

# PROPUESTAS DE UGT

La necesaria adaptación del Protocolo sobre violencia en el trabajo en la Administración General del Estado (AGE) para que se convierta en un elemento básico en la lucha contra las agresiones que sufrimos los empleados públicos penitenciarios en nuestra actuación profesional debe de partir de la idea de la multiplicidad de causas o factores que inciden en la aparición de los casos de violencia. Son muchas las variables que hacen que el ámbito laboral penitenciario sufra un elevado grado de violencia, creciente en los últimos años. Las últimas cifras de las que disponemos muestran que a lo largo de 2015 y el primer trimestre de 2016 se han producido un total de 2.118 agresiones de internos a trabajadores penitenciarios. De ellas, la Administración Penitenciaria ha calificado 181 como graves o muy graves.

Es evidente que la situación exige una actuación efectiva y rápida que tenga presente la compleja problemática que influye en ella. El **Sindicato de Prisiones UGT** sigue insistiendo en la exigencia de que la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias asuma su responsabilidad en este asunto e inicie un proceso de diálogo con las organizaciones sindicales para materializar una regulación normativa que se adapte a nuestras necesidades en este campo.

Las ideas centrales que defenderá **UGT** en esa negociación serán, fundamentalmente, las siguientes:

1. **Adaptación del Protocolo sobre Violencia en el lugar de trabajo** en la Administración General del Estado (AGE) **a las características y problemáticas propias de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social**. Su función principal será la de diseñar y coordinar las diferentes actuaciones preventivas y aquellas que deben de servir de apoyo a las trabajadoras y trabajadores que sufran agresiones.
2. **Diagnóstico de la situación de violencia en el ámbito penitenciario**. Tanto por exigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como por unas elementales pautas de funcionamiento, la actuación para resolver un problema pasa por un adecuado diagnóstico del mismo; y este, a su vez, sólo es posible tras un adecuado análisis y evaluación de los riesgos que caracterizan la situación. En este apartado consideramos imprescindible una amplia evaluación de los puestos de trabajo, tanto desde el punto de vista de seguridad como de salud laboral.

3. **Defensa de la imagen pública del personal penitenciario.** Estamos obligados a actuar para que la sociedad conozca la realidad laboral en la que desarrollamos nuestra actuación diaria. El respeto social, el reconocimiento de nuestra labor, etc. son elementos que inciden en la asignación de recursos económicos y humanos, en el desarrollo de medidas legislativas de apoyo a nuestras necesidades, etc. y debe de ser un elemento que ayude en la lucha contra las agresiones.
4. **Reconocimiento legal de la condición de agente de la autoridad para los funcionarios públicos penitenciarios.** La asignación de esta condición, entre otros aspectos, supone un incremento de la protección jurídica de este colectivo profesional. Este reconocimiento se ha extendido al personal docente, personal sanitario, etc., incluso ha llegado a los procuradores judiciales (en determinados casos) o al personal de seguridad privada (en determinadas circunstancias).
5. **Registro objetivo de las agresiones sufridas en el entorno penitenciario.** Hasta el momento, la Secretaría General de IIPP, de manera unilateral facilita las cifras sobre violencia y realiza la calificación del tipo de agresión (leve, grave, muy grave). Este debe de ser uno de los puntos de partida: conocer los datos y su clasificación. Lógicamente, el registro debería ser abierto al conocimiento de las partes afectadas, y transparente en su confección.



6. **Observatorio de agresiones.** Se trataría de un órgano de análisis y estudio de los datos obtenidos del registro anteriormente citado, de conocimiento de la evolución de la situación –casos y medidas adoptadas-, situación por centros, etc. Debería favorecerse la participación en él de profesionales penitenciarios y de expertos ajenos a la Secretaría General.

7. **Creación de un departamento o servicio propio en la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias para la atención y apoyo a los trabajadores víctimas de una agresión.** Entre sus funciones deberían incluirse las de asesoramiento, información, ayuda a la tramitación de documentación, seguimiento de los casos, etc.
8. **Desarrollo de un procedimiento regulado para proporcionar la atención en materia de salud** (física y psicológica) que necesite un trabajador cuando haya sufrido una agresión. El apoyo en este terreno debe de ir más allá del que ofrece, con carácter habitual, el sistema de aseguramiento establecido por MUFACE o por el Régimen de Seguridad Social.
9. **Protocolo de adaptación de puestos de trabajo tras una agresión y procedimiento de reincorporación progresiva en aquellos casos que así se aconseje.** La idea central no es otra que facilitar, en las condiciones adecuadas, la continuidad en la actividad laboral de las compañeras y los compañeros que sufran agresiones.
10. **Desarrollo de un procedimiento regulado para proporcionar asistencia jurídica** al personal que se haya visto involucrado en una agresión.
11. **Impulso, por parte de la Secretaría General de IIPP, a la acción judicial,** bien personándose como denunciante, bien buscando fórmulas de colaboración con la Fiscalía.
12. **Potenciación de actuaciones profesionales dirigidas a aquellos internos que presentan problemas de salud mental:** incremento del número de psicólogos, incorporación de psiquiatras, unidades específicas de atención, refuerzo del PAIEM.



13. **Dotación adecuada de recursos humanos mediante la cobertura de la Relación de Puestos de Trabajo de los diferentes Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social.** La seguridad de los centros, el desarrollo de los programas adecuados, la intervención directa con los internos, solamente se pueden conseguir mediante el número adecuado de profesionales. Todos estos aspectos inciden en el trabajo diario y son la base de cualquier actuación preventiva.

14. **Desarrollo de las actividades formativas adecuadas** a las diferentes necesidades existentes en el ámbito penitenciario que tienen incidencia sobre el nivel de violencia: defensa personal, resolución pacífica de conflictos, módulos de respeto, tratamiento de los trastornos de salud mental, etc.
  
15. **Fortalecer el papel de los Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) del ámbito penitenciario.** La reciente normativa sobre la distribución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral ha supuesto un claro retroceso en materia de prevención de riesgos laborales. Se ha reducido el número de Comités, relegándolos a un papel puramente testimonial en provincias como Madrid, Sevilla, Cádiz, Alicante, etc. En conjunto, se ha legislado para reducir la operatividad de todos los CSSL; esta decisión, sin duda, afecta a la salud de los trabajadores – también en la lucha contra las agresiones-. En caso de agresión grave o muy grave debería convocarse reunión del Comité con carácter extraordinario.