



El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad y salud de los trabajadores. En aplicación de este principio, se promulgó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), que incluye expresamente en su ámbito de aplicación a las Administraciones Públicas.

La Ley Orgánica General Penitenciaria (1/1979, de 26 de septiembre), por su parte, obliga a la Administración Penitenciaria a velar por la vida, integridad y salud de los internos.

Por Resolución de 26 de noviembre de 2015, se publicó el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, en cuyo apartado segundo, c) referido al Ámbito de Aplicación y Adaptación del Protocolo, se reconoce clara y explícitamente la singularidad del medio penitenciario.

Esta realidad específica del ámbito penitenciario, se caracteriza por múltiples elementos diferenciales tales como, la relación de especial sujeción que el interno mantiene con la Administración Penitenciaria como consecuencia de una pena privativa de libertad, medida de seguridad y/o sanción penal, el concepto de seguridad como elemento transversal y consustancial al correcto ejercicio del servicio público penitenciario, aspectos regimentales como la clasificación interior penitenciaria y el régimen sancionador o disciplinario aplicable a los internos, la actividad tratamental o terapéutica dirigida a favorecer su reeducación e integración social, la atención sanitaria prestada por profesionales del medio y destinada a cuidar de su salud física y mental, la competencia profesional del personal penitenciario y la existencia de Cuerpos de funcionarios específicos.

En este contexto, la Comisión de Interior, en su sesión del día 18 de octubre de 2016, respecto a la Proposición no de Ley 161/000547, insta al Gobierno a que en el plazo de seis meses, se cree un nuevo grupo de trabajo, en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, que desarrolle un Protocolo específico de actuación frente a las agresiones dentro del ámbito de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

Constituido el referido grupo de trabajo y tras un proceso negociador que finalizó con acuerdo sobre un texto definitivo de Protocolo Específico de Actuación frente a las agresiones en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, entre la Administración y una mayoría de la parte social en reunión celebrada el pasado 4 de abril, se remitió a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales para su toma de razón, y posteriormente fue elevado a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado siendo ratificado formalmente por esta, el pasado 30 de mayo de 2017.



En virtud de todo ello, esta Secretaria General de Instituciones Penitenciarias,
ACUERDA:

1º APROBAR el Protocolo específico de actuación frente a las agresiones en los Centros penitenciarios y Centros de Inserción Social en los términos que se detallan en los Anexos adjuntos.

2º DISPONER su publicación y máxima difusión en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social para conocimiento de todos los empleados públicos penitenciarios.

En Madrid, a 8 de junio de 2017

El Secretario General de Instituciones Penitenciarias



D. Angel Yuste Castillejo



ANEXO

PROTOCOLO ESPECÍFICO DE ACTUACIÓN FRENTE A
LAS AGRESIONES EN LOS CENTROS
PENITENCIARIOS Y CENTROS DE INSERCIÓN
SOCIAL DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA
GENERAL DE II.PP.



ÍNDICE

1. Introducción.
2. Definición, objeto, finalidad y ámbito de aplicación.
 - 2.1 Definición.
 - 2.2 Objeto.
 - 2.3 Finalidad u objetivos.
 - 2.4 Ámbito de actuación.
3. Procedimientos de actuación:
 - 3.1 Análisis y diagnóstico de la situación: Metodología
 - 3.1.1 Análisis de riesgos existentes - Evaluación del riesgo de agresión.
 - 3.1.2 Diseño e implantación de una metodología.
 - 3.1.3 Diagnóstico de la situación.
 - 3.2 Estrategia preventiva y de actuación.
 - A) Actuaciones Previas a la situación de riesgos: medidas proactivas
 - B) Actuaciones durante la situación de riesgos: medidas activas
 - C) Actuaciones de apoyo en relación con el empleado público agredido.
4. Comisión Paritaria de Seguimiento
5. Anexos
 - Anexo I: Modelo de notificación de agresión.
 - Anexo II: Análisis del incidente/Recogida de datos.
 - Anexo III: Ficha de Investigación del incidente.
 - Anexo IV: Causas y Medidas Preventivas.



1. INTRODUCCIÓN

La labor del personal que trabaja al servicio de la Institución Penitenciaria está encaminada a la consecución de los fines que legalmente tiene atribuidos esta Administración, en una doble vertiente, esto es, la retención y custodia de detenidos, presos y penados, así como, la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas de seguridad privativas de libertad, y la asistencia social de los internos, liberados y de sus familiares. Actualmente prestan servicio en Instituciones Penitenciarias más de 24.000 empleados públicos, entre personal funcionario y personal laboral, destinándose más de 15.000 funcionarios a tareas propias del área de vigilancia, entre las que se incluyen garantizar el orden y la seguridad interior de los Centros Penitenciarios

Los empleados públicos penitenciarios realizan su actividad pública con personas privadas de libertad y/o sujetos al cumplimiento de una sanción penal. Estas personas, además, presentan en un porcentaje elevado carencias sociales, educativas y culturales, así como una mayor prevalencia de comportamientos agresivos y antisociales, trastornos mentales y conductas adictivas. Por ello, en este entorno y en la interrelación continua entre el personal penitenciario y la población interna, se pueden producir conductas agresivas contra el trabajador; sin que por otra parte, esa interrelación pueda, ni deba ser evitada, a la vista de la finalidad que las leyes arrojan a esta Institución y que definen las características propias del servicio público penitenciario, que abarcan –como ya se ha referido- no solo la retención y custodia de internos, sino también su reeducación y reinserción social, contando para ello con profesionales altamente especializados en distintas áreas de actividad. No se trata de asumir como inevitables las reacciones agresivas de los internos, sino abordar su prevención desde premisas realistas que hagan más efectivas nuestras estrategias, presididas por el principio de tolerancia cero a cualquier manifestación violenta en el medio carcelario, por ser éstas claramente lesivas de los principios de retención y custodia, del buen orden que debe presidir la convivencia en los establecimientos penitenciarios y de la erradicación de actitudes violentas, que están en el origen de las causas que llevaron a delinquir a un número significativo de los reclusos.

Obviamente, en un medio tan específico como el penitenciario, vulnerable al conflicto, no solo por las características individuales de los internos – ya descritas- sino porque en términos generales estos se ven obligados a asumir el cumplimiento de sanciones penales o medidas de seguridad contra su voluntad, que conlleva una convivencia forzada y preestablecida en un medio que les resulta ajeno, siempre ha sido prioritario garantizar un entorno pacífico y seguro que no tolere ningún tipo o manifestación de violencia, para lo cual la Administración Penitenciaria dispone, dentro de sus potestades públicas con respecto a los internos, de un procedimiento disciplinario que permite sancionar las conductas violentas que estén tipificadas como infracciones; éstas se catalogan en muy graves, graves y leves, y en función de la intensidad se gradúa la sanción. La imposición de sanciones conlleva importantes efectos en el cumplimiento de la pena, en tanto, impiden el acceso a determinados beneficios



penitenciarios, que pueden suponer la no autorización de permisos y, en su caso, inhiben un posible acortamiento de la condena y, por tanto, de su estancia en prisión.

Otra de las prerrogativas que posee esta Administración, tanto para mantener esta relación de convivencia organizada y respetuosa dentro de los centros penitenciarios, como para garantizar la seguridad de los empleados públicos penitenciarios respecto a las personas privadas de libertad o sujetas a medidas de seguridad, consiste en la posibilidad de aplicar medios coercitivos, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica General Penitenciaria y normativa de desarrollo, cuya finalidad consiste en evitar daños de los internos a sí mismos, o a otras personas o cosas, así como para vencer la resistencia activa o pasiva de los internos a las órdenes del personal penitenciario en el ejercicio de su cargo. En consonancia con lo anterior, reglamentariamente están especificados los medios coercitivos disponibles, como son el aislamiento provisional, la fuerza física personal, las defensas de goma, las esposas, etc.

Las circunstancias expuestas, sin ánimo de agotar el tema, resultan suficientemente ilustrativas de las diferencias que presenta la protección de la integridad física y del principio de autoridad en el medio penitenciario y en otros ámbitos de la Administración General del Estado; y que justifican, sobradamente la elaboración de un protocolo específico para la Administración Penitenciaria.

Por Resolución de 26 de noviembre de 2015, se publicó el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, en cuyo apartado segundo, c) referido al Ámbito de Aplicación y Adaptación del Protocolo, se reconoce clara y explícitamente la singularidad del medio penitenciario, al excluirlo de su ámbito de aplicación, estableciendo al respecto *“Por lo que se refiere al ámbito de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social dependientes de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, se realizará en un plazo de 6 meses una valoración de la posibilidad de disponer de una regulación especial del Protocolo. A tal efecto se constituirá un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, con la participación de Instituciones Penitenciarias...”*

Esta realidad específica del ámbito penitenciario, aun siendo manifiesta e incuestionable, ha sido reivindicada en las reuniones mantenidas a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, y centrada en varios elementos diferenciales de carácter sustancial impropios de otros escenarios; en primer lugar, la relación de especial sujeción que el interno mantiene con la Administración Penitenciaria como consecuencia de una pena privativa de libertad, medida de seguridad y/o sanción penal, ausente en las relaciones ciudadano-AGE, en segundo lugar, la seguridad como concepto global y consustancial al correcto ejercicio del servicio público penitenciario, claramente transversal y que se proyecta en la mayoría de las facetas de la actividad penitenciaria, tales como las infraestructuras penitenciarias y sus elementos de seguridad pasiva (muros, puertas blindadas, cristales de seguridad, barrotes, etc), de seguridad activa (circuitos cerrados de cámaras, infrarrojos, arcos de seguridad,



raquetas, etc), la disponibilidad y posibilidad de utilización de medios coercitivos por los funcionarios de prisiones, la presencia de las FF.CC. de Seguridad del Estado como responsables de la seguridad exterior de los establecimientos penitenciarios y de los traslados y conducciones de internos, en tercer lugar, aspectos regimentales, como la clasificación interior penitenciaria y el régimen sancionador o disciplinario aplicable a los internos, en cuarto lugar, la actividad tratamental o terapéutica dirigida a favorecer su reeducación e integración social, en quinto lugar, la atención sanitaria prestada por profesionales del medio y destinada a cuidar de su salud física y mental, y en sexto lugar, la competencia profesional del personal penitenciario, poniendo en valor la existencia de Cuerpos Penitenciarios propios desde hace décadas que han sido seleccionados y formados para dispensar a la sociedad española un servicio público penitenciario de calidad, discreto por razón de su naturaleza, pero altamente eficaz.

En este proceso anterior, la Comisión de Interior, en su sesión del día 18 de octubre de 2016, respecto a la Proposición no de Ley 161/000547, presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos y publicada en el BOCG Congreso de los Diputados Serie D, Número 32, de 11 de octubre, insta al Gobierno a que en el plazo de seis meses, se cree un nuevo grupo de trabajo específico, en el Seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, que desarrolle un Protocolo específico dentro del ámbito de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, del Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo de AGE y los organismos públicos dependientes de él, señalando textualmente, lo siguiente *“esta regulación específica será un protocolo de actuación contra las agresiones que, apueste por medidas y estrategias preventivas, siendo además un instrumento común de actuación y un sistema de garantías que identifique peligros desde una perspectiva global de seguridad, así como una evaluación de riesgos de los distintos puestos, de apoyo a las víctimas e incorporando un refuerzo del papel del/la Delegado/a de Prevención en todas las actuaciones (análisis, registro, denuncia y seguimiento de las actuaciones de violencia en el trabajo”*.

Tal y como se establece en la citada enmienda transaccional, se creó un nuevo grupo de trabajo específico en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, que ha llevado a cabo un proceso negociador con las Organizaciones Sindicales presentes en la misma, a partir de un documento-borrador de Protocolo específico frente a la violencia en el trabajo dentro del ámbito de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, presentado por la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, en reunión celebrada el pasado 21 de diciembre. Dicho documento fue objeto de observaciones y proposiciones por todas las organizaciones sindicales presentes en la citada Comisión Técnica de PRL, e incluso por otras que no lo están, habiéndose valorado y analizado todas y cada una ellas, incorporándose al documento definitivo muchas de estas por considerar que devienen en una mejora sustancial de éste y que, además, son compatibles con la singularidad del medio y la propia subcultura carcelaria, imposibles de obviar. En este sentido, se amplía el concepto de “agresión” a cualquier tipo de conducta violenta del interno en el medio laboral, que produzca en el trabajador una



lesión corporal y/o “daño” objetivo, aludiendo al concepto que como tal figura en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la creación del Registro específico frente a las agresiones, la elaboración de un Plan específico de formación a empleados públicos penitenciarios de prevención y respuesta ante situaciones de riesgo, mejorar y potenciar la figura de los Delegados de Prevención, medidas de apoyo jurídico y, en su caso, psicológico a los empleados públicos penitenciarios agredidos, la constitución de una Comisión Paritaria de Seguimiento del Presente Protocolo..., cuestiones todas ellas cuyo desarrollo más pormenorizado se contiene en los Apartados siguientes y Anexos al presente Protocolo.

El sistema penitenciario español es consecuencia de una dilatada y larga historia de permanente mejora y evolución, que constituye un referente a nivel internacional, pero sobre todo, y lo que es más importante, a nivel europeo. Una de las señas de identidad de nuestro sistema es la reducida conflictividad si nos comparamos con países de nuestro entorno más cercano con los que compartimos instituciones supranacionales y valores de alta calidad democrática. Sin duda, una de las aportaciones que han permitido este avance, además de los esfuerzos de inversión e infraestructuras consecuencia del esfuerzo presupuestario de la sociedad española, ha sido la calidad profesional y humana de los empleados públicos de la Administración Penitenciaria y su incuestionable compromiso con el servicio que los ciudadanos demandan y esperan de ellos.

Es objetivo prioritario de esta Administración velar por la vida, integridad física y salud, tanto de los internos (artículo 4 LOGP), como de los empleados públicos penitenciarios. Ha sido imprescindible, a lo largo de este tiempo, desarrollar y adaptar a las nuevas necesidades, mecanismos y procedimientos de prevención dirigidos a obtener espacios de convivencia y de trabajo, más seguros y adecuados, de cara al correcto cumplimiento del servicio público penitenciario, cuyo resultado, aunque mejorable, hay que calificar de positivo.

En consonancia con todo ello, y obviamente en cumplimiento del mandato de la Comisión de Interior del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 18 de octubre de 2016, agotado el proceso negociador y también el plazo fijado al grupo de trabajo creado en el Seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, a estos efectos, se plantea el presente Protocolo específico de actuación frente a las agresiones en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, como una valiosa herramienta más, de actuación común, para definir, desarrollar y aplicar estrategias y medidas preventivas, por y para el ámbito penitenciario, así como medidas de actuación, dirigidas a dotar a los empleados públicos penitenciarios de recursos que mejorarán su interacción con la población interna y la detección/reacción de los momentos previos o iniciales de las situaciones de riesgo, así como medidas de apoyo aplicables a los empleados públicos en caso de sufrir una agresión, para lo que, además, se procederá a la creación de un Registro Específico de Agresiones cuyos datos permitirán, a medio plazo, profundizar y avanzar en el análisis de causas, y en el seguimiento y optimización de las medidas



preventivas, convirtiéndose, con el tiempo, en el mejor observatorio para analizar esta realidad y medir su evolución.

2. DEFINICIÓN, OBJETO, FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1 DEFINICIÓN.

Si tomamos como referente el Protocolo de Actuación frente a la violencia en el Trabajo de la Administración General del Estado y los OO.PP. vinculados o dependientes de ella, aprobado en 2015, en apartado idéntico al presente, se trata de conceptualizar la “violencia en el lugar de trabajo” recurriendo a las definiciones que sobre este término han realizado la Organización Mundial de la Salud en su informe de 2002 o el repertorio de la OIT de 2003. Según este último “violencia en el lugar de trabajo” es *“toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma.”*, distinguiendo acto seguido entre violencia interna y externa, y dentro de esta última que es la que tiene lugar entre empleados públicos y terceros presentes en el lugar de trabajo, se diferencia en función de si la actividad de estos últimos es legítima o ilegítima.

La Administración Penitenciaria, excluida del ámbito de aplicación del Protocolo citado, no tiene nada que oponer a dichas definiciones, si bien la propia definición de violencia en el lugar de trabajo de la OIT vinculada a comportamientos o incidentes que “se apartan de lo razonable” presenta grandes coincidencias con la realidad de las personas ingresadas en prisión y de las circunstancias que han motivado su ingreso, entre las características de la población reclusa destacan personas con carencias sociales, culturales, que, en muchas ocasiones, provienen de un medio social delincencial y marginal. Es necesario considerar dichos comportamientos como carencias a tratar en aras a facilitar la reinserción social y no pueden analizarse sólo y exclusivamente como una fuente de riesgo para el trabajador, sino también como una parte de la actividad terapéutica que conlleva el servicio público penitenciario.

Precisamente por ello, en el medio penitenciario es necesario disponer de un Protocolo Específico de Actuación contra las Agresiones que tenga en cuenta los factores de riesgo específicos e inherentes a la actividad profesional de los empleados públicos penitenciarios, como consecuencia del desempeño de su puesto de trabajo en contacto con la población interna.



A efectos del presente Protocolo se entiende por agresión: *Cualquier conducta violenta ejercida por un interno que produce una lesión corporal o daño para la salud al empleado público penitenciario durante o como consecuencia del ejercicio legítimo de las funciones de su puesto de trabajo. Dicho daño para la salud del trabajador debe ser objetivo y constatable.*

Ello no significa, en absoluto, que otro tipo de manifestaciones de conductas violentas por parte de internos a trabajadores penitenciarios que no conlleven lesión corporal o daño, sean permitidas y/o consentidas. La Administración Penitenciaria, como hemos dicho, aplica, mediante la acción disuasoria que proyecta la potestad disciplinaria con este tipo de conductas, el principio de tolerancia cero ante cualquier tipo de comportamiento violento, o lesivo para los principios de respeto o autoridad de sus funcionarios y trabajadores. El arsenal de recursos, frente a este tipo de incidentes, cuando no revisten relevancia disciplinaria, se complementa con prerrogativas, procedimientos y recursos propios que afectan a intereses del penado sobre el acceso a permisos de salida u otros beneficios penitenciarios, particularmente eficaces para prevenir y disuadir este tipo de conductas.

2.2 OBJETO.

Aclarado lo anterior, el presente será un Protocolo específico de actuación contra las agresiones a empleados públicos penitenciarios en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, durante o como consecuencia del ejercicio de sus funciones legítimamente atribuidas, que apueste por medidas y estrategias preventivas ante las conductas agresivas ejercidas por internos, sometidos a una relación de especial sujeción con la Administración Penitenciaria, a un empleado público penitenciario.

2.3 FINALIDAD U OBJETIVOS.

2.3.1 Objetivo general del Protocolo. Diseñar y establecer 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, mejorando, en su caso, las existentes, e incluyendo aquellas otras que se estimen necesarias a este fin.

2.3.2 Objetivos específicos:

- Prevenir las situaciones potencialmente conflictivas que puedan generar agresiones a los empleados públicos penitenciarios en su relación con la población interna.
- 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 pueda evitar.
- Velar por la seguridad y salud de los empleados públicos penitenciarios.
- Apoyar a los empleados públicos penitenciarios que hayan sido víctimas de agresiones en el desempeño de su puesto de trabajo.
- Reforzar el papel de participación de los Delegados de Prevención en el conocimiento y análisis de las agresiones a los empleados públicos penitenciarios.

2.4 ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

Este procedimiento se aplicará a todos los empleados públicos de los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y será de aplicación en el caso de agresión ejercida por un interno, que mantiene una relación especial de sujeción con la Administración Penitenciaria, a un empleado público penitenciario en el ejercicio legítimo de sus funciones. De este procedimiento quedan excluidos los supuestos siguientes:

- La violencia externa ejercida por un tercero que no mantenga una relación de especial sujeción con la Administración Penitenciaria, en este supuesto será de aplicación el Protocolo de la Administración General del Estado, en su versión adaptada.
- La violencia que se puede producir entre los propios empleados públicos u otros trabajadores.
- La violencia ejercida entre los propios reclusos.
- La violencia externa que no produzca daño para la salud del empleado público, y se ejerza sobre las cosas o el patrimonio de la Administración Penitenciaria o del propio empleado.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1 ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN: METODOLOGÍA.

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 éste, a su vez, sólo es posible tras un adecuado análisis y evaluación de los riesgos que caracterizan la situación.

En la permanente preocupación por la mejora del clima social en los Establecimientos penitenciarios, el pasado verano se creó un Equipo Multidisciplinar, dependiente directamente de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, integrado por funcionarios de las Subdirecciones



Generales de Tratamiento y Gestión Penitenciaria, Inspección Penitenciaria, Sanidad Penitenciaria y Recursos Humanos, con el fin de analizar, de forma exhaustiva y desde múltiples ópticas, los incidentes que habían supuesto agresiones al personal penitenciario o resistencia grave de los internos a cumplir las órdenes legítimas emanadas de los funcionarios. Se utilizó, tanto la información suministrada por los distintos registros y bases de datos existentes en la actualidad, como los partes de los funcionarios de servicio y las evidencias registradas en los dispositivos de grabación de los Centros.

Este trabajo de análisis ha llevado a una serie de consideraciones preliminares, que permiten orientar algunas de las causas de las agresiones a trabajadores, lugares, horas y circunstancias en las que se producen mayoritariamente y, también, la adopción de ciertas medidas preventivas o reparadoras que se han ido produciendo en cada caso, con un análisis crítico sobre su eficacia u oportunidad. A este respecto destacar que:

- La mayoría de las agresiones que ocasionan daños a la salud de los trabajadores se producen en módulos especiales, como aislamiento y enfermería, donde los internos suelen estar solos en celdas y no en módulos residenciales de alto rendimiento.
- Asimismo, suelen producirse en momentos regimentales concretos, tales como, actividades de cacheo, requisas y traslados de internos, que predisponen a comportamientos violentos.
- Se detecta la conveniencia de mejorar la información y el conocimiento que sobre los internos tienen los funcionarios, para que su función de observación y vigilancia resulte más eficaz y dinámica, permitiéndoles anticiparse a las conductas agresivas y, en su caso, dar una apropiada respuesta, con los medios humanos y materiales de protección disponibles para resolver la situación, con el menor riesgo de agresión posible.
- Se observa una relación inversamente proporcional entre actividad terapéutica y conductas violentas. En aquellos departamentos/módulos que hay mayor actividad terapéutica/actividades de tratamiento se suelen producir un menor número de agresiones.
- Necesidad de respetar las Instrucciones y buenas prácticas, que pretenden minimizar el riesgo de agresión, el abordaje de éstas, los preludios que la hacen previsible o producida ésta, como minimizar sus consecuencias.

En consecuencia, para afrontar el problema de las agresiones a los empleados públicos en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, hay que tener en cuenta todas las peculiaridades y características propias de la Administración Penitenciaria, que se deberán abordar en este proceso ordenándolo en las siguientes actuaciones:

3.1.1 Análisis de riesgos existentes - Evaluación del riesgo de agresión.



Los factores de riesgo en el medio penitenciario, en muchos casos son inherentes a la propia actividad, y, no deben de obviarse a la hora de actuar en la prevención de las agresiones, entre estos factores de riesgo podemos señalar: trabajar con personas que están ingresadas en un centro en contra de su voluntad, que han de ajustarse al cumplimiento de unas normas de régimen interior reguladoras de la vida del establecimiento; así como las características propias de las personas ingresadas en prisión que se encuentran en muchas ocasiones en situación de exclusión social, con problemas mentales o con consumo de sustancias tóxicas, personas con escasas habilidades sociales, con baja tolerancia a la frustración, escaso nivel de instrucción, etc.

Por ello, el riesgo de agresión a los empleados públicos penitenciarios por parte de la población interna siempre se ha contemplado y se han realizado actuaciones al respecto. No obstante, la Secretaria General de II.PP, ya realizó la evaluación inicial de riesgos de todos los puestos de trabajo por áreas funcionales en todos los centros penitenciarios. En las precitadas evaluaciones se ha estimado el nivel de riesgo de agresión de cada puesto de trabajo, graduándose el mismo en función de la tarea que se realiza y el nivel de contacto directo que se mantiene con la población interna. Igualmente, es importante señalar que se ha informado a cada trabajador de los riesgos de su puesto de trabajo.

3.1.2 Diseño e implantación de una metodología.

Teniendo en cuenta, que el riesgo de agresión siempre se ha contemplado en el medio penitenciario, la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias dispone de datos registrados desde hace años, de todos los incidentes que protagoniza la población interna, incluyendo por supuesto la agresión a sus propios trabajadores. En el momento actual existen varios tipos de registro, por una parte se registran en el SIP todos los incidentes regimentales que tienen lugar entre la población interna y los empleados públicos penitenciarios, aunque de dichas conductas agresivas no se deriven daños para la salud; además se notifican a la Subdirección General de la Inspección los incidentes que se consideran graves o muy graves; y por último, en el procedimiento de notificación de accidentes de trabajo, también se registran aquellos empleados públicos que han sufrido una lesión corporal con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral que realiza en el medio penitenciario.

Si bien la Administración Penitenciaria, siempre ha registrado los incidentes regimentales, y por tanto, dentro de éstos las agresiones a sus trabajadores, no se dispone de un registro unitario que contemple de forma exclusiva las agresiones a los empleados públicos penitenciarios.



Por ello, resulta preciso disponer de un **Registro Específico de Agresiones**, a efectos de lo dispuesto en este Protocolo, que actúe a modo de observatorio y permita recopilar, ordenar y analizar de forma sistemática toda la información existente sobre las agresiones que se produzcan a los empleados públicos penitenciarios en todos los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, y su evolución.

A tal fin es preciso establecer un modelo de investigación de cada uno de estos incidentes, que bajo la dirección del Subdirector de Seguridad, aborde el análisis de los hechos y las circunstancias en que se ha producido, eficacia y acierto con la que se ha abordado el incidente, actuación de los trabajadores intervinientes y una serie de conclusiones que permitan un análisis integrado de las medidas preventivas o reparadoras consecuencia de la actuación.

3.1.3 Diagnóstico de la situación.

La información suministrada por el Registro Específico de Agresiones permitirá realizar un diagnóstico certero y pormenorizado de la situación, identificando que lugares y/o actividades pueden suponer un especial riesgo. Para ello, el Equipo Multidisciplinar, se encargara, con carácter periódico, de analizar sistemáticamente estos datos, de forma que permita agrupar incidentes similares y tratar de buscar características comunes (ciertos módulos, actividades concretas, momentos regimentales, etc), al objeto de establecer una línea base e identificar, si existe, algún patrón de agresiones, estableciendo áreas de problemas y documentando la necesidad de mejoras. Es importante, que este análisis se realice de forma general y centralizada, porque sólo teniendo conocimiento de todas las agresiones que sufren los empleados públicos penitenciarios se puede hacer un diagnóstico fiable.

En el medio penitenciario muchas agresiones pueden ser prevenidas mediante el análisis de las causas de esas conductas violentas, dicha investigación debe facilitar la adopción de medidas y estrategias preventivas, que si bien, no siempre van a permitir evitar el riesgo, si van a minimizar el peligro de que estas conductas ocurran. Obviamente, el diagnóstico de la situación debe realimentarse y actualizarse continuamente con la nueva información disponible.

De este estudio realizado por el Equipo Multidisciplinar, se informará al Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales, que depende de la Mesa Delegada de Instituciones Penitenciarias.

Independientemente de lo anterior, se informará a los Delegados de Prevención de cada provincia de los daños producidos en la salud de los empleados públicos penitenciarios como consecuencia de las agresiones ocasionadas durante o como consecuencia de su actividad profesional. En los



supuestos de que la agresión produzca un daño para la salud del trabajador de carácter grave o muy grave, esta información se realizará a la mayor brevedad posible.

Asimismo, los Delegados de Prevención en el seno del Comité de Seguridad y Salud del ámbito penitenciario de cada provincia, podrán analizar las causas de dichas agresiones y las medidas preventivas propuestas, al objeto de que dichas conductas agresivas no se repitan o se disminuya su frecuencia, intensidad o gravedad de los daños ocasionados a los trabajadores.

Los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, podrán canalizar las observaciones y/o sugerencias de mejora que realicen los empleados públicos en relación con el Presente Protocolo.

3.2 ESTRATEGIA PREVENTIVA Y DE ACTUACIÓN.

Siguiendo, los planteamientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, de la misma manera que es fundamental el disponer de un buen diagnóstico, lo es también el establecer una adecuada estrategia preventiva, destinada a evitar que este fenómeno se produzca. Esta debe ser la primera prioridad. No obstante, en parte por ese relativo carácter de impredecibilidad que tienen las agresiones en el lugar de trabajo y en parte porque nunca es posible una prevención absoluta, las agresiones de hecho pueden producirse y, por ello, es necesario igualmente definir las actuaciones a seguir durante la situación de agresión, una vez presentada, y también tras la misma. De esta forma, el conjunto de medidas a adoptar para prevenir y actuar frente a las agresiones en el trabajo pueden ser clasificadas en los siguientes apartados:

- A) **Actuaciones previas a la situación de riesgo: medidas proactivas.** Es necesario establecer actuaciones preventivas a distintos niveles que contribuyan a evitar y/o minimizar las agresiones que sufren los empleados públicos penitenciarios. Dentro de estas se pueden destacar:

A.1) ***Impulsar y adoptar, en su caso, medidas que faciliten y potencien un mejor conocimiento de los internos por parte de los funcionarios.*** Ello permitirá que exista una interrelación más adecuada con la población reclusa y prevenir determinados comportamientos conflictivos. Para ello, es imprescindible potenciar la observación del comportamiento del interno, establecida claramente en la normativa penitenciaria como una tarea fundamental del funcionario de prisiones en el ejercicio de sus funciones. Asimismo es preciso fomentar que los empleados públicos penitenciarios tengan un mejor y mayor conocimiento del interno, como un valor añadido de gran importancia



que aporta el trabajador en su actividad laboral y con ello, puede prevenir o anticipar conductas violentas.

A.2) Plan de Formación de prevención y respuesta ante conductas agresivas. La Administración Penitenciaria, teniendo en cuenta sus propias peculiaridades y la especificidad de su personal, siempre ha impartido acciones formativas destinadas a prevenir incidentes regimentales, que pudiesen alterar la seguridad y el orden en los centros penitenciarios como la integridad de los empleados públicos. Esta formación contempla aspectos diversos desde procedimientos estrictamente de seguridad interior, a cursos de defensa personal, interacción personal, habilidades sociales, resolución pacífica de conflictos, etc.

No obstante, con la aprobación del presente Protocolo Específico contra las Agresiones por la SGIP se realizará un Plan especial de Formación, al objeto de presentar y difundir el mismo, así como aquellas actuaciones que deriven de su aplicación, incorporando acciones formativas más genéricas destinadas a mejorar la capacidad de prevención y respuesta de los empleados públicos penitenciarios ante las agresiones, que se incluirán tanto en los cursos de formación inicial como en los de formación permanente, haciendo uso de formatos docentes básicos que permitan una rápida y amplia transmisión de la información, en los que se incluirá un apartado destinado a la enfermedad mental.

En dicho Plan de Formación, además, se incluirán los módulos específicos que procedan, una vez realizado un diagnóstico diferencial que permita establecer en qué lugares/módulos/actos regimentales existe un mayor riesgo de que se produzcan conductas agresivas, y un módulo avanzado que profundice con mayor dedicación en estrategias preventivas y de respuesta ante situaciones de conflicto.

A.3) Información al trabajador.

- Información periódica a los trabajadores de los procedimientos de actuación de seguridad, precisos para el desempeño eficaz del servicio asignado, cuando la actividad entrañe especial riesgo. En su caso, podrá quedar constancia documental de este hecho.
- Información respecto a la ubicación/utilización de medios coercitivos y de protección.
- Información específica sobre internos que con mayor probabilidad puedan generar situaciones de riesgo, que puedan derivar en agresión al funcionario (internos de especial seguimiento, en PAIEM, etc). A estos efectos, se ha previsto diseñar una “ficha control”, que integre, tanto partes informativos de los funcionarios



de servicio que objetiven riesgos de agresión, como elementos objetivos de peligrosidad. Asimismo incluirá – sin vulnerar la confidencialidad clínica- aquellas patologías susceptibles de hacer reaccionar a quien las padece de forma agresiva e impredecible.

A.4) *Elaboración/revisión de procedimientos de actuación concretos en materia de seguridad.* La Administración Penitenciaria dispone de un Plan de Seguridad que establece los procedimientos de actuación ante incidentes regimentales. No obstante, en función del diagnóstico se deberán elaborar procedimientos y/o revisar, y, en caso necesario homogeneizar, los procedimientos de actuación en determinados lugares/ actividades en las que se originan mayor número de agresiones a los empleados públicos penitenciarios, con la finalidad de disminuirlas, y por tanto, mejorar la seguridad de los trabajadores.

Por otra parte, hay Centros penitenciarios que disponen de procedimientos muy específicos, así como de manuales de buenas prácticas que serán estudiados y analizados, al objeto de valorar si pueden ser generalizados o bien adaptados a otros Centros de similares características.

A.5) *Potenciar los Programas de intervención y tratamiento.* Las medidas de seguridad regimentales destinadas a garantizar la seguridad del personal penitenciario deben ser completadas con otro tipo de intervenciones de carácter preventivo que forman parte de la intervención terapéutica que se lleva a cabo con los internos. Entre estos:

- *Programa de normalización de conducta*, dirigido a los reclusos más conflictivos, establecido por la Circular 15/2011, con el objetivo de reducir las conductas anti-sociales y potenciar las pro-sociales, desarrollando actitudes de respeto hacia los demás y enseñándoles conductas alternativas a la conducta agresiva como forma de solucionar sus problemas.
- *Protocolo de atención individualizada a los internos*, establecido por la Instrucción 16/2011, que permite que los internos tengan una atención concreta a sus demandas y se eviten situaciones de conflictividad que puedan repercutir en la seguridad del personal penitenciario.
- *Programa de intervención con 1º grados*, implantado por Instrucción 17/2011 de 8 de noviembre.
- Se está desarrollando un nuevo *Programa de intervención en conductas violentas (PICOVI)*, destinado a internos que cumplen



condena por la comisión de delitos violentos en general, así como aquellos que estando en prisión muestran comportamientos violentos, de forma grave y reiterada, y que tiene como objetivos principales ayudar al interno a reconocer su conducta y motivarle hacia el cambio desarrollando habilidades cognitivas, emocionales y conductuales, entrenar en autorregulación emocional y en conductas alternativas a la violencia, y promover un marco de valores y un estilo de vida adaptados a las normas comunes de convivencia.

A.6) **Medidas técnicas de seguridad.** Las medidas de seguridad en los centros penitenciarios son múltiples y diversas, en contraste con las que existen en cualquier otro ámbito de la Administración General del Estado, excluyendo, claro está, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y a las Fuerzas Armadas. Así pues, los Subdirectores de Seguridad o en su defecto, el Director o la persona que este designe, realizarán periódicamente una revisión de las medidas y sistemas de seguridad disponibles en el establecimiento (cámaras, arcos detectores, raquetas, medios coercitivos, equipos de protección, etc), con el fin de que los medios existentes estén siempre en condiciones óptimas de ser utilizados eficazmente. De dicha revisión y del funcionamiento correcto quedará constancia documental. Igualmente, trasladará en su caso, la necesidad de reparación y/o sustitución de aquellos que no funcionen correctamente y podrá realizar sugerencias relativas a su mejora.

A.7) **Medidas de protección jurídica.** Con ello se pretende reforzar y proteger específicamente el ámbito de autoridad que ejercen los funcionarios de Cuerpos Penitenciarios, con medidas ampliamente demandadas por los representantes sindicales:

- Así, reconocer expresamente la condición de autoridad pública a los funcionarios de prisiones en el legítimo ejercicio de sus funciones, más allá del reconocimiento y protección dispensada actualmente por el Código Penal.
- Identificación de su condición funcional por un número de registro profesional, en procesos administrativos y judiciales. Lo que permitirá su anonimato profesional y eventuales represalias por su actuación.
- Adopción de medidas que garanticen su separación del resto de detenidos en el caso de su detención, así como en el supuesto de ser ingresados en prisión y en los traslados con el fin de salvaguardar su integridad física.



- Finalmente, atendiendo a su carácter disuasorio de las conductas violentas de los internos y por tanto del riesgo de agresión, se propondrá una nueva catalogación de las infracciones disciplinarias en consonancia con las exigencias regimentales de preservar la seguridad y el orden en el Centro Penitenciario, incluyendo el endurecimiento de algunas sanciones disciplinarias cuando, como consecuencia de actos violentos ejercidos contra los trabajadores, estos sufrieran un quebranto significativo en su salud o integridad.

Se ha hecho pública la voluntad del Ministerio del Interior para abordar una actualización y sistematización de la normativa penitenciaria, comenzando por la propia Ley Orgánica General Penitenciaria, será éste el medio idóneo para incluir estas propuestas que, por el rango de la norma y su significación histórica, constituye o, así es percibido, un merecido reconocimiento público a su valía profesional, lo que será impulsado e incluido por este Gobierno en el correspondiente proyecto de Ley Orgánica y remitido a las Cámaras Legislativas para su tramitación parlamentaria.

- B) **Actuaciones durante la situación de riesgo: medidas activas.** Los procedimientos de actuación ante una situación de agresión, deben contener aspectos básicos tales como la necesidad de mantener la calma, tratar de contener la situación, no responder a las provocaciones, intentando reconducir la situación para disolver el conflicto. Avisar inmediatamente al Jefe de Servicios. Tratar de no actuar sólo. Intervenir con los equipos y elementos de seguridad adecuados. Seguir los procedimientos de seguridad establecidos.

En el ámbito penitenciario el conjunto de procedimientos de actuación ante las distintas situaciones de riesgo de agresión son elaborados desde la óptica de la seguridad. En este sentido, hay que señalar que cada Centro Penitenciario dispone de un Plan de Seguridad, que recoge las medidas a adoptar ante los incidentes regimentales; en dicho Plan se establecen los niveles de acción en función de las características del incidente y se señalan las actuaciones que deben realizar todos los agentes implicados, en función de que se trate de incidentes de carácter leve (resistencia pasiva al cumplimiento de órdenes), de carácter grave (resistencia activa o peleas o riñas tumultuarias) o de carácter muy grave (secuestros o intentos de evasión).

Por todo ello se procurará que los empleados públicos reciban información sobre los procedimientos de actuación y que los mismos sean aplicados, así como la disponibilidad de medios técnicos y



equipamiento coercitivos, de protección, y comunicación que disminuya el riesgo de lesiones ante situaciones conflictivas.

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

C.1) Actuaciones de apoyo en relación con el empleado público agredido.

El empleado público penitenciario agredido será atendido por los Servicios Médicos del Centro que le darán la primera asistencia al lesionado y valorarán la necesidad de derivar hacia una atención hospitalaria o ambulatoria. No obstante el personal funcionario que cotiza a MUFACE podrá acudir a su Entidad de Seguro o Seguridad Social según la elección del empleado público, y en el caso de personal que cotiza al Régimen General de la Seguridad Social a la Mutua de Trabajo y Seguridad Social – ASEPEYO- solicitando en ambos casos, el parte de lesiones, si las hubiera.

Desde la óptica de la prevención de riesgos laborales, las agresiones sufridas por un empleado público en el desempeño de su trabajo, se consideran accidente de trabajo o accidente en acto de servicio, según el sistema de Seguridad Social al que pertenezca el trabajador, por ello, en el ámbito penitenciario deberá actuar conforme lo establecido en los procedimientos de prevención, PPRL 1300: Procedimiento para la notificación de los accidentes de trabajo en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de II.PP y 1302: Procedimiento para los accidentes de trabajo con riesgo biológico en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de II.PP.

Dentro de las actuaciones de apoyo al empleado público, y como se ha señalado en el párrafo anterior, las lesiones que sufre el trabajador en el desempeño de su puesto de trabajo, son consideradas accidentes de trabajo.

- Otras medidas de apoyo:
 - *Póliza de Seguro de Accidentes suscrita por la SGIP* y que cubre a todos los empleados públicos penitenciarios.
 - *Póliza de Seguro de responsabilidad Civil.*
 - *Instrucción 6/2011 regula las comisiones de servicio*, dedicando su apartado 6.2 a las Comisiones de Servicios por motivos de seguridad y salud laboral, y señala expresamente “*Haber sido víctima de algún incidente grave o haber sufrido lesiones o secuelas considerables como consecuencia de la prestación del servicio*”. Esto permite que al empleado público que ha sufrido



una agresión con lesiones graves o con secuelas considerables, pueda ser trasladado en comisión de servicio a otro puesto de trabajo, y/o a otro Centro Penitenciario, al objeto de facilitar su recuperación y conciliar esta con su vida laboral.

- *Procedimiento de Prevención PPRL-300* de adaptación de puesto de trabajo, permite al trabajador víctima de una agresión que haya originado una lesión corporal o daño para la salud grave o muy grave, una adaptación del puesto de trabajo que facilite su incorporación al mundo laboral.
- *Asesorar y realizar un seguimiento por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales* al empleado público penitenciario que ha sido objeto de una agresión producida por un interno y haya ocasionado en el trabajador un daño para la salud grave o muy grave.

- **Apoyo psicológico.**

- En el supuesto que se considere la posibilidad de un **apoyo psicológico**, se informará al empleado público que la atención a la salud mental está incluida dentro de las prestaciones sanitarias cuando la causa de la misma lo es por contingencias profesionales, tanto en el personal que cotiza a la Seguridad Social como a MUFACE. El Servicio de Prevención que realiza el seguimiento del trabajador que ha sufrido una agresión por un daño para la salud grave o muy grave y sea necesario el apoyo psicológico, informará si se facilitan las sesiones necesarias para su total recuperación y, en caso de no ser así se trasladara a la Subdirección General de Recursos Humanos, al objeto de posibilitar soluciones.
- Elaboración de una Guía de atención y asesoramiento psicológico ante la situación de agresión sufrida por un empleado público en el desempeño de su puesto de trabajo en los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social. Dicha Guía se facilitará a todos los empleados públicos que han sufrido una agresión y ésta haya ocasionado daño para la salud.

- **Apoyo Jurídico.**

- Remisión de denuncia, por la Dirección del Centro, a la Autoridad Judicial de las agresiones a los empleados públicos. Esta actuación se realiza normalmente, no obstante, deberá generalizarse.



- 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. Dicha Guía se facilitará a todos los empleados públicos cuando tenga apertura el citado procedimiento.
- Potenciar la actuación de los Servicios Jurídicos del Estado.
- Se incluirá en el Pliego de Prescripciones Técnicas de cualquiera de las actuales Pólizas de Seguro de Accidente o de Responsabilidad Civil suscritas por la Secretaria General, una cláusula que asegure el asesoramiento u orientación al empleado público agredido ante la apertura de un procedimiento judicial en la vía penal. Asimismo comprenderá la asistencia jurídica en el caso de que el trabajador sufra una agresión grave o muy grave.

C.2) Actuaciones a realizar en las distintas Unidades de la SGIP. El presente Protocolo conlleva el compromiso de crear un Registro Específico de Agresiones en el que deberán ser registradas todas aquellas agresiones cometidas por internos a empleados públicos penitenciarios que conlleven lesión corporal o un daño objetivo y constatable. Su configuración deberá contemplar datos relativos a la agresión (lugar, fecha, modulo, tipo de agresión, etc), al interno (situación procesal, penitenciaria, permanencia en el CP, en prisión, etc) y al trabajador (tipo de personal, Cuerpo, antigüedad en la Administración, en el puesto, servicio, puesto de trabajo, etc) y su pleno funcionamiento se prevé en un plazo máximo de seis meses.

Por el trabajador agredido se cumplimentará el modelo de “notificación de agresión”, disponible en cada Centro Penitenciario y Centro de Inserción, que deberá ser firmada por el Jefe de Servicios del Centro y realizarse, a la mayor brevedad posible, una vez producido el hecho, incorporando en su caso, el parte de lesiones. Esta notificación deberá tener su reflejo en el SIP y en caso de lesión corporal, también deberá ser notificada como accidente de trabajo.

Una vez notificada la agresión, por el Subdirector de Seguridad y, en su defecto, por la persona que designe el Director, se realizará una investigación de la agresión, a la que incorporará la información o descripción de hechos aportada por el/os afectado/s, y los partes que han realizado tanto los trabajadores como el Jefe de Servicios. La investigación de la agresión, tratará de seguir siempre la misma



metodología, que atiende a los tres momentos de actuación de la estrategia preventiva (antes, durante y después de la agresión).

En el proceso de investigación, el Subdirector de Seguridad podrá requerir la colaboración y/o asesoramiento del Servicio de Prevención en las materias propias de prevención de riesgos laborales.

Es importante destacar que la finalidad para la que se realiza la investigación consiste en conocer las causas que han originado la conducta agresiva y/o las lesiones corporales o el daño para la salud a los empleados públicos, al objeto de poder adoptar medidas preventivas que eviten nuevas agresiones y/o minimizar el daño en aquellos supuestos que no se puedan evitar.

4. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

Se constituye una Comisión paritaria de seguimiento del contenido del presente Protocolo, que estará compuesta por 2 miembros de cada una de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, que lo hubieran suscrito, y en su caso, por las que se adhieran posteriormente al mismo, y por representantes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, entre los que se incluirán el/la titular de la Subdirección General de Recursos Humanos y/o, de la Subdirección Adjunta y el Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, pudiendo ser convocada con carácter extraordinario a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, en supuestos excepcionales, de agresión muy grave.

Sus funciones son las siguientes:

- Vigilancia y control del contenido del presente Protocolo, en relación a su grado de cumplimiento, implementación y eficacia del mismo.
- Realizar propuestas de mejora para la erradicación de los comportamientos violentos en el ámbito laboral y de actuaciones preventivas.
- Seguimiento de las comisiones de servicio reguladas en la I6/2011, formuladas como consecuencia de la aplicación del presente Protocolo.

5. ANEXOS

Se incorporan al presente Protocolo los siguientes Anexos:



Anexo I: Modelo de notificación de agresión.
Anexo II: Análisis del incidente/Recogida de datos.
Anexo III: Ficha de Investigación del incidente.
Anexo IV: Causas y Medidas Preventivas.



Número

número

ANEXO I. MODELO DE NOTIFICACIÓN DE AGRESIÓN

DATOS PERSONALES

Apellidos y nombre	Haga clic aquí para escribir texto
Unidad	Haga clic aquí para escribir texto

DATOS DEL INCIDENTE

Fecha	Haga clic aquí para escribir texto	Hora	Haga clic aquí para escribir texto
Lesión (aporte informe de lesiones)	Haga clic aquí para escribir texto.		
Descripción de la agresión	Haga clic aquí para escribir texto.		

Los datos de carácter personal proporcionados serán incorporados a un fichero del que es responsable LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS y serán tratados conforme a las estipulaciones presentes en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

El Jefe de Servicios
(Fecha y firma)

El trabajador
(Fecha y firma)

En -----, a --- de ----- de -----

En -----, a --- de ----- de -----



Número
número

ANEXO II. ANÁLISIS DE INCIDENTES

FICHA DE RECOGIDA DE DATOS.

A. DATOS DEL INCIDENTE					
Centro Penitenciario de	Haga clic aquí para escribir texto.				
Lugar del hecho	Haga clic aquí para escribir texto.				
En caso de producirse en un módulo especifique	Haga clic aquí para escribir texto.				
Fecha del incidente	Haga clic aquí para escribir texto.				
Hora del incidente	Haga clic aquí para escribir texto.				
Descripción Haga clic aquí para escribir texto.					
Número de trabajadores participantes	Haga clic aquí para escribir texto.				
Número de trabajadores lesionados	Haga clic aquí para escribir texto.				
Número de internos implicados	Haga clic aquí para escribir texto.				
Tipo de agresión	Haga clic aquí para escribir texto.				
Comunicación autoridad judicial	<p style="text-align: center;">Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <table border="1"> <tr> <td>Situación actual</td> <td>-----</td> </tr> <tr> <td>Resultado final</td> <td>-----</td> </tr> </table>	Situación actual	-----	Resultado final	-----
Situación actual	-----				
Resultado final	-----				

B. DATOS DEL INTERNO	
Apellidos y nombre	Haga clic aquí para escribir texto.
Fecha de nacimiento	Haga clic aquí para escribir texto.
Sexo	Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Nacionalidad	Haga clic aquí para escribir texto.
Situación procesal	Haga clic aquí para escribir texto.
Situación penitenciaria	Haga clic aquí para escribir texto.
Historial de incidencias regiminales	Haga clic aquí para escribir texto.
Patologías	Haga clic aquí para escribir texto.
Tiempo de permanencia (en meses)	Haga clic aquí para escribir texto.
Pertenencia a FIES	Haga clic aquí para escribir texto.
Repercusiones penitenciarias	Haga clic aquí para escribir texto.



C. DATOS DEL TRABAJADOR	
Apellidos y nombre	Haga clic aquí para escribir texto.
Fecha de nacimiento	Haga clic aquí para escribir texto.
Sexo	Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Tipo de empleado	Haga clic aquí para escribir texto.
Puesto desempeñado	Haga clic aquí para escribir texto.
Antigüedad (en meses)	En la Administración: Fecha
	En el Centro: Fecha
	En el actual puesto de trabajo: Fecha
	En el servicio actual: Fecha
Incidente sin lesión	Daño psicológico: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Incidente con lesión	Dispone de parte de lesiones: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	Tipo de lesión
Parte del cuerpo	Haga clic aquí para escribir texto.
Gravedad de la lesión	Haga clic aquí para escribir texto.
Días de baja laboral en I.T. (0 si cursa sin baja)	Inicio Fin
	Fecha inicio Fecha fin
	Fecha inicio Fecha fin
Asistencia recibida	Haga clic aquí para escribir texto.



Numero
número

ANEXO III. FICHA DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES.

A. ANTECEDENTES O DETONANTES			
Antecedentes genéricos	Haga clic aquí para escribir texto.		
Antecedentes concretos	Haga clic aquí para escribir texto.		
Observaciones Haga clic aquí para escribir texto.			
B. CAUSAS			
Causas	Haga clic aquí para escribir texto.		
Observaciones Haga clic aquí para escribir texto.			
C. MEDIOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD			
Medios materiales	Haga clic aquí para escribir texto.		
Normativa interna	Haga clic aquí para escribir texto.		
Observaciones Haga clic aquí para escribir texto.			
D. ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR			
Actividad que realizaba	Haga clic aquí para escribir texto.		
	¿En la actividad realizada se necesitan equipos de protección?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿Disponía el trabajador de los equipos de protección?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿Utilizó el trabajador los equipos de protección?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿Se hizo un uso adecuado de los equipos de protección?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
<i>Descripción de la actuación del trabajador</i> Haga clic aquí para escribir texto.			
	¿Existe un procedimiento o protocolo que regule la actuación de los funcionarios en este tipo de incidentes?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿Estaba el trabajador informado de su existencia?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	¿Actuó el trabajador conforme a procedimiento o protocolo?	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
E. ACTUACIONES DE APOYO			
Fecha inicio	Fecha finalización	Tipo de actuación	Observaciones
fecha inicio	fecha final	Haga clic aquí para escribir texto.	Haga clic aquí para escribir texto.



ANEXO IV.

POSIBLES CAUSAS	
Relacionadas con la organización	
<input type="checkbox"/>	Falta de procedimientos adecuados
<input type="checkbox"/>	Falta de medios de protección y seguridad adecuados
<input type="checkbox"/>	Falta de información sobre el perfil del interno
<input type="checkbox"/>	Falta de personal en la resolución del incidente
<input type="checkbox"/>	Falta de formación del personal
<input type="checkbox"/>	Rotaciones sistemáticas de servicios
<input type="checkbox"/>	Inadecuada separación interior de internos
<input type="checkbox"/>	Falta de información sobre el procedimiento de actuación
<input type="checkbox"/>	Mala ubicación de los medios de protección y coercitivos
<input type="checkbox"/>	Inadecuada organización de los trabajadores
<input type="checkbox"/>	Otras relacionadas con la organización
Relacionadas con el trabajador	
<input type="checkbox"/>	No utilización de procedimientos establecidos
<input type="checkbox"/>	No utilización de medios de prevención disponibles
<input type="checkbox"/>	No presencia de funcionarios en el lugar del incidente
<input type="checkbox"/>	Actuación inadecuada en la interacción con el interno: -Desconocimiento de las características del interno
<input type="checkbox"/>	Actuación inadecuada en la interacción con el interno: -Inadecuada valoración de la situación de riesgo
<input type="checkbox"/>	No disponer de información sobre el interno
<input type="checkbox"/>	No tener conciencia de la situación de riesgo
<input type="checkbox"/>	Otras relacionadas con el trabajador
Relacionadas con el interno	
<input type="checkbox"/>	Reacción explosiva e imprevisible
<input type="checkbox"/>	Reacción relacionada con patologías mentales
<input type="checkbox"/>	Reacción relacionada con consumo de tóxicos
<input type="checkbox"/>	Otras relacionadas con el interno



MEDIDAS PREVENTIVAS	
<input type="checkbox"/>	Información al trabajador sobre el procedimiento de actuación
<input type="checkbox"/>	Elaboración de un procedimiento de actuación específico
<input type="checkbox"/>	Dotación adecuada de medios de protección y de seguridad.
<input type="checkbox"/>	Facilitar información suficiente sobre el perfil del interno
<input type="checkbox"/>	Adecuada organización del servicio para resolución del incidente
<input type="checkbox"/>	Revisión de criterios y métodos de separación interior
<input type="checkbox"/>	Utilización y disposición adecuada de medios de protección y medios coercitivos
<input type="checkbox"/>	Adecuada distribución de servicios.
<input type="checkbox"/>	Presencia del Jefe de Servicios ante determinadas situaciones regimentales
<input type="checkbox"/>	Adecuación de las medidas de prevención y cautela.
<input type="checkbox"/>	Adecuada transmisión de información entre profesionales
<input type="checkbox"/>	Plan de formación específico