2023 establece varias estrategias de actuación con dos tipos de apoyo, complementarios y necesarios tras la agresión sufrida por el personal penitenciario, como son las *Guías de Apoyo Psicológico y Jurídico* en dos áreas:

1. Orientada a prevenir las situaciones de violencia.
2. Apoyo, una vez que el trabajador ha sido agredido.

En primer lugar, para atender para apoyar y asesorar psicológicamente a las personas afectada por agresiones en los Centros Penitenciarios y C.I.S. y facilitar la labor de seguimiento por parte de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, la SGIP publica el 8 de junio de 2017 un Protocolo Específico de Actuación frente a las agresiones (PEAFA), en que establece en el artículo 3.2 C) las “actuaciones ante la situación de riesgo: Apoyo a las víctimas”, entre las que se contempla la elaboración de una Guía de Atención y Asesoramiento Psicológico.²⁶

²⁶ Guía de Atención y Asesoramiento Psicológico del procedimiento específico de actuación frente a las agresiones en los CP y CIS dependientes de la SGIP (PEAFA), 2023

La citada *Guía de Atención y Asesoramiento Psicológico (PEAFA, 2023)* sin perjuicio de que la tramitación de las lesiones sufridas se realice como accidente laboral, señala los requisitos siguientes:

- a. Las agresiones sufridas, graves o muy graves, sean resultado del desempeño de las legítimas funciones laborales.
- b. La tramitación ha de notificarse en el PEAFA, cumplimentando y firmando documentos estandarizados.
- c. Ha de presentarse firmado por el Jefe de Servicios y se unirá el parte de lesiones y partes de hechos.

La atención y asesoramiento psicológico consisten en:

- En la atención a la salud mental (apoyo y asesoramiento psicológico, si fuera necesario).
- La cobertura de esta prestación sanitaria cuando sea producida por contingencias profesionales.
- El seguimiento personalizado de la persona afectada por su Servicio de PRL.

La solicitud de la atención y el asesoramiento psicológico se realiza:

- Mediante escrito dirigido al Servicio de Prevención de zona, el que tenga asignado su centro, solicitando esta prestación.
- Dirigiéndose a su entidad sanitaria o servicio público sanitario solicitando la atención a la salud mental.
- Agotado el cupo de sesiones psicológicas asignadas, se emitirá informe a la persona afectada indicando la finalización del tratamiento.
- Cuando haya que prorrogar el número de sesiones necesarias para completar el tratamiento, el especialista realizará un informe que las justifique, con la debida antelación, para que la persona afectada pueda enlazar la finalización del cupo de 20 sesiones con el inicio del siguiente, a fin de no interrumpir el tratamiento iniciado.
- Con este informe, la persona afectada, se dirigirá al Servicio de Prevención de Zona, con la finalidad de que se elabore el oportuno informe, teniendo en cuenta las indicaciones realizadas por el especialista para la ampliación del tratamiento.

Una vez elaborado este informe, el Servicio de Prevención de Zona, lo remitirá junto con el informe del especialista a la Subdirección General de Recursos Humanos.

La Subdirección General de Recursos Humanos, en base a la documentación aportada, resolverá la petición de la persona afectada a los efectos de posibilitar la realización de más sesiones.

- La persona afectada presentará esta resolución favorable a entidad sanitaria o servicio público sanitario, en su caso, solicitando el incremento del número de sesiones hasta completar el tratamiento.
- En el supuesto de que la persona afectada tenga recaídas en su proceso de normalización y que estas estén relacionadas con la agresión sufrida que motivó su intervención, y a juicio del especialista precise una nueva intervención, la persona afectada deberá solicitar un nuevo informe y deberá proceder tal como se determina en la guía.

En segundo lugar, para establecer “actuaciones ante la situación de riesgo: Apoyo a las víctimas”, entre las que se contempla la elaboración de una Guía de Asesoramiento Jurídico, que facilite la actuación del empleado público ante la apertura de un procedimiento judicial en la vía penal por la agresión sufrida.²⁷

La citada *Guía de Asesoramiento Jurídico (PEAFA, 2023)* abarca la consideración de la persona agredida como víctima del delito, dado que la mayoría de las acciones o conductas violentas ejercidas por un/a interno/a que produzcan una lesión corporal o daño para la salud de la empleada o empleado público, objeto del ámbito del PEAFA, podrían estar tipificadas como un delito de atentado. El corpus principal de derechos procesales del empleado público que haya sido objeto de una agresión, se encuentra recogido en la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, donde su artículo 3 establece que: “Toda víctima tiene derecho a la protección, información, apoyo, asistencia, atención y reparación, así como a la participación activa en el proceso penal y a recibir un trato respetuoso, profesional, individualizado y no discriminatorio desde su primer contacto con las autoridades o funcionarios, durante la actuación de los servicios de asistencia y apoyo a las víctimas.....” Sin perjuicio de su tramitación también como

²⁷ Guía de Asesoramiento Jurídico del procedimiento específico de actuación frente agresiones en los CP y CIS dependientes de SGIP (PEAFA), 2023.

accidente laboral con referencia a las lesiones sufridas por la empleada o empleado público, según el procedimiento PPRL 1300 IIPP/CP-CIS “Procedimiento para la notificación de accidentes de trabajo en los Centros Penitenciarios y CIS dependientes de la Secretaría General de II.PP.”, para la iniciación de los trámites de asesoramiento jurídico deberán concurrir los siguientes requisitos:

- a. Agresiones sufridas por los empleados públicos como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo con la población interna.
- b. Empleado público penitenciario deberá haber tramitado la notificación de la agresión prevista en el PEAFa (cumplimentación y firma), que también deberá ser firmado por el Jefe de Servicios, al que se unirá el parte de lesiones y partes de hechos. ANEXO I Parte de hechos.
- c. Remisión de la denuncia de la agresión, por la Dirección del Centro, a la Autoridad Judicial.
- d. Remisión de informe de la Dirección del Centro a la Subdirección General de Análisis e Inspección Penitenciaria (el informe previo es requisito para la solicitud del asesoramiento indicado en el apartado siguiente).
- e. Apertura de un procedimiento judicial en vía penal. El empleado público puede solicitar la asistencia jurídica por parte de la Abogacía General del Estado- Dirección del Servicio Jurídico del Estado, de acuerdo con lo establecido en la I 5/2022 de Asistencia jurídica en jurisdicción penal.

En el caso de que el empleado público solicite asistencia jurídica por parte de la Abogacía del Estado, se cumplimentará el anexo I de la Instrucción 5/2022, que entregará a la persona titular de Dirección del Centro (en los servicios periféricos) o de la Dirección General o Subdirección General de quien dependa (en los servicios centrales).

La solicitud cursada deberá ser analizada por la persona titular de la Dirección del centro penitenciario o de la Dirección General o Subdirección General, según corresponda, quien, con carácter previo a la subsiguiente tramitación, emitirá un informe sobre si, a su juicio y con los datos de que sea conocedora como responsable del funcionamiento de los servicios a su cargo, la persona solicitante ha actuado con adecuación o no al ordenamiento jurídico. La Dirección del centro o responsable de la

Unidad administrativa de que se trate, unirá a la solicitud de asistencia jurídica y al informe señalado en el apartado anterior, la documentación disponible sobre los hechos objeto de la citación judicial, y se remitirá a la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Coordinación Territorial.

La Subdirección General de Relaciones Institucionales y Coordinación Territorial, previa cumplimentación del trámite previsto en la citada Instrucción informará al empleado público de la resolución de la Abogacía General del Estado sobre la solicitud presentada.

Si el empleado público solicitante o la persona titular de la Dirección del Centro Penitenciario, Dirección General o Subdirección General, recibiese cualquier escrito, auto, resolución, sentencia o documento relacionado con el procedimiento, deberán trasladarlo a la Abogacía del Estado, remitiendo una copia a la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Coordinación Territorial.

En cualquier momento de la tramitación, el empleado público puede renunciar a la asistencia de la Abogacía del Estado. En tal caso deberá comunicarlo por escrito al/a la abogado/a que le/la estuviera representando.

El empleado público tiene derecho a la información sobre el estado del proceso y los derechos que le asisten.

- Como víctima, tiene derecho a solicitar ser notificado de las resoluciones recogidas en el art. 7 de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del delito (entre ellas: no iniciación del proceso, puesta en libertad del infractor en su caso, sentencia...); para ello deberá designar una dirección de correo electrónico, o en su defecto una dirección postal, que (de acuerdo con la I 4/2001 de la SGIIPP 5 sobre Normas para garantizar la reserva de los datos de carácter personal de los empleados públicos penitenciarios) podrá ser la de su centro de trabajo.
- Como perjudicado, tiene derecho a ejercitar la acción civil y penal. (art. 11 Ley 4/2015 y 109 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, LECrim). En caso de que ejerza estos derechos, pasará a estar personado como parte en el procedimiento.
- En caso de personarse formalmente en el procedimiento, las resoluciones serán notificadas a su procurador/a y también le serán comunicadas a como víctima en la

dirección de correo electrónico, o postal, que haya facilitado (art.7.1, in fine, de la Ley 4/2015).

- No obstante, podrá manifestar en cualquier momento su deseo de no ser informado/a de las resoluciones referidas en el primer párrafo, quedando sin efecto la solicitud realizada. (art.7.2 de la Ley 4/2015).
- Como víctima de delito, tiene derecho a estar acompañado por una persona de su elección durante el proceso: compañero, delegados sindicales, delegados de prevención, abogado... (art. 4 c), Ley 4/2015).
- En el caso de ser llamados a declarar ante el Juez Instructor como testigos, podrán solicitar las medidas necesarias para preservar su identidad que se recogen en la I 4/2001 ya citada (en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica 19/94 de Protección de testigos y peritos en causas criminales).

Además de las posibilidades citadas, podrá solicitar a la Subdirección General de Recursos Humanos de la SGIP:

- Comisión de Servicios por razones de salud laboral, de acuerdo con lo establecido en el apdo. 6.2. de la I/6 -2011 RRHH, que la posibilita en caso de haber sido víctima de algún incidente grave o haber sufrido lesiones o secuelas considerables como consecuencia de la prestación del servicio.
- Adaptación del puesto de trabajo Tramitando la solicitud al Servicio de Salud Laboral de la citada Subdirección General, de acuerdo con lo previsto en el Procedimiento PPRL 300/IIPP, en el caso de que pueda presentar algún problema de salud como consecuencia de la agresión sufrida o de secuelas derivadas de la misma.

Trabajo penitenciario y exposición a agentes biológicos

El RD 664/1997 tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL, la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como la prevención de dicho riesgo, establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes biológicos debido a la naturaleza de su actividad laboral. Ante los posibles riesgos biológicos que pueden surgir a los trabajadores en los centros penitenciarios, la SGIP establece un procedimiento

específico PPRL 1302 para los accidentes de trabajo con riesgo biológico en los centros penitenciarios que incluye pautas para evitar el contagio.

La Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales elabora procedimiento documentado específico propio con actuaciones comunes para todos los empleados públicos de los centros penitenciarios y centros de inserción social. Cuando se produzca un accidente de trabajo con riesgo biológico la persona accidentada comunicará inmediatamente los hechos a su superior jerárquico (Subdirector o Jefe de Servicios). El responsable del área (Subdirector o Jefe de Servicios) a la que pertenezca la persona accidentada adoptará las acciones necesarias para que esta sea atendida, e informará del suceso a la Dirección del centro lo antes posible, sin exceder el plazo máximo de cinco días desde que tuvo lugar, utilizando el modelo de comunicación de accidente del procedimiento 1300. La Dirección del CP/CIS lo comunicará a la Coordinación de Prevención, vía intranet, de manera inmediata.

La persona afectada enviará el documento que se incluye en el procedimiento al correo electrónico que se indique en el mismo, cumplimentado todos los datos correctamente, y en especial, lo relativo al nombre, apellidos y teléfono de contacto. El número de identificación personal no servirá en caso de ausencia de los datos personales. El médico de la Subdirección General de Recursos Humanos atenderá cualquier duda o consulta que surja en relación con los accidentes de trabajo con riesgo biológico.

La Coordinación de Prevención abrirá un expediente de incidente/ accidente con un número correlativo y día, mes, año de la apertura. Dicha Coordinación enviará al CP/CIS escrito comunicando la apertura de este e informando del órgano competente para realizar la investigación del mismo, según el Procedimiento PPRL 1301. Igualmente asignará el número de expediente, quedando este archivado en el CP/CIS, al igual que las comunicaciones realizadas, la copia del parte de accidente, los partes de baja médica, si los hubiere, y toda la documentación relacionada con el suceso, incluyendo los documentos que describe el procedimiento PPRL 1301. El CP/CIS custodiará todos los expedientes, en orden correlativo. Una vez designado el órgano encargado de realizar la investigación de los hechos, por la Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales, el Servicio de Prevención de Zona o el Subdirector correspondiente, procederán a su investigación, según PPRL 1301.

Además de lo señalado, para el personal acogido al mutualismo administrativo (MUFACE) se dan las particularidades siguientes en el caso de que la persona accidentada precise asistencia sanitaria, el centro le facilitará el teléfono y dirección del servicio médico de la empresa encargada de la vigilancia de la salud. El teléfono y el horario de este servicio estará disponible en el Portal de Prevención de Riesgos de la Intranet. La persona accidentada se pondrá en contacto con el servicio médico de la empresa encargada de la vigilancia de la salud para que realice una valoración inicial y le asesore en el menor tiempo posible. Esta actuación permitirá discriminar los incidentes, dado que un porcentaje importante de accidentes por contacto biológico no es susceptible de profilaxis. Los accidentes que se produzcan en el horario y los días contratados con la empresa de vigilancia de la salud, será esta quien valorará la necesidad de profilaxis; acudirá al centro sanitario concertado por su entidad sanitaria para ser atendido, con el volante cumplimentado por el centro, donde se aporten los datos relevantes para el caso, y el informe de la empresa de vigilancia de la salud, justificando médicamente la derivación. En el Portal de Prevención se pueden consultar los centros sanitarios de referencia de cada entidad médica.

Los accidentes que se produzcan fuera del horario y de los días contratados con la empresa de vigilancia de la salud, el empleado acudirá, a la mayor brevedad posible, al centro sanitario concertado por su entidad sanitaria para una primera valoración y asistencia. Bastará con la presentación del volante cumplimentado por la dirección del centro, indicando el contacto con el tipo de material potencialmente infeccioso. Si ha sido atendido por los servicios médicos del centro, se facilitará un informe médico que la persona accidentada presentará en el centro sanitario concertado. A fin de que la empresa de vigilancia de la salud pueda realizar el seguimiento establecido al efecto, la persona accidentada se pondrá en contacto con la misma en el primer día laborable.

La Dirección del centro deberá de comunicar a Coordinación de Prevención los accidentes que se han derivado al centro sanitario asignado en la provincia y los que han requerido profilaxis post exposición, con la finalidad de informar a MUFACE. A fin de efectuar el seguimiento de aplicación del presente protocolo, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias remitirá al Departamento de Prestaciones Sanitarias de MUFACE, anualmente y dentro del primer trimestre del año siguiente, datos numéricos

de los accidentes en acto de servicio con riesgo biológico especificando, aquellos que se han derivado al centro sanitario y los que hayan requerido profilaxis post exposición.

Los datos de accidentes biológicos que incorpora el PPRL 2022²⁸ están distribuidos por el tipo de personal, distribución por género y la evolución anual de los accidentes biológicos:

Distribución de accidentes biológicos por tipo de personal										
	2017		2018		2019		2020		2021	
Funcionario	53	92,98 %	67	89,33 %	53	96,3 %	34	94,4 %	41	97,5 %
Laboral	4	7,02 %	8	10,67 %	2	3,7 %	2	5,6 %	1	2,5 %
Total	57		75		55		36		42	

Tabla 2: Distribución Accidentes biológicos por tipo personal. PPRL 2022 SGIP

Distribución de accidentes biológicos por género										
	2017		2018		2019		2020		2021	
Masculino	44	77,19 %	51	68 %	41	74,5 %	27	75 %	16	38 %
Femenino	13	22,81 %	24	32 %	14	26,5 %	9	25 %	26	62 %
Total	57		75		55		36		42	

Tabla 3: Distribución de accidentes biológicos por género. PPRL 2022 SGIP

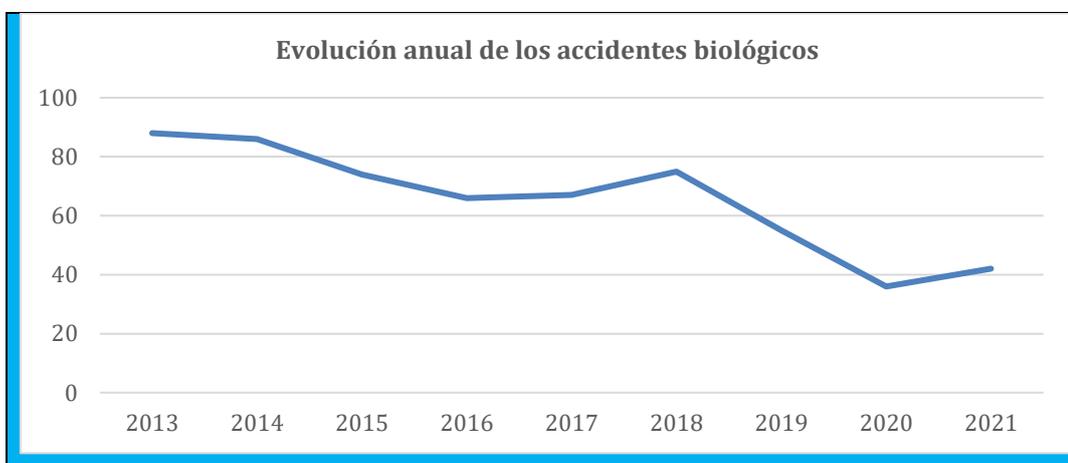


Gráfico 1: Evolución anual de los accidentes biológicos. PPRL 2022 SGIP

En este contexto de riesgos psicosociales y biológicos de los empleados penitenciarios, siguiendo los datos estadísticos del PPRL SGIP 2022 se recogen en la tabla 4 los accidentes globales notificados al Servicio de Coordinación de Riesgos laborales de la SGIP desde el año 2013 hasta el año 2021.

²⁸ Plan de Prevención de Riesgos Laborales. SGIP, páginas 15 y siguientes.2022.

	Incidentes notificados	Empleados/as afectados
2013	1059	1213
2014	1075	1275
2015	1051	1256
2016	906	1119
2017	995	1273
2018	947	1172
2019	860	1111
2020	743	917
2021	728	941

Tabla 4: Incidentes y empleados afectados. Plan PRL SGIP 2022

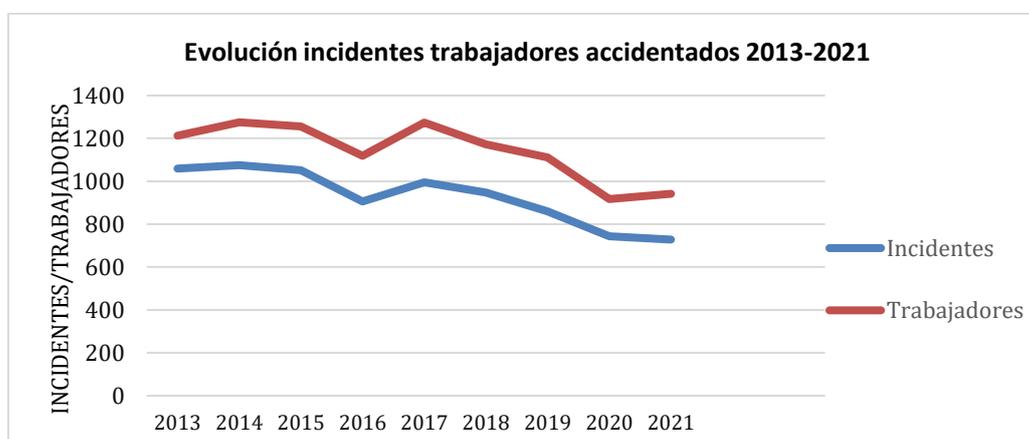


Gráfico 2: Evolución de incidentes y trabajadores afectados. Plan PRL de SGIP 2022.

El Índice de Incidencia de Accidentes se representa por el nº de accidentes por cada 1000 trabajadores expuestos, con la fórmula: $(N.º \text{ de accidentes} / n.º \text{ de trabajadores/as}) * 1.000 = \text{Índice de Incidencia}$; la tendencia es decreciente en los datos de accidentalidad anual, si bien se observa en el gráfico 2, que del 2007 al 2015 aumentan los accidentes y de 2016 a 2021 se produce una disminución significativa.

Año	Nº de trabajadores	Nº accidentados	Índice incidencia
2013	24.874	1.213	49
2014	24.580	1.275	52,65
2015	24.283	1.256	51,72
2016	23.573	1.119	47,47
2017	23.952	1.273	53,15
2018	24.052	1.172	48,73
2019	24.403	1.111	45,53
2020	24.505	917	37,42
2021	23.253	941	40,47

Tabla 5: Índice de Incidencia de accidentes. Plan PRL SGIP 2022.

Los siguientes datos permiten conocer la distribución de los accidentes laborales en cuanto a baja laboral, relación laboral con la Administración, sexo, lugar, investigación:

Accidentes distribuidos con baja y sin baja					
	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Con baja	410	355	383	293	300
Sin baja	863	817	728	624	641
Total	1.273	1.172	1.111	917	941

Tabla 6: Accidentes distribuidos con baja y sin baja. Plan PRL SGIP 2022

Distribución por tipo de relación laboral con la Administración Penitenciaria					
Tipo de relación	2017	2018	2019	2020	2011
Funcionario	1.170	1.096	1.039	866	880
Laboral	98	75	70	50	58
Externalizados	0	0	0	0	0
Otros	5	1	2	1	3

Tabla 7: Accidentes por el tipo de relación laboral. Plan PRL SGIP 2022

Distribución por el lugar en el que se produce el accidente						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
In Itinere	87	104	112	85	65	70
En el centro de trabajo	982	1.123	1.014	976	822	833
En otro centro o lugar de trabajo	27	38	35	34	19	23
En desplazamiento en su jornada	22	7	11	13	11	11
Fuera de su jornada laboral	1	1	0	3	0	4

Tabla 8: Lugar en el que se produce el accidente. Plan PRL SGIP 2022

2. GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA: PLAN DE PREVENCIÓN Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

La Secretaría General Instituciones Penitenciarias a través de la Subdirección General de Recursos Humanos en el Área de Coordinación de Prevención de Riesgos laborales gestiona la actividad preventiva; su política de PRL considera prioritario mejorar las condiciones de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, desarrollar y potenciar una cultura preventiva en los centros de trabajo dependientes. Para lograr este objetivo el Plan de PRL impulsa la aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, según el modelo establecido para la AGE en la Resolución de 17 de febrero de 2004 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Es responsabilidad de los equipos directivos, tanto de servicios centrales como de servicios periféricos, y de los empleados públicos el cumplimiento de los elementos que componen el Sistema de Gestión.

Las responsabilidades específicas se esbozan en el Plan y se desarrollan en los procedimientos de prevención. Se promoverá la sensibilización de responsables y empleados, respecto a la prevención de riesgos laborales, su cumplimiento, seguimiento y colaboración. Se garantizará la participación de los trabajadores y trabajadoras, así como la formación e información de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales.

La estructura y las funciones y de la Prevención de Riesgos en la Secretaría General de II.PP. se corresponde con el siguiente esquema:

Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales. Dependiente orgánicamente de la Subdirección General de Recursos Humanos, directrices de ésta y sus funciones son:

- a. Coordinar y supervisar los Servicios de Prevención Propios, el Servicio de Salud Laboral y el Servicio de Prevención Ajeno.
- b. Elaborar, actualizar y realizar el seguimiento del Plan de PRL.

- c. Elaborar en colaboración con los Servicios de Prevención de zona los distintos procedimientos que forman parte del Plan de Prevención, así como el mantenimiento y actualización de los mismos.
- d. Planificar la acción preventiva, fijando los objetivos anuales del Plan de Prevención
- e. Coordinar a los Servicios de Prevención de zona, al objeto de establecer actuaciones homogéneas en todos los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General.
- f. Asesorar en materia de prevención de riesgos laborales a los diversos órganos y unidades de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.
- g. Planificar y coordinar las actividades técnicas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral dirigidas a los empleados públicos de la Secretaría General.
- h. Impulsar la formación continua de los integrantes de los Servicios de Prevención territoriales y las acciones formativas transversales y específicas del personal de la Secretaría General.

Los Servicios de Prevención de zona. Los Servicios de Prevención de zona (territoriales) se encuentran en la RPT de un centro de trabajo, dan cobertura a un ámbito territorial, dependen funcionalmente del Jefe Coordinador de los Servicios de Prevención y orgánicamente del Director/a del centro penitenciario donde se encuentra ubicado el Servicio.

Las funciones de los Servicios de Prevención están recogidas en la Ley 31/1995 y en el RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención. Le corresponden las siguientes funciones:

- a. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los empleados públicos penitenciarias.
- b. La planificación de la actividad preventiva derivada de la evaluación de riesgos y la determinación de las prioridades en la adopción de estas y la vigilancia de su eficacia.

- c. Elaboración de los planes de actuación ante emergencias, así como colaborar con los responsables de las Unidades en la implantación de estos.
- d. Colaborar con el área de Coordinación de Riesgos Laborales, en diseño y ejecución de los planes y programas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales que se establezcan. En especial el Servicio de Prevención de Madrid, el cual colaborará en la gestión ordinaria del trabajo de la Coordinación.
- e. Realizar las actuaciones que se propongan dentro de la programación anual que establezca el Área de Coordinación de Prevención, así como elaborar posteriormente la memoria al respecto.
- f. Investigar los accidentes e incidentes, con el fin de identificar sus causas y proceder a su eliminación.
- g. Colaborar en la organización, desarrollo y ejecución del programa formativo que se adecue a las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- h. Asesorar a los diferentes órganos colegiados o unipersonales de los centros de su competencia en materia de prevención de riesgos laborales, así como a los empleados públicos penitenciarios y sus representantes legales.
- i. Vigilar la eficacia y adecuación de las medidas preventivas adoptadas.
- j. Colaborar con el centro en el seguimiento, mantenimiento y conservación de la documentación preventiva de carácter técnico- legal.
- k. Elaboración de informes de carácter técnico – preventivo.
- l. Realizar, una vez que son informados con la antelación suficiente, las actividades previstas en el PPRL 404 IIPP de coordinación de actividades empresariales, con las empresas que prestan sus servicios en los centros de trabajo de su ámbito territorial.
- m. Controlar, distribuir y archivar la documentación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales: Plan, Procedimientos, Instrucciones, así como los documentos externos y de normas y legislación que sea de aplicación.
- n. Archivo y conservación de la documentación generada por el servicio de prevención.

o. Colaborar en la difusión y promover la participación de los/las trabajadores/as en las campañas de vigilancia de la salud y de otros programas del Servicio de Salud Laboral, así como supervisar el desarrollo de estas.

p. Supervisar que la adaptación de los puestos de trabajos realizada por los responsables de las unidades.

El Servicio de Salud Laboral se encuentra ubicado en la Subdirección General de Recursos Humanos, depende del Área de Coordinación de Prevención, y le corresponden las funciones que a continuación se relaciona:

a. Colaborar con el área de Coordinación de Riesgos Laborales, en el diseño y ejecución de los planes y programas de actuación en materia de salud laboral.

b. Seguimiento, control y gestión de los planes y programas de actuación en materia de salud laboral de la Secretaría General de II.PP.

c. Apoyo y gestión administrativa del Área de Coordinación de Riesgos Laborales.

d. Seguimiento y control de la actividad realizada por el Servicio de Prevención Ajeno, en relación con las actuaciones que éste realiza en los centros de trabajo de la SGIP.

e. Estudio y valoración de las solicitudes de comisiones de servicios que realizan los empleados públicos penitenciarios por motivos de salud laboral.

f. Gestionar la solicitud de adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud laboral de los empleados públicos penitenciarios.

g. Preparación y elaboración de los Pliegos de Prescripciones Técnicas Particulares, correspondientes al Servicio de Salud laboral.

h. Estudio de la siniestralidad laboral en el medio penitenciario.

i. Asesoramiento e información, en materia de su especialidad, a las distintas unidades de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

j. Asesoramiento, información y apoyo a los Servicios de Prevención de zona.

k. Estudio y valoración de los datos de las Memorias de Vigilancia de la Salud, en especial de las patologías que tengan relación directa con los riesgos del puesto de trabajo y que la incidencia sea superior a la población de referencia.

El Médico de la Subdirección General de Recursos Humanos se encuentra ubicado en la Subdirección General de Recursos Humanos, depende del Área de Coordinación de Prevención, realiza las funciones:

- a. Estudio de la documentación médica presentada en el Área de Coordinación y asesoramiento.
- b. Intervenir cuando proceda en las adaptaciones del PPRL-301.
- c. Colaborar con el Servicio de Prevención de Madrid en la formación a los empleados públicos penitenciarios, en las materias propias de la medicina.
- d. Elaborar y emitir los informes técnicos que se le requieran, en el marco de cualificación y responsabilidad profesional.
- e. Desarrollar programas de formación, información e investigación en su ámbito.
- f. Asesorar a los SP en la elaboración de las Evaluaciones de Riesgos inherentes a los puestos de trabajo en el ámbito sanitario. Así como en las medidas preventivas resultantes de los riesgos detectados.
- g. Colaborar con el Sistema Nacional de Salud.
- h. Colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno en actuaciones relacionadas con la Vigilancia de la Salud.
- i. Realizar consulta médica en SSCC.
- j. Colaboración en las investigaciones de los accidentes de trabajo.
- k. Asesoramiento y colaboración en el ámbito de la medicina, con los diversos órganos colegiados, unipersonales y unidades de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

El Servicio de Prevención Ajeno es concertado por la SGIP para la especialidad de Medicina del Trabajo y para realizar la vigilancia de la salud, incluye los servicios:

- Vigilancia periódica del estado de salud en función de los riesgos inherentes.
- Actuaciones en caso de accidente por contacto con agentes biológicos.
- Valoraciones psiquiátricas.
- Exámenes de salud a efectos de adaptaciones de puesto de trabajo.
- Realización de informes-valoración sobre la vigilancia de la salud o la prevención de riesgos laborales de los trabajadores.
- Estudio y valoración de la documentación que esté relacionada con la especialidad de Medicina del Trabajo, sobre la vigilancia de la salud o la prevención de riesgos.
- Cualquier otro servicio que se incluya en el contrato que se formalice con la empresa adjudicataria. Coordinación de Prevención y el Servicio de Salud Laboral realizan un seguimiento permanente de la ejecución del contrato, con la colaboración de los directores de los centros y de Servicios de Prevención de zona.

El *modelo organizativo* de la SGIP en la modalidad preventiva contrata un Servicio de Prevención Ajeno (disciplina de Medicina del Trabajo) y en materia de Prevención de Riesgos Laborales la Administración Penitenciaria opta por la constitución de los Servicios de Prevención Propios (especialidades que asumen Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada) con una estructura central y territorial para dar cobertura a sus empleados públicos penitenciarios:

Servicios Centrales dispone de *recursos humanos propios*, específicos para la Prevención de Riesgos Laborales.

- Servicios de Prevención propios con las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada con estructura descentralizada.
- Coordinación de los Servicios PRL ubicada en los Servicios Centrales de la Subdirección General de Recursos Humanos.

Compuesto por 1 Jefe Coordinador de los Servicios de Prevención (Técnico Superior PRL), tiene entre sus funciones coordinar a los nueve Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

- 9 Servicios de Prevención de zona. Ubicados en distintos centros de trabajo que permitan una cobertura de ámbito nacional.

- El Servicio de Prevención de Madrid cuenta con 1 Jefe de Servicio de Prevención (Técnico Superior PRL nivel 27) y 3 Técnicos Superiores de PRL (nivel 26).
- El resto de los Servicios de Prevención está compuesto por 1 Jefe de Servicio de Prevención (Técnico Superior PRL nivel 27), 2 Técnicos Superiores de PRL (nivel 26).

Distribución territorial de los Servicios de Prevención		
Zona	Cobertura	Ubicación
Centro	CP. de CC. AA. Madrid y Servicios Centrales.	Servicios Centrales
Castilla La Mancha y Extremadura	CP. de ambas CC. AA.	CP. Ocaña -II (Toledo)
Andalucía Occidental y Ceuta	CP. provincias: Córdoba, Sevilla, Huelva, Cádiz y Ceuta.	CP. Sevilla.
Andalucía Oriental y Melilla	CP. provincias: Granada, Jaén, Almería, Málaga y Melilla.	CP. Granada
Levante	CP. CC.AA Valencia, Murcia, e Illes Balears.	C.P. Valencia
Castilla y León, y Cantabria	CP. De CC.AA Castilla y León, y Cantabria.	CP. Dueñas (Palencia).
Aragón, La Rioja y Navarra,	CP. de CC.AA. Aragón, La Rioja y Navarra	CP. Zaragoza.
Galicia y Asturias	Centros penitenciarios CC.AA. Galicia y Asturias	CP. A Lama (Pontevedra)
Canarias	Centros de Comunidad Canaria	CP. Las Palmas

Tabla 9: Servicios de Prevención Territoriales. Plan de PRL SGIP 2022

Un Servicio de Prevención tendrá un Técnico/a, cuando se den todas o algunas de las siguientes circunstancias: asumir menor carga de trabajo, extensión territorial, número de personal que abarca o número de centros de trabajo.

- El Servicio de Salud Laboral: 1 Jefe de Servicio, 1 Jefe de Negociado.
- El Médico/a de la Subdirección General de RR. HH: 1 Médico.
- El Servicio de Prevención Ajeno, para cubrir la especialidad de Medicina del Trabajo.

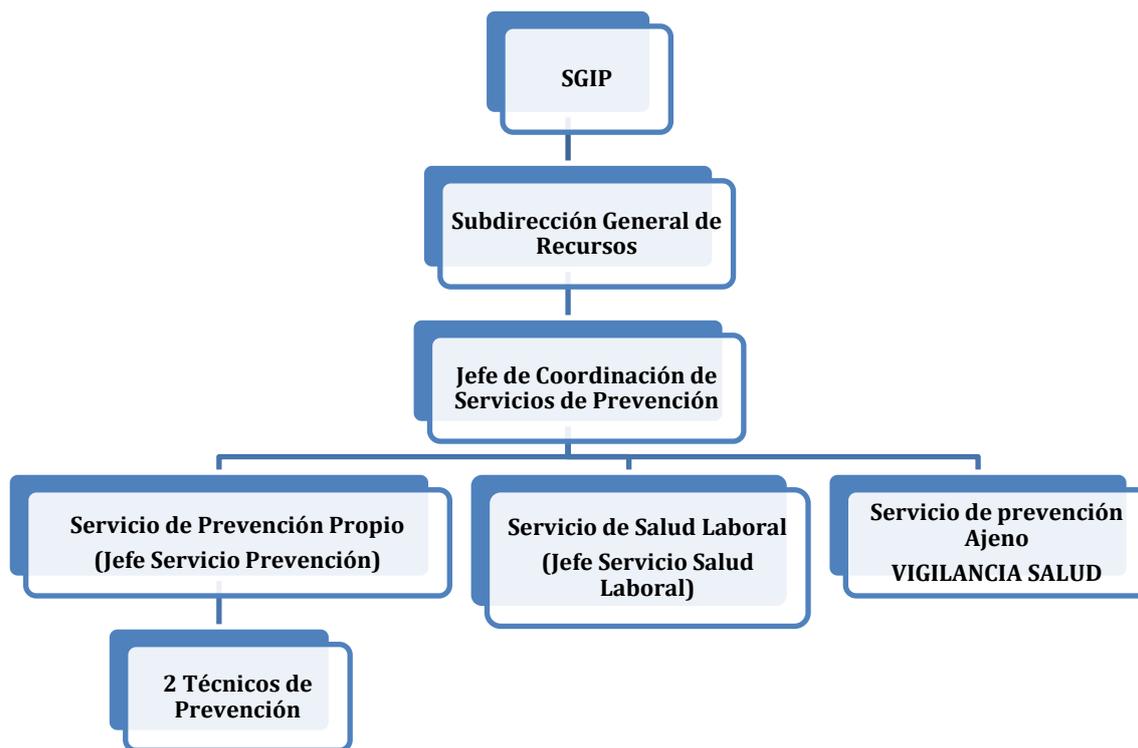


Tabla 10: Organigrama SGIP Plan de PPRL. 2022

b) Periféricos en cada Centro Penitenciario:

- Un Subdirector, nombrado por el Director para coordinar a tiempo parcial las materias de prevención de riesgos laborales en su Centro Penitenciario.
- Un Trabajador designado en tareas de prevención, desempeñará a tiempo parcial las tareas relativas a prevención de riesgos.

c) En zonas geográficas: Un Coordinador Territorial en Prevención de Riesgos en cada zona, con dependencia funcional del Servicio de Prevención y orgánicamente del Director del Centro donde se asigne, con formación de Técnico Superior de Prevención de Riesgos.

Se crea un sitio en la Intranet corporativa dedicado específicamente a Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de facilitar a los trabajadores implicados con acceso restringido a los trabajadores relacionados en esta materia en los Centros Penitenciarios, soporte formativo, legislativo y un sistema homogéneo en la gestión de la actividad preventiva, y establecer mecanismos de control de la gestión realizada en todos los Centros Penitenciarios.

La organización de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la SGIP funcionalmente cuenta con dos estructuras:

- La estructura responsable de la política, organización y coordinación en materia de prevención de riesgos laborales que corresponde a SGIP y directamente a la Subdirección General de Recursos Humanos.
- Los responsables de cada uno de los centros de trabajo (centros penitenciarios/centros de inserción) que deben garantizar la integración de la prevención en el ámbito de su competencia.

La SGIP tiene la función de definir la política y la responsabilidad de organizar y dirigir la gestión de la prevención de riesgos laborales en su ámbito. Para ello, y a través de la Subdirección General de Recursos Humanos, lleva a cabo las siguientes funciones:

- Impulsar la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades.
- Comunicar a las direcciones de los centros de trabajo la planificación de las actuaciones preventivas que se han de realizar en materia de prevención de riesgos y promover su ejecución.
- Gestionar los recursos necesarios para llevar a efecto las actuaciones de formación e información en materia de prevención de riesgos laborales.
- Revisar los procedimientos de prevención de riesgos laborales, así como de disponer de los mecanismos necesarios para su implantación.
- Presidir el Comité de Seguridad y Salud de Madrid y el Grupo de trabajo de carácter técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

Por su parte, las direcciones de los centros de trabajo de los Servicios Periféricos tienen funciones específicas de elevada importancia siendo los responsables de y son los responsables de:

- Integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de las actividades del centro. o Realizar las actuaciones contenidas en la planificación preventiva, disponiendo de los medios materiales y humanos necesarios para su ejecución.

- Impulsar el conocimiento y difusión de los diferentes procedimientos que integran el Plan de Prevención, así como asegurar que los procedimientos establecidos se aplican en el trabajo diario en los diferentes puestos y lugares de trabajo.
- Realizar las revisiones necesarias respecto al registro y procedimiento de control de la documentación que debe estar a disposición de la autoridad laboral, las autoridades sanitarias y los representantes de los trabajadores.
- Promover la participación en la vigilancia de la salud, y llevar el control necesario en la gestión de los exámenes de salud, según se señale desde Coordinación de PRL.
- Notificar los accidentes de trabajo ocurridos a los empleados públicos penitenciarios del centro conforme a lo establecido en el PPRL 1300 IIPP.
- Comunicar, con la antelación suficiente, al Servicio de Prevención Propio de su ámbito el inicio de la prestación de servicio o realización de trabajos de empresas externas que realicen su trabajo en el propio centro, para realizar la Coordinación de Actividades Empresariales según PPRL-404 con la empresa contratada.
- Presidir el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo, cuando corresponda. o Coordinar con el Servicio de Prevención de su ámbito territorial la programación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Implantar los planes de autoprotección en su centro de trabajo en coordinación con el Servicio de Prevención de su zona.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2022 y los protocolos de actuación con los procedimientos específicos y procesos organizativos de prevención de la SGIP, ordenes e instrucciones operativas que se relacionan:

Referencia	Descripción	Vigor desde
Plan Prevención	Plan de Prevención de riesgos laborales en el ámbito de IL.PP.	01/09/2022
PPRL200 IIPP	Procedimiento de elaboración, revisión y aprobación de Procedimientos de PRL en DGIP	21/12/2006
PPRL300 IIPP	Procedimiento actuación para la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud del trabajador en los centros dependientes de SGIP.	20/06/2010
PPRL301 IIPP	Procedimiento actuación para la protección de la maternidad en los centros de SGIP.	20/06/2010

PPRL404 IIPP	Procedimiento para la Coordinación de Actividades Empresariales en los centros de SGIP.	09/12/2014
PPRL501 IIPP	Procedimiento para determinar los mecanismos de acceso a la información preventiva por los delegados de Prevención II.PP.	10/12/2014
PPRL 600 IIPP	Procedimiento para determinar la estrategia de evaluación de riesgos laborales en centros DGIP.	01/03/2007
PPRL 601 IIPP	Procedimiento para determinar las metodologías de evaluación de riesgos, los mecanismos de consulta a los representantes de los trabajadores, el contenido de la documentación y la forma de revisión de la evaluación en los centros de trabajo dependientes de la DGIP.	01/03/2007
PPRL 700 IIPP	Procedimiento para planificar la actividad preventiva derivada de la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales en los Centros de trabajo dependientes de la SGIP.	09/12/2008
PPRL900 IIPP	Procedimiento para comunicación con el Servicio de Prevención.	28/04/2014
PPRL1100 IIPP	Procedimiento para las actuaciones preventivas ante la incorporación de nuevos empleados públicos o de cambio en el puesto de trabajo.	08/04/2011
PPRL1201 IIPP	Procedimiento para la elaboración, implantación y puesta al día de las medidas de emergencia exigidas en el artículo 20 de la Ley 31/95 PRL en los Centros de trabajo de DGIP	23/04/2007
PPRL1300 IIPP/CP	Procedimiento para la notificación de los accidentes de trabajo en los centros CP de DGIP	21/12/2006
PPRL1300 IIPP/SC	Procedimiento para la notificación de los accidentes de trabajo en los S. Centrales de DGIP.	21/12/2006
PPRL1301 IIPP/CP	Procedimiento para la investigación de accidentes de trabajo en los centros de DGIP	21/12/2006
PPRL1301 IIPP/SC	Procedimiento para la investigación de accidentes de trabajo en Servicios Centrales de DGIP.	21/12/2006
PPRL1302 IIPP/CP	Procedimiento para los accidentes de trabajo con riesgo biológico en centros DGIP	25/03/2008
PPRL1600 IIPP	Procedimiento de actuación frente al acoso laboral en los centros de trabajo de la SGIP.	25/10/2011
IO PPRL-01	I. Operativa utilización de material cortopunzante de bioseguridad en Centros de SGIP.	13/03/2019
IO PPRL-02	Instrucción Operativa. Prevención contagio de escabiosis a trabajadores de centros de SGIP.	26/02/2019
IO PPRL-03	Instrucción Operativa para la actuación en la detección, intervención y manipulación de objetos cortantes/punzantes en las tareas de vigilancia interior en centros de la SGIP	23/07/2019
OS	Orden de Servicio por la que se establece procedimiento de actuación en caso de materializarse una agresión a empleadas/os públicos penitenciarios ejercida por un tercero, usuario de servicios, siempre que este no mantenga una relación de sujeción especial con la Administración Penitenciaria derivada del cumplimiento de una medida o una sanción penal.	23/04/2019
I 6/2011	Instrucción sobre provisión de puestos de trabajo a través de comisiones de servicio	17/06/2011
Orden	Medidas preventivas para el personal del área de vigilancia y seguridad de los CP	22/02/1996

Tabla 11: Relación de Procedimientos de Prevención de PPR elaborados por la SGIP. 2022

Los cauces comunicación de las unidades de los centros de trabajo y de Servicios Centrales con los Servicios de Prevención vienen marcados en el PPRL-900, para la realización de las funciones que cada parte tiene asignada en este plan, en el apartado

6.5.1, transmitir sucesos o circunstancias que requieran la intervención del Servicio de Prevención.

Otro objetivo del Plan PRL es la participación de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales, desarrollado en el Pacto de la Mesa Delegada de IIPP de 01/04/2009 y exige una comunicación constante con los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. Este Pacto está modificado por la Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, que establece en el apartado 14.2 sobre los Comités de Seguridad y Salud y delegados de prevención.

Los órganos de participación y consulta de los empleados públicos de la SGIP en cuanto a prevención de riesgos laborales se concretan en el marco del Pacto de la Mesa Delegada de II.PP.²⁹:

- Grupo de trabajo de Prevención de Riesgos Laborales compuesto por dos miembros por cada organización sindical, con reuniones trimestrales en la primera consultan sobre la programación prevista de actuaciones en materia y en la siguiente informan sobre las actividades realizadas, accidentes, enfermedades profesionales, adaptaciones de puestos de trabajo por motivos de salud y conclusiones epidemiológicas que se deriven de la vigilancia de la salud. Tiene asignadas las funciones:
 - Promover la creación de una cultura preventiva en Administración Penitenciaria.
 - Participar en la planificación de la actividad preventiva en la Administración Penitenciaria.
 - Recibir información y participar en la elaboración de los planes y programas de prevención de riesgos en el ámbito de la Administración Penitenciaria.
 - Promover iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de la SGIP.

²⁹ Pacto de la Mesa Delegada de IIPP sobre participación de los empleados públicos penitenciarios en materia de prevención de riesgos laborales de 1 abril 2009.

- Recibir información sobre el Plan de Prevención, la memoria y la programación anual, la estructura y los recursos disponibles, así como los índices de siniestralidad de la Administración Penitenciaria.
 - Recibir información sobre la constitución de los Comités de Seguridad y Salud de la Secretaria General y de la constitución de los servicios de prevención.
 - Proponer la creación de grupos de trabajo para el estudio de cuestiones específicas en materia de prevención de riesgos.
 - Conocer y, en su caso, proponer soluciones a cuestiones planteadas en los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo de carácter general.
 - Promover y coordinar la elaboración de un mapa de riesgos y sus efectos.
 - Formular las propuestas que considere oportunas en esta materia a fin de lograr una eficaz aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Seguimiento y control del pacto.
- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a consultar regular y periódicamente las actuaciones de la Dirección en materia de prevención de riesgos.
- Se constituyen en cada provincia y en Madrid en la sede los Servicios Centrales de la SGIP.
- El Presidente del Comité de Seguridad y Salud será el Director del Centros periféricos o el Subdirector General de Recursos Humanos en los Servicios Centrales o las personas en quien deleguen. Las reuniones ordinarias serán al menos una vez al trimestre y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Sus competencias y facultades son las reguladas por el artículo 39 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores que fueron designados entre los representantes del personal funcionario y laboral, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y competencias siguientes:
- Colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva.
 - Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre PRL.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a la ejecución de decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 de PRL.
- Ejercer vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de PRL.

Los Comités Provinciales de Seguridad y Salud cuentan con los delegados que se indican a continuación:

Provincia	Denominación	N.º de Delegados
A Coruña	Teixeiro-Curtis	4
Albacete	Albacete	3
Alicante	Alicante cumplimiento	4
Almería	Almería (El Acebuche)	4
Asturias	Villabona	4
Ávila	Ávila (Brieva)	3
Badajoz	Badajoz	3
Burgos	Burgos	3
Cáceres	Cáceres	3
Cádiz	Puerto III	5
Cantabria	El Dueso - Santoña	4
Castellón	Castellón	4
Ceuta	Ceuta	3
Ciudad Real	Herrera de la mancha	3
Córdoba	Córdoba	3
Cuenca	Cuenca	3
Granada	Granada (Albolote)	4
Huelva	Huelva	3
Islas Baleares	Palma de Mallorca	4
Jaén	Jaén	4
La Rioja	Logroño	3
Las Palmas	Las Palmas	4
León	Mansilla de las Mulas	3
Lugo	Lugo-Bonxe	3
Madrid	Madrid- Servicios Centrales	8
Málaga	Málaga-Alhaurín de la Torre	4
Melilla	Melilla	3
Murcia	Murcia	4
Navarra	Pamplona	4
Orense	Orense (Pereiro de Aguiar)	3
Palencia	Palencia-La Moraleja-	3
Pontevedra	Pontevedra-A Lama-	3
Salamanca	Salamanca - Topas	4
Segovia	Segovia	3
Sevilla	Sevilla I	5
Soria	Soria	2
Tenerife	Tenerife	3
Teruel	Teruel	3
Toledo	Ocaña II	3
Valencia	Valencia	4
Valladolid	Villanubla	3
Zaragoza	Zuera	4

Tabla 12: Delegados de Prevención en los Comités Provinciales. Plan SGIP, 2022

Por su parte los empleados públicos penitenciarios de la Secretaria General en materia de prevención de riesgos laborales tienen el deber de cumplir con las obligaciones genéricas recogidas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de PRL según el cual “corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso haya que adoptar, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas”.

Además, con arreglo a su formación deberán:

- a. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- c. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad que existan en su lugar de trabajo, no obstaculizar el acceso a los mismos.
- d. Informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los empleados públicos e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud.

f. Participar en las actividades formativas que tengan carácter obligatorio

y de forma voluntaria en las informativas, todas ellas respecto a la materia relativa a la prevención de riesgos laborales que se organicen en su centro.



g. Comunicar los riesgos y propuestas de mejora, así como sugerir las medidas que consideren oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia de este, conforme al PPRL-900.

Imagen 4: Boca de incendio en centros de trabajo, SGIP

Los medios materiales de los que dispone cada uno de los Servicios de Prevención Propio están constituidos por el conjunto de equipos y/o dispositivos necesarios para poder proceder a la medición de factores de diversa índole y así obtener datos de agentes físicos importantes que afectan al desarrollo del trabajo como las distancias, la calidad de la luz, el confort térmico, el ruido, o calidad del aire.

Medición	Marca	Modelo	Instrumento
DISTANCIAS	PCE Instrument	PCE-LDM 50	MEDIDOR LASER
LUZ		PCE-EM882	LUXOMETRO MULTIFUNCION
TEMPERATURA			TERMOMETRO
HUMEDAD			HIGROMETRO MULTIFUNCION
RUIDO		PCSaE-EM882	SONOMETRO MULTIFUNCION
CAMPOS ELECTROMAGNETICOS *		PCE-G28	GAUSSIMETRO
CORRIENTES DE AIRE		PCE-424	ANEMOMETRO
CALIDAD DEL AIRE	DOSTMANN electronic	AirCO2ntrol3000	MEDIDOR DE CO2

* Un equipo de medición en Servicio de Prevención Madrid, se facilita al resto de SP si lo precisan.

Tabla 13: Material del Servicio Prevención Propio. PPRL de SGIP 2022

Es preciso contemplar la circunstancia de la ausencia de presupuesto propio de los Servicios de Prevención por lo que cualquier actividad preventiva recomendada o impulsada por el mismo deberá ser asumida económicamente por la SGIP.

Llevar a cabo la implantación del Plan de prevención de manera eficaz parte del trámite inicial de su difusión ya que debe ser conocido por todos los trabajadores e informar del mismo en los Comités de Seguridad y Salud de todos los centros de trabajo de la SGIP, además a los representantes de los trabajadores tienen libre acceso al mismo. La Subdirección General de Recursos Humanos lo distribuye a todas las unidades de servicios centrales y a todos los directores de los centros con un registro de la difusión efectuada. El Plan de Prevención está publicado en la intranet de la Secretaría General para facilitar el libre acceso a todos los empleados públicos penitenciarios.

La implantación del Plan de Prevención se concreta con el cumplimiento de las siguientes actuaciones:

1. Los empleados públicos con responsabilidad directiva deben demostrar su compromiso con el presente Plan de Prevención.
Este compromiso puede y debe mostrarse de forma visible y cotidiana a través de una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva y un control periódico del grado de aplicación del Plan de Prevención.
2. Se asumirán las funciones preventivas que corresponden en todos los niveles jerárquicos de la organización y se establecerán cauces de comunicación.
3. Se llevará a cabo un programa anual de actividades preventivas que permita evaluar el cumplimiento de objetivos programados -razonables y alcanzables-
4. Se Integrará la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la Secretaría General de II.PP. Para ello, se utilizarán sus dos instrumentos esenciales: la Evaluación de los Riesgos inherentes al trabajo, su actualización periódica cuando sea necesario, y la Planificación de la Actividad Preventiva.

La vigencia del plan es de siete años, a partir de cuya fecha será revisado. En el supuesto de modificaciones normativas o técnicas, cambios en la estructura de la organización, procesos organizativos y procedimientos, objetivos y políticas o cambios en los recursos humanos o materiales, se deberá revisar y actualizar, bien de forma parcial o total en función de la magnitud de los cambios o modificaciones que se produzcan.

Con todo lo reseñado parece adecuado ahora descender al tratamiento y modos de gestión de riesgos concretos en el ámbito penitenciario; se adjunta modelo de Relato de hechos ficticio de incidente de régimen interior, que sirve de referencia para analizar el riesgo laboral de tipo físico al que puede estar expuesto por su actividad laboral los empleados públicos del medio penitenciario. **ANEXO 1** Relato de hechos.

IV. CONCLUSIONES

El marco jurídico que regula la protección de los empleados públicos en las instituciones penitenciarias en materia de riesgos laborales es amplio y tiene como objetivo mejorar y garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

La normativa general LPRL y RSP supone considerar la prevención frente a los riesgos laborales como una actuación única, indiferenciada y coordinada, que debe llegar a todo el personal, sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio con la administración pública.

Las singularidades de la actividad laboral de los empleados públicos en los establecimientos penitenciarios con el amparo de la LPR que reconoce y exceptúa la posibilidad de adaptar la normativa a las actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, ha llevado a crear unas normas diferenciales en materia de prevención de riesgos laborales.

A lo largo del trabajo también se destacan las actuaciones en los centros de trabajo de la SGIP para asumir su responsabilidad, dar cumplimiento a la obligación de proteger y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a todos los niveles jerárquicos, integrar el sistema de prevención de riesgos laborales en la estructura organizativa contando con un servicio de prevención, con el proceso de consulta y participación de la representación sindical, instaurar actividades preventivas básicas, la evaluación de riesgos, implantar y aplicar el plan de prevención de riesgos laborales hace un año, la planificación de la prevención, control de las condiciones de trabajo y de la actividad laboral, así como cumplir con la obligación de dar formación e información a los empleados públicos, incluyendo a los de nuevo ingreso. Así mismo encontramos que la

vigilancia periódica de la salud es una actividad consolidada para los trabajadores públicos de las prisiones.

La evaluación de riesgos y el plan de prevención deben ser algo dinámico y actualizables en función de los cambios organizativos y/o los riesgos emergentes en el medio penitenciario; además se debe observar para la aplicación efectiva de la normativa la implicación de las administraciones públicas y de los propios empleados públicos, existiendo una formación continua y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales.

Se observa que la SGIP establece un proceso de mejora continua, con actuaciones que permitan la prevención de los riesgos laborales y que sirvan para actuar frente a las agresiones que puedan sufrir los empleados públicos, entre ellas destacar por haber sido editadas este año 2023, las Guías de Apoyo Psicológico y Jurídico para apoyar y asesorar al personal penitenciario tras haber sufrido una agresión.

En definitiva, es posible concluir este trabajo señalando que en los últimos años la política en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados públicos en las instituciones penitenciarias dependientes de la SGIP, ha tenido potentes avances para alcanzar amplios niveles de integración en la estructura organizativa, potenciando la participación y la cultura en prevención de riesgos laborales de los trabajadores, la implantación del plan de prevención y números procedimientos de actuación con la finalidad de proteger la seguridad y la salud de los empleados públicos frente a los riesgos que pueden implicar el desarrollo de su trabajo en el medio penitenciario.

V. BIBLIOGRAFIA

Artículos de revista

- GINER ALEGRÍA, C.A.: “Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo”, *Anales de derecho*, Universidad de Murcia, núm. 30, 2012.
- HERNANDEZ MARTÍN, L. 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.
- NISTAL BURÓN, N.: “Los riesgos laborales de la función pública penitenciaria; el derecho de los funcionarios de prisiones a la protección que requiere el ejercicio de sus funciones”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 25, 2010.
- PIZARRO POGGINI, A. “Estrés en funcionarios de prisiones”, *Estudios criminológicos y penitenciarios*, 2013.

Libros

- AGRA BIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, León (Eolas), 2ª ed, 2013.
- AA. VV. (RIVAS VALLEJO, M. P., dir.): *Tratamiento integral del acoso*, Cizur Menor (Thomson Reuters Aranzadi), 2015.
- 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.
- COMPADRE, A.: *Manual de Relaciones interpersonales en el medio penitenciario*, Madrid (Ministerio de Interior), 2010.
- MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, R.: “La Administración Penitenciaria”, en AA.VV. (DE VICENTE MARTÍNEZ, R., coord.): *Derecho penitenciario: enseñanza y aprendizaje*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2015.
- NISTAL BURÓN, N.: “Los establecimientos penitenciarios”, en AA.VV. (DE VICENTE MARTÍNEZ, R., coord.): *Derecho penitenciario: enseñanza y aprendizaje*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2015.
- GALLIZO LLAMAS, M. *Manual del Sistema Penitenciario Español*. Madrid (Secretaria General de Instituciones Penitenciarias), 2010.

Tesis

- ALTAMIRANI 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), 2013.

Notas Técnicas de Prevención

- NTP 700: *Precauciones para el control de las infecciones en centros sanitarios*. 2000 (HERNÁNDEZ CALLEJA, A.)
- NTP 812: *Riesgo biológico: prevención de accidentes por lesión cutánea*. 2008 (CONSTANS AUBERT, A.; ALONSO ESPADONI, R.M.)
- NTP 853: *Recogida, transporte y almacenamiento de residuos sanitarios*. 2009 (CANALEJAS PÉREZ, P.; GADEA CARRERA, E.; SOLÓRZANO FÁBREGA, M.)
- NTP 854: *Acoso psicológico en el trabajo*. 2009 (FIDALGO VEGA, M.)
- NTP 875: *Riesgo biológico: metodología para la evaluación de equipos cortopunzantes con dispositivos de bioseguridad*. 2010 (ORRIOLS RAMOS, R.M. y otros)
- NTP 1.143: *Guantes de protección contra microorganismos*. 2020 (COHEN GÓMEZ, E.; LÓPEZ LESMES, V.)

VI. LEGISLACIÓN

- Directiva 89/654 CEE, del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.
- Directiva 89/655/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.
- Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.

- Directiva 90/269/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores
- Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Directiva 2010/32/UE del Consejo de 10 de mayo de 2010 que aplica el Acuerdo marco para la prevención de lesiones causadas por los instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y hospitalario.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- RD 664/1997 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- RD 1215/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- RD 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado (BOE núm. 182, de 31 de julio de 2002).
- RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado (BOE núm. 36, 10 febrero de 2010).
- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (BOE núm.: 101, 28 de abril de 2023).
- Instrucción 5/2022 SGIIPP sobre Asistencia jurídica en jurisdicción penal.
- Instrucción SGIIPP 4/2001 donde se establecen normas para salvaguardar los datos de carácter personal de los empleados públicos penitenciarios.
- Instrucción SGIIPP 6/2017 medidas de implementación relacionadas con el PEAFAs.
- Instrucción 6/2011 RRHH sobre provisión de puestos de trabajo a través de comisiones de servicio. Adecuación del personal al puesto de trabajo.

- Procedimiento PPRL-300/IIPP Procedimiento de actuación para la adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud laboral del trabajador en los centros dependientes de la SGIP.
- Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por el que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.
- PPRL 1302 IIPP/CP Procedimiento para los accidentes de trabajo con riesgo biológico en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de II.PP.

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/>
- INAP. Manual de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas: <http://www.inap.es/documents/10136/1712275/PagInicia-Manual-de-prevenci%25c3%25b3n-de-riesgos-laborales-en-las-AA.PP.pdf/>
- INSST. Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>
- XL Semanal. Funcionarios de prisiones un trabajo de alto riesgo: <https://www.xlsemanal.com/actualidad/20190407/funcionarios-de-prisiones-riesgo-vida-trabajo-carcel.html>
- Intranet Corporativa II.PP. Procedimientos: <http://intranet.iipp.int/documents/>
- Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, Ministerio del Interior: <http://www.institucionespenitenciaria.es/>
- Central Sindical CSIF. Prevención de riesgos laborales en instituciones penitenciarias: <https://www.csif.es/categoria/nacional/instituciones-penitenciarias/prevencion-de-riesgos-laborales>.

ANEXOS

ANEXO I. Relato de hechos



Centro Penitenciario de MMM

Fecha: 00/00/2023 11.35

Lugar de los hechos: Departamento: MÓDULO X. Dependencia: sala de estar

Antecedentes

Fallece un interno de la celda n° xx: 000, con NIS 00000000. A la hora del reparto de la medicación, aproximadamente a las 11 horas, el interno AAA, recoge su medicación y la tira al lavabo delante de los funcionarios N.º 1111 y N.º 2222 con servicio en el módulo indicado.

Relato de los Hechos

Hacia las 11,20 horas del día de la fecha los internos BBB, CCC, DDD, EEE, FFF se plantan en la puerta del módulo y comienzan a romper mobiliario: varias mesas, sillas y azulejos de las columnas.

Se ordena a BBB que suba a la celda, haciendo caso omiso y uniéndose al resto de los internos a secundar el plante, continuando con el destrozo de los materiales de la zona de la sala de estar.

Se comunica de forma inmediata el grave incidente originado por los internos al jefe de Servicios, solicitando su presencia en el módulo.

El interno CCC acto seguido en medio del desorden generalizado, lanza una silla hacia el lugar donde están situados los funcionarios.

A su vez, interno DDD lanza un puñetazo al funcionario de vigilancia N.º 2222 al que alcanza en la cara en la zona de la nariz y mandíbula derecha, como consecuencia de la agresión física de forma inmediata comienza a tener una hemorragia nasal, es trasladado el funcionario herido a la enfermería del centro para recibir una primera atención sanitaria, previa valoración de la gravedad se procede al traslado a un centro hospitalario del exterior.

El interno EEE saca un pincho de fabricación propia del calcetín y a voces dice “os voy a rajar a todos”, y el interno FFF anima al resto de los internos a continuar con la violencia verbal y física hacia los empleados penitenciarios allí presentes.

El funcionario de vigilancia N.º 1111 de servicio en el módulo del altercado y el jefe de Servicio, reciben apoyo para la de funcionarios de vigilancia de otras dependencias del Centro, los cuales, tras momentos de fuerte tensión, aplicando el dialogo y técnicas de negociación, consiguen que los cinco internos participantes en el motín cesen en su actitud y la vida del módulo vuelva a una convivencia normal.

Internos participantes

Nombre, apellidos, NIS

Medidas provisionales adoptadas F. aplicación/ F. Inicio/ F. Fin

DIALOGO FUNCIONARIOS DE VIGILANCIA DEL CENTRO.

Objetos Incautados

Objeto	Descripción	Tipo Sustancia/ Moneda	Cantidad
PUNZANTE	de fabricación rudimentaria		

Se Adjunta al Parte