

Personal Penitenciario, la garantía de servicio público

Sin personal público no hay reinserción en las prisiones españolas

CCOO

servicios a la ciudadanía
instituciones penitenciarias sae

MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL PENITENCIARIO EN ESPAÑA

- Las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas, de carácter absoluto y fundamental, constituyen por ello principios básicos y mínimos, y como tal, se deben poner en práctica en todas partes y en todo momento
- La columna vertebral sobre la que se articula el sistema penitenciario español es la reinserción del los reclusos

MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL PENITENCIARIO EN ESPAÑA

- Los fines del sistema público de prisiones español tienen su sustento normativo en:
Constitución Española
artículo 25.2 establece que “Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados

MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL PENITENCIARIO EN ESPAÑA

- Los objetivos fijados por la Constitución se desarrollan, en leyes y reglamentos

Ley Orgánica General Penitenciaria

Según el Tribunal Supremo el artículo 25.2 de la Constitución española superpone los criterios de legalidad, reinserción y resocialización a cualquier otra finalidad de la pena

MARCO JURÍDICO DEL PERSONAL PENITENCIARIO EN ESPAÑA

Reglamento Penitenciario

El Reglamento Penitenciario señala en el artículo 3.1 que". La actividad penitenciaria se desarrollará con las garantías y dentro de los límites establecidos por la Constitución y la Ley

El régimen no constituye un fin en sí mismo, sino que es un "medio vinculado a la consecución de los fines previstos en el artículo 25.2 de la CE y en el artículo 1 de la L.O.G.P. que son la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales privativas de libertad y la retención y custodia de detenidos, presos y penados".

EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LAS PLANTILLAS DEL PERSONAL PENITENCIARIO

- Función Pública española existen varios tipos de relaciones laborales, concretamente en el ámbito de las Instituciones Penitenciarias, existen dos grupos de profesionales penitenciarios, por un lado el personal funcionario que representa en torno al 80% de las plantillas y por otro lado el personal laboral que sustenta el otro 20%, su diferenciación sustancial más allá de las diferentes categorías y funciones que los componen se basan en el marco de relación jurídica con la Administración.

EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LAS PLANTILLAS DEL PERSONAL PENITENCIARIO

EVOLUCION PLANTILLAS FUNCIONARIOS					
	2009	2011	2013	2015	2016
TECNICOS	775	848	842	822	820
MEDICOS	432	433	414	404	402
ENFERMEROS	582	593	593	578	575
CUERPO ESPECIAL	1157	1155	1054	964	899
CUERPO AYUDANTES	18894	19680	19363	18975	18961
OTROS	105	114	107	95	98
TOTAL	21945	22823	22373	21838	21.755

EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LAS PLANTILLAS DEL PERSONAL PENITENCIARIO

EVOLUCION PLANTILLAS PERSONAL LABORAL					
	2009	2011	2013	2015	2016
GRUPO 2	658	729	736	726	723
GRUPO 3	208	248	234	229	218
GRUPO 4	810	854	831	802	788
GRUPO 5	318	322	304	302	293
TOTAL	1994	2153	2105	2059	2022

EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LAS PLANTILLAS DEL PERSONAL PENITENCIARIO

Los factores del personal penitenciario inciden directamente en la calidad del servicio publico

1. déficit plantillas
2. ratio personal penitenciario/reclusos
3. envejecimiento de las plantillas

MEDIAS DE EDAD POR GRUPOS			
FUNCIONARIOS			
GRUPO A1	GRUPOS A2	GRUPOC1	GRUPOC2
49 años	52 años	49 años	56 años
PERSONAL LABORAL			
GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
49 años	52 años	52 años	53 años

EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LAS PLANTILLAS DEL PERSONAL PENITENCIARIO

Esta situación de degradación de las plantillas en el servicio público penitenciario en España, no es causal ni es un problema ligado con la situación de la económica

CCOO ha venido denunciando reiteradamente, desde el Ministerio del Interior y con el apoyo de la SGIP se ha iniciado una estrategia de deterioro de nuestra institución con el objetivo de acabar por privatizarla o externalizar parte de los servicios que en ella se desempeñan

SERVICIOS PÚBLICOS: EMPLEO PÚBLICO VERSUS PRIVADO

"Los servicios públicos no son perfectos solo porque son públicos. Algunos de ellos incluso tienen problemas importantes que suponen servicios insatisfactorios, malas condiciones para los trabajadores y costos adicionales",

Según un estudio específico del grupo PIQUE financiado por la propia Unión Europea, la privatización de servicios esenciales tiene efectos negativos en el plano social, además de en el empleo.

Diversos estudios demuestran que los servicios de correos privatizados han empeorado su servicio, reducido puestos de trabajo, reducido salarios y aumentado precios

SERVICIOS PÚBLICOS: EMPLEO PÚBLICO VERSUS PRIVADO

Además de los parámetros económicos, los servicios públicos hay que medirlos desde los parámetros sociales, en primer lugar por ser un factor de redistribución de la riqueza, garantizando el acceso a la ciudadanía con menores recursos a servicios básicos fundamentales, generando con ello un crecimiento de los beneficios colectivos y sociales.

El discurso neoliberal se ha ido reconvirtiendo hacia los eufemismos que permitan alcanzar los mismos objetivos, que no son otros que los de los beneficios empresariales, estando muy de actualidad bajo el eufemismo de la “colaboración público privada”

SERVICIOS PÚBLICOS: EMPLEO PÚBLICO VERSUS PRIVADO

La privatización seguridad exterior de las prisiones españolas, un negocio particular que sale costoso a los ciudadanos, un ejemplo del paradigma de la ineficiencia de privatizar lo público

COSTOS SEGURIDAD PRIVADA EN PRISIONES

2013	7.000.000
2014-2016	66.000.000
2016 prorroga	7.791.151
2017	34.000.000
2018	60.237.549

175.028.700

SERVICIOS PÚBLICOS: EMPLEO PÚBLICO VERSUS PRIVADO

- La capacidad punitiva del Estado no debe ser privatizada como garantía de calidad democrática.
- Los trabajadores públicos son una garantía, de eficiencia, igualdad y universalidad de los servicios públicos frente a la lógica de los beneficios privados.
- Las trabajadoras y los trabajadores públicos obtienen su trabajo a través de procesos selectivos públicos que garantizan el mérito, la capacidad y la estabilidad del puesto de trabajo

SERVICIOS PÚBLICOS: EMPLEO PÚBLICO VERSUS PRIVADO

- La condena como negocio no es algo ajeno a las democracias. En algunos países, las prisiones son un muy próspero negocio y constituyen lobbys muy influyentes. Fruto de esa presión nos encontramos con códigos penales muy rígidos y con elevado número de internos
- La posibilidad de privatizar el cumplimiento de las penas va mucho más allá de un debate economicista, de costos y beneficios, asistimos a la privatización de la capacidad exclusiva del Estado en materia punitiva, y abrimos al mercado como y cuanto se cumplen las condenas, favoreciendo escenarios penitenciarios para recluir la marginalidad, la enfermedad mental o la disidencia.

DÉFICIT DE PERSONAL Y SALUD LABORAL

- Una organización enferma, no puede ser una organización eficiente, la salud de un organización se mide por la salud de sus miembros, el sistema penitenciario español no goza de buena salud, porque sus trabajadores no la tienen.
- El medio penitenciario como organización cerrada es en si mismo un factor de riesgo desde la perspectiva de la salud laboral
- El personal penitenciario debe de tener garantizado políticas preventivas en materia de prevención de riesgos y salud laboral

DÉFICIT DE PERSONAL Y SALUD LABORAL

- La prevención de riesgos y la salud laboral cuenta con una Ley que los regula desde 1995, un Ley que no ha sido capaz de traspasar los muros de las prisiones.
- Los riesgos laborales que afectan a la mala salud laboral del personal penitenciario español son múltiples, destacan:
- Agresiones

EVOLUCION AGRESIONES Y % SOBRE ACCIDENTES LABORALES		
	Nº AGRESIONES	% S/ACCIDENTES
2012	348	31,72%
2013	380	31,32%
2014	367	28,78%
2015	486	38,69%
2016	448	40,03%

DÉFICIT DE PERSONAL Y SALUD LABORAL

Riesgos psicosociales

- El estrés, el acoso laboral y el malestar físico y psíquico que sufren muchas trabajadoras y trabajadores son el resultado de una mala organización del trabajo, no de un problema individual de personalidad, o que responda a circunstancias personales o familiares.
- La falta de programas preventivos de riesgos psicosociales, dentro de los planes preventivos de las prisiones, tiene consecuencias especialmente nocivas para el personal: expectativas de vida más corta, incremento enfermedades cardiovasculares, problemas respiratorios, problemas del sistema endócrino y problemas de naturaleza mental.

EL PERSONAL Y LA REINSERCIÓN EN IIPP

El sistema penal español tiene una importante paradoja, que finalmente se refleja en el funcionamiento y los fines del sistema penitenciario, y es la que se produce con tener una de las menores tasas de criminalidad de Europa, y al tiempo contar con una de las mayores de tasas de población penal

El primer objetivo del Servicio Público de Instituciones Penitenciarias en España es la reinserción y resocialización de los reclusos, para ello se necesita un volumen de personal y con la cualificación adecuada tal como establece la Ley.

EL PERSONAL Y LA REINSERCIÓN EN IIPP

El trabajo de reinserción que desarrolla el personal penitenciario en España tiene un carácter integral que se adecua a los diferentes regímenes penitenciarios y grados de tratamiento, y del que participan tanto las áreas tratamental, productiva, sanitaria, educativa o de vigilancia.

Pero esta potencialidad no puede quedar en un espacio meramente declarativo, las prisiones modernas orientadas a la reinserción y resocialización de los reclusos son espacios sumamente complejos que requieren no solo del personal suficiente, sino con la cualificación y complejidad que los objetivos exigen

EL PERSONAL Y LA REINSERCIÓN EN IIPP

Apostar por la mejora y eficiencia del tratamiento penitenciario tiene beneficios directos e indirectos, lograr que los objetivos de reinserción tengan parámetros mejores, tiene consecuencias no solo sobre los reclusos reinsertados y su potencialidad de resocialización, sino que en términos económicos representan una inversión muy rentable socialmente por su contribución a la disminución del impacto delictivo y la reincidencia. Indirectamente una prisión con un nivel de tratamiento desarrollado y bien dotado obtiene unos niveles de normalización regimental muy superiores a los modelos de carácter punitivo o exclusivo de retención y custodia.

EL PERSONAL Y LA REINSERCIÓN EN IIPP

CONCLUSIONES

- La reinserción no es solo una norma jurídica, es un objetivo penitenciario estructural que mejora la cohesión social y la convivencia.
- Los objetivos de reinserción son integrales y afectan a todas las áreas penitenciarias, siendo necesario contar con el personal cualificado y suficiente
- Un buen funcionamiento del sistema público penitenciario necesita tener una organización laboral saludable, la prevención de riesgos y las políticas de salud laboral deben de formar parte de la gestión de las prisiones

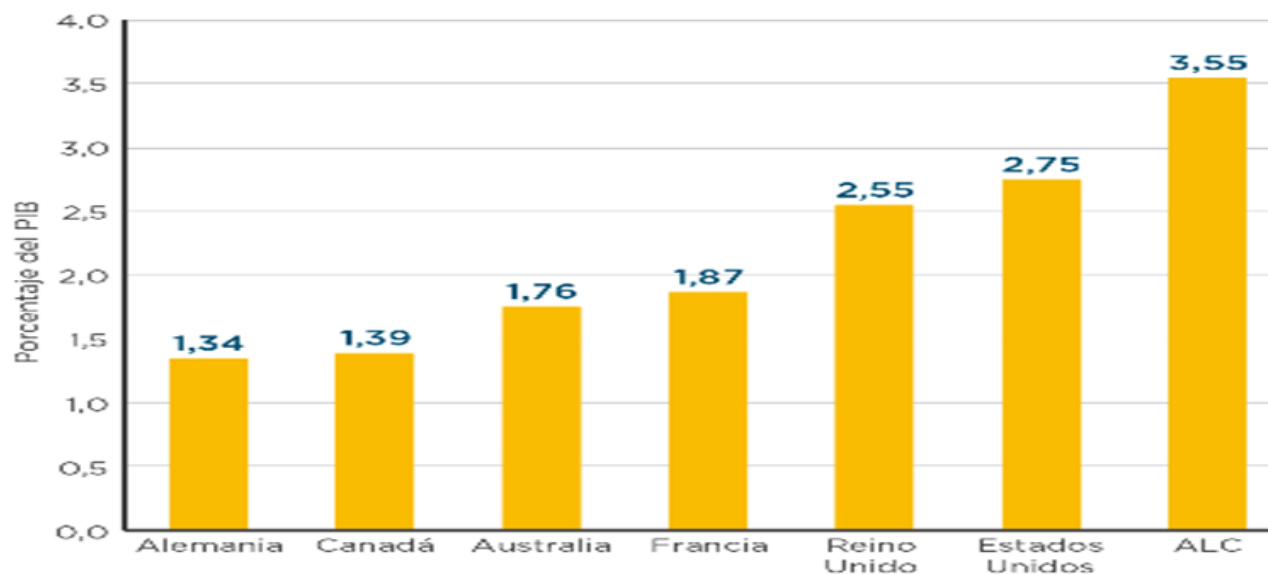
EL PERSONAL Y LA REINSERCIÓN EN IIPP

CONCLUSIONES

- El personal público penitenciario es la mejor garantía para la reinserción y del cumplimiento legal de la capacidad punitiva del Estado
- Invertir en recursos penitenciarios, es una inversión no un gasto, reinsertar es disminuir el delito y los gastos que este provoca a las personas y al Estado

EL PERSONAL Y LA REINSERCIÓN EN IIPP

Media de costos del crimen, comparativa internacional



Fuente: estimados de los autores basado en varias fuentes

Nota: Datos son para 2014, o el último año disponible.
ALC = América Latina y el Caribe