

---

BOLETÍN

---

Nº 33

2017

Asociación de Técnicos de Instituciones Penitenciarias  
Integrada en FEDECA

# ATTP



## Í N D I C E

CARTAS	1	Carta Consejo Ejecutivo
	2	VALORACION DE LAS JORNADAS DE ALMAGRO 2016
	4	ESTADOS UNIDOS BUSCA REENFOCAR SU MODELO PENITENCIARIO
	8	USO Y ABUSO DE GABAPENTINA EN EL ENTORNO PENITENCIARIO
	10	Funciones del puesto de trabajo: JURISTA DEL CUERPO SUPERIOR DE TÉCNICOS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS
ARTÍCULOS	21	“Los de SOLIDARIOS”
	23	RAZONES POR LAS QUE NO ASUMIR UN PUESTO DE LIBRE DESIGNACIÓN
	26	¿Por qué soy ATÍPICA?
	28	DOCUMENTO SOBRE SOLICITUD DE DETERMINADOS DERECHOS DE LOS DIRECTORES, SUBDIRECTORES Y ADMINISTRADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS
	29	INCIDENCIAS
RESEÑA	35	MANUAL DE EVALUACIÓN DEL RIESGO DE VIOLENCIA. METODOLOGÍA Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

## Carta Consejo Ejecutivo

En el mes de octubre de 2016 se celebraron en Almagro las IX Jornadas. La Comisión de Estudios como organizador, nos volvió a demostrar, tanto con los temas elegidos, como con las exposiciones, el nivel altísimo que se logra.

Las jornadas son intensas, porque a esto hay que añadir la información que fluye durante el resto del día y de la noche, en donde el intercambio de experiencias profesionales y personales, así como el reencuentro entre compañeros que nos vemos de tarde en tarde también tiene un gran valor.

Este trabajo lo debemos valorar todos y la Secretaría General debe tenerlo en cuenta para considerarlo como formación respaldada por la Administración, porque además de existir poca formación para Técnicos en II.PP., las Jornadas alcanzan un nivel que podríamos considerar de excelencia y que pocas organizaciones pueden contar con tan prestigiosos y preparados ponentes.

Felicitar a los componentes de la Comisión de Estudios por el trabajo realizado, y gracias por el tiempo que dedicáis en la organización de las jornadas y por el resto de trabajos que desarrolláis.

El Consejo Ejecutivo se había planteado varios objetivos desde el Congreso de 2015, algunos se han intentado realizando diversas gestiones. Una de ellas era entrevistarnos con el Ministro del Interior para plantear la situación actual de CST, pero esta entrevista no nos ha sido concedida, por lo que habrá que seguir solicitándola.

Otras cuestiones que se deben modificar son; la asignación del nivel 28 como Complemento de destino a los Directores de los Centros Penitenciarios, y retribuir tanto en tiempo como económicamente las Incidencias que realizan los mandos de los Establecimientos Penitenciarios. Esta última medida ya está siendo reclamada, y en caso de no ser atendida la petición, y ante las desestimaciones administrativas los interesados están organizando una plataforma para interponer el correspondiente recurso contencioso-administrativo. El impulso de esta acción fue dada por Atip, pero a partir de las desestimaciones que se están dictando en el ámbito administrativo, toda la organización para seguir

con las reclamaciones y recursos es llevado por una plataforma ajena a Atip.

Atip entiende que II.PP. necesita una revisión profunda y acorde a los tiempos actuales; reforma de la legislación penitenciaria, adecuación de los distintos Cuerpos Penitenciarios, estudio y actualización de las RPT' s de los C.P. y SS.CC. que están obsoletas, haciendo un estudio serio y actualizado, y si es por una entidad ajena a la Institución seguro que será más objetiva, etc..., estas medidas tienen que producirse más bien pronto que tarde en la Institución Penitenciaria porque de otra manera se va a llegar a una situación de difícil solución. Por lo que una vez que se celebre el X Congreso y con la nueva Ejecutiva se analizará y programará la estrategia a seguir.

Antes de publicar esta carta, el Presidente comunicó su deseo de dimitir del cargo debido a que determinadas situaciones personales y profesionales le hacían imposible continuar desempeñando de la manera que se corresponde y merece el puesto. No obstante sigue formando parte del Consejo Ejecutivo.

No nos olvidemos que Atip la hacemos fuerte entre todos. Animamos a los Técnicos a seguir trabajando al máximo, independientemente de las circunstancias adversas que a veces nos encontramos. Seguro que en algún momento alguien se hará eco de nuestras peticiones.

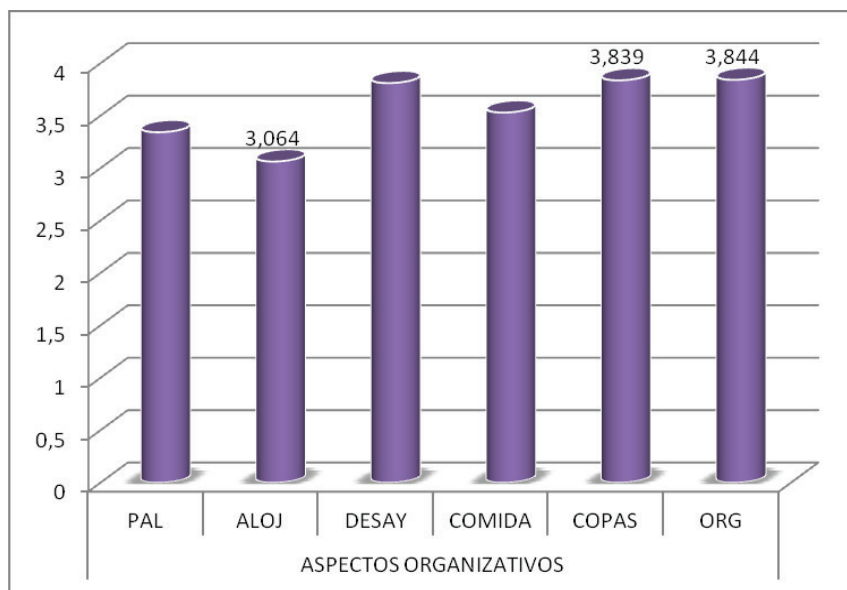
Os emplazamos para el X Congreso de Atip que se celebrará el próximo 4 de noviembre en Madrid.

Un saludo a todos.

## VALORACION DE LAS JORNADAS DE ALMAGRO 2016

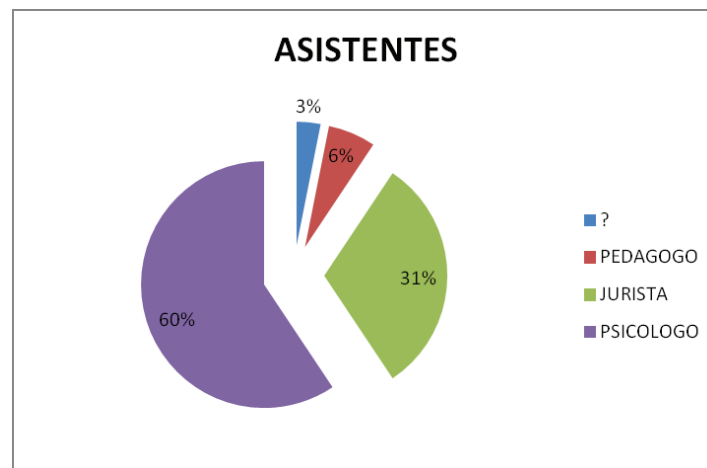
Un año más nos reunimos en Almagro para compartir inquietudes, experiencias y, por su puesto, aprender algo nuevo. Este año, las jornadas estuvieron caracterizadas por algunas ausencias y sus justificaciones, principalmente el descuento sobre las retribuciones que de manera generalizada los directores, en ocasiones asesorados por los jefes de gabinete, proponían ejecutar con respecto a los asistentes a las jornadas.

Con este tema flotando en el ambiente, iniciamos las jornadas los pocos menos de cincuenta asistentes, que finalmente acudimos en algún momento de las mismas. Como siempre, al finalizarlas, solicitamos un cuestionario anónimo de valoración, para conocer vuestras opiniones. De los 32 cuestionarios que recogimos, podemos destacar la buena valoración que la organización de las jornadas os mereció, a pesar de los cambios de última hora en cuanto a las comidas y el desayuno.



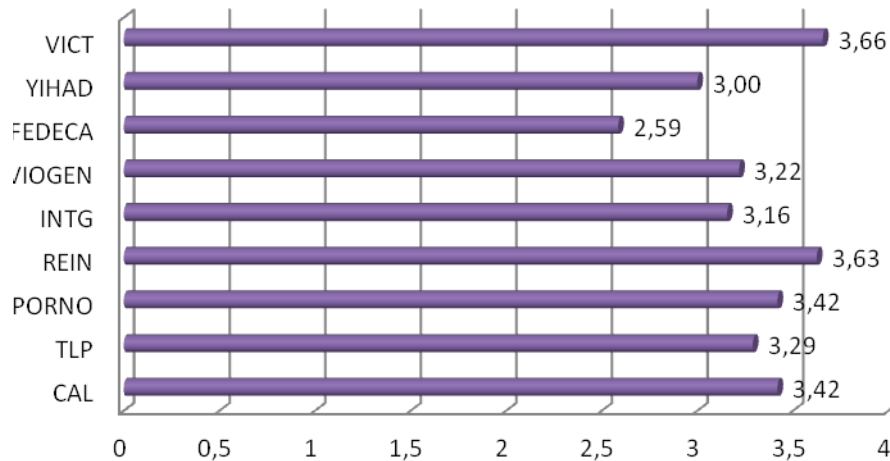
De entre todos los cambios, el que mejor acogida tuvo, fue el lugar de disfrute de las copas. Cerrado el mítico Ágora, el nuevo local, que incluía karaoke, fue un punto de encuentro y de risas para todos. Por el contrario, el aspecto peor valorado (teniendo en cuenta que hablamos de un 3,064 sobre 4), fue el alojamiento, en referencia a las minimalistas habitaciones del palacio, por todos conocidas.

En esta ocasión, como en otras anteriores, la mayoría de los asistentes fueron psicólogos, seguidos de los juristas, pero también contamos con la presencia de pedagogos y sociólogos, especialidades que cuentan con menos representación en la población general de los técnicos.



En cuanto a los contenidos de las jornadas, señalar, la buena valoración general que obtuvieron todas las ponencias. Como en otras ocasiones, la ponencia menos valorada, fue la de nuestro compañero de FEDECA, en la que se expusieron los últimos movimientos de la Federación en defensa de los derechos de los integrantes del Grupo A1. El resto de las valoraciones superaron el 3 sobre 4 en las valoraciones.

### VALORACIONES DE LAS CONFERENCIAS



Entre las ponencias más comentadas y mejor valoradas, figura la última conferencia que cerró las jornadas: "Prevención y adecuación de la normativa penal a la violencia doméstica y de género. El rol de la víctima" impartida por D. Antonio Nicolás Marchal Escalona. No sabemos si fue por el efecto de recencia respecto a la realización del cuestionario, lo dinámico de la exposición a través de los vídeos que el Señor Marchal utiliza en su intento de concienciación con los adolescentes, o la contundencia de los mensajes expresados, lo que más le llegó al auditorio.

La segunda mejor valorada, la realizada por D. Antonio Andrés Pueyo, un viejo conocido de los trabajamos en estos ámbitos. En esta ocasión, nos presentó los resultados obtenidos tras aplicar el RisCanvi en las variables relacionadas con la reincidencia, en su conferencia titulada "¿Es técnicamente posible anticipar la reincidencia delictiva? El protocolo RisCanvi en las prisiones catalanas."

Uno de los temas más polémicos y comentados a la hora de la comida, discurrió en torno a la ponencia de D. Roberto Colom, quien nos llamó la atención sobre la importancia que la variable inteligencia puede tener en la viabilidad y eficacia de los programas de tratamiento que aplicamos en Instituciones Penitenciarias, al ser esta una de las variables con contenido psicológico más estable a lo largo de la vida y que mejor predice el éxito social.

Señalar igualmente, lo oportuno, casi providencial de la ponencia titulada "la radicalización yihadista: factores psicosociales involucrados e implicaciones para la intervención", impartida por D. Luis de la Corte Ibáñez, quién desde el trabajo que realiza en la Universidad Autónoma de Madrid, nos contó los avances limitados que se han realizado en la elaboración de perfiles de sujetos susceptibles de radicalizarse, todo ello poco antes de la emisión de la circular por parte de la Secretaría General, para evitar dicho fenómeno.

Finalizar agradeciendo a todos los compañeros que pudieron asistir su interés y participación, y lo enriquecedor de todos sus comentarios, que aportan un valor añadido a las jornadas difícil de cuantificar, pero como diría D. Juan Andrés Ligeró, le aporta una gran calidad subjetiva al desarrollo de estos encuentros.

## ESTADOS UNIDOS BUSCA REENFOCAR SU MODELO PENITENCIARIO

Fernando de Lasala Porta.

Psicólogo del C.P. Ocaña-II.

Estados Unidos es, hoy en día, el país líder mundial en encarcelamiento contando con 2,2 millones de personas en prisión, lo que supone un aumento de su población penitenciaria en un 500% a lo largo de los últimos 30 años; este fenómeno ha llevado a algunos a hablar de un "sistema de encarcelamiento en masa" del que se critica que mantiene encerrados a demasiados infractores que podrían ser catalogados como "de bajo riesgo".

Entre las causas que parecen estar detrás de esa espectacular subida de la población penitenciaria se encontrarían las políticas de "guerra contra las drogas" adoptadas en las últimas décadas en EE.UU. Concretamente, se ha señalado que una cantidad reseñable de las personas encarceladas en este país están cumpliendo condenas por delitos relacionados con el consumo y tráfico de sustancias, tratándose de infractores no violentos, considerados de poca gravedad y que, en muchos casos, no cuentan con antecedentes penales.

Frente a esta situación de las prisiones norteamericanas, que es percibida por muchos como insostenible por sobredimensionada, costosa e injusta para con algunos delincuentes, ha surgido, en los últimos años, un movimiento con amplio respaldo político y social que propugna el cambio desde un modelo penal y penitenciario de "castigo" hacia un "modelo de rehabilitación". Así pues, este cambio de modelo ha venido alentado por los dos grandes partidos políticos norteamericanos (republicano y demócrata) e impulsado por un nuevo enfoque apoyado en políticas basadas en la evidencia y la preocupación por las realidades fiscales, sugiriendo una inversión en programas de rehabilitación y la expansión de opciones de liberación anticipada.

En esta línea, ya en 2013, un grupo de ex fiscales federales y otros altos funcionarios del gobierno norteamericano hicieron una declara-

ción pública en la que "denunciaban" un sistema penitenciario a nivel federal que resultaba, en gran medida, ineficaz e injusto; un sistema, decían, que se cebaba con los delincuentes "de bajo nivel" quienes, además, cumplían generalmente penas extremadamente largas, las cuales frecuentemente no casaban con la gravedad de los crímenes cometidos.

En una reciente encuesta realizada a nivel nacional por *The Pew Center on the States*, dos tercios de los votantes declarados como demócratas y la mitad de los republicanos se mostraron fuertemente a favor de reducir el tiempo de prisión para aquellos infractores no violentos considerados de bajo riesgo, de modo que el ahorro derivado de ello pudiera servir para mantener en prisión solamente a aquellos criminales verdaderamente violentos y, asimismo, ayudase a promover y mejorar los sistemas de libertad condicional y medidas alternativas.

Algunos de los más importantes líderes nacionales de ambos partidos han apoyado explícitamente esta nueva dirección. Sin embargo, existen diferencias ideológicas importantes entre los motivos que llevan a demócratas y republicanos a apoyar este cambio de modelo en la política penal y penitenciaria. Así, del lado demócrata se invocan los principios de justicia y compasión, de protección de la libertad individual y de salvaguarda de las libertades civiles, mientras que del lado republicano se enfatiza la necesidad de un sistema penitenciario efectivo e inteligente, la reducción de sus costes y el aumento de la seguridad pública.

Como resultado de este impulso político y social, en 2015 y 2016 se han introducido en EE.UU. dos interesantes propuestas de ley: el proyecto de ley H.R. 2944, o "Ley de justicia segura, responsable, justa, y efectiva" ("*The Safe, Accountable, Fair, Effective* –SAFE– Justice

Act) y el proyecto de ley H.R. 759, de Reducción del riesgo de reincidencia, (*"Recidivism Risk Reduction Act"*).

Ambos proyectos de ley comparten los objetivos de reducir la población reclusa y el coste asociado a este sistema penitenciario federal buscando identificar con precisión a los "infractores de bajo riesgo", colocándolos en programas de reducción de la reincidencia y permitiendo su liberación anticipada bajo ciertas circunstancias.

### **Cómo funcionará el nuevo "sistema de evaluación de riesgos y necesidades"**

Los dos proyectos de ley mencionados buscan la creación, bajo el impulso y la supervisión del fiscal general de los EE.UU., de lo que se ha venido a llamar un "sistema de evaluación de riesgos y necesidades posterior a la sentencia" (en inglés, *"Post-Sentencing Risk and Needs Assessment System"*) usando herramientas y programas de evaluación basados en la evidencia. Este sistema de evaluación funcionaría de la siguiente manera: todos los internos (a nivel federal) serán evaluados, recibirán una clasificación en cuanto a su nivel de riesgo de reincidencia (bajo, medio o alto) y, de acuerdo con ello, todos ellos serán ubicados en unos u otros programas o actividades al objeto de reducir dicho riesgo. Estos programas pueden incluir desde la capacitación laboral a la intervención de carácter cognitivo-conductual, el tratamiento de deshabituación de drogas o alcoholismo, la tutoría, etc. Los internos, en base a su participación y buen aprovechamiento en tales programas y actividades pueden obtener unos "créditos de tiempo", lo que permitiría que aquéllos previamente calificados como "de bajo riesgo" sean elegibles para obtener una libertad anticipada en tanto el director del centro lo apruebe y el juez lo ratifique. La redacción de estos proyectos de ley incluye, no obstante, una lista de 47 excepciones en virtud de las cuales los internos no podrían ser considerados para beneficiarse de este sistema (por ejemplo, en casos de corrupción de menores o de terrorismo).

Estas propuestas legislativas requieren que el ahorro derivado de una eventual disminución de la población carcelaria como resultado de la aplicación de esta nueva política sea reinvertido en una mayor expansión de programas de reducción de la reincidencia y de las actividades productivas.

Cabe decir que la literatura parece haber validado el enfoque del sistema propuesto por la nueva legislación. Así pues, entre otros, Andrews (2006) ya señaló que la investigación había demostrado consistentemente que evaluar el riesgo de reincidencia de cada individuo, combinar la supervisión y el tratamiento con el nivel de riesgo de un infractor y enfocar sus factores de riesgo y necesidades criminales únicos con programas que cuentan con una eficacia probada mejoraba significativamente los resultados de los delincuentes y contribuía, asimismo, a mejorar la seguridad pública.

### **Cuál podría ser el impacto de este nuevo enfoque**

Si bien no existen a día de hoy investigaciones disponibles acerca del impacto que esta política pueda tener en el sistema penal y penitenciario estadounidense a nivel federal, sí existen algunos estudios que analizan los resultados de algunos paquetes de reformas similares aprobados recientemente por parte de algunos estados del país, que utilizan la evaluación del riesgo/necesidades de los internos y están dirigidos a ahorrar millones de dólares.

Así, Eisen y Chettiar (2015) han examinado la puesta en marcha en California de la *"Community Corrections Performance Incentive Act"*, en 2009, y la *"Adult Redeploy Illinois"*, en el estado de Illinois, en 2013. Estas propuestas legislativas han buscado, mediante un sistema similar al propuesto ahora a nivel federal, poder excarcelar a delincuentes no violentos incentivando su derivación a tribunales especializados y fomentando la aplicación de una suerte de libertad vigilada intensiva. En ambos casos se constató una mejora en términos de seguridad pública así como significativos ahorros de costes para dichos estados.

## La aparición de nuevos programas de intervención: el programa HOPE

Asimismo, también en EE.UU. se han venido dando avances recientemente en el campo de las medidas alternativas a la prisión, mediante la aplicación de propuestas novedosas e interesantes que buscan, en paralelo al sistema explicado anteriormente, reducir el número de reclusos en las prisiones norteamericanas, particularmente respecto de los infractores que lo son por consumo de drogas (dicho abuso es considerado delito en la mayoría de estados de EE.UU.)

Así, quizás uno de los ejemplos más significativos y que más interés ha despertado en los últimos años en este ámbito ha sido el del programa HOPE (acrónimo, en inglés, del *Hawaii Opportunity Probation with Enforcement*), impulsado inicialmente en Hawai e imitado posteriormente en otros estados del país.

El programa HOPE es una estrategia de supervisión a nivel comunitario para aquellos infractores que abusan de determinadas sustancias y se encuentran cumpliendo por ello medidas alternativas. Los principales objetivos del programa HOPE son los de reducir dicho consumo abusivo de drogas y evitar así la reincidencia de estos sujetos y su eventual encarcelamiento. El programa comienza con una audiencia del infractor frente al juez, que le sirve de advertencia/notificación, donde a aquél se le explican claramente las normas que ha de cumplir bajo ese período de supervisión fuera de prisión; la violación de las condiciones impuestas durante dicho período da lugar a un ingreso inmediato del infractor en prisión por un tiempo de duración breve. Hawken y Kleiman (2009) señalan que la idea central de este programa se basa en un principio de sentido común: que el mayor efecto disuasorio de un castigo (previamente advertido) vendrá más del hecho de que se sepa que éste se va a aplicar con certeza y con rapidez tras quebrantar la norma que de la mayor severidad que pueda llevar asociado.

Por otro lado, el programa no pretende imponer un tratamiento de drogodependencia a cada

infractor. En lugar de ello, la necesidad o no de tal tratamiento se basará en la observación de ciertos comportamientos objetivos, tales como dar positivo a un test de drogas, y no en el autoinforme y, así, aquéllos que se encuentran cumpliendo una medida alternativa sólo son obligados por sentencia a seguir un tratamiento farmacológico si siguen dando positivo en los tests de drogas o si solicitan ser derivados a dicho tratamiento.

Según Hawken y Kleiman (2009) el programa HOPE habría logrado sus principales objetivos ya que aquellos infractores que participaron en él redujeron sus positivos a tests de drogas, aumentaron su asistencia a las citas programadas para su supervisión y fueron significativamente menos propensos a ser arrestados durante su periodo de seguimiento.

Al hilo de estos resultados positivos, en los últimos años este programa parece haber ganado popularidad fuera del estado de Hawai, donde originalmente se implantó. Pero a pesar de que las variantes del mismo se han implementado en más de 40 jurisdicciones (Pearsall, 2014) la investigación sobre su impacto ha sido limitada y ha dado resultados mixtos. Así pues, otros estudios han sido menos optimistas advirtiendo que la eficacia del programa podría estar comprometida en otros territorios.

De hecho, incluso Hawken y Kleiman (2009) señalan en su estudio que la validez externa de los resultados es cuestionable, ya que aplicar las sanciones del modo que propugna el programa (esto es, de una manera rápida y cierta) requiere cooperación y una voluntad de cambiar ciertas formas de actuar de las administraciones implicadas.

### Reflexión final

Como reflexión final acerca de todo lo anteriormente expuesto cabría decir, por un lado, que el hecho de que EE.UU., la primera potencia en cuanto a población penitenciaria, esté girando (si bien lentamente) hacia un modelo penitenciario rehabilitador, no deja de ser una buena noticia que no hace sino confirmar que dicho



modelo basado en la intervención (frente al de "castigo") se revela como más adecuado para el interno, para la sociedad y para el contribuyente que lo financia con sus impuestos. No en vano, este modelo ha sido adoptado hace tiempo por el resto de países occidentales.

Es de esperar que la nueva administración del presidente Trump no altere el rumbo de esta nueva política penal y penitenciaria y permita que las propuestas de ley adoptadas por ambos partidos en este terreno sigan adelante.

Por otro lado, y respecto a la adopción de ciertos programas novedosos y alternativos (como el HOPE), cabe advertir del riesgo que puede acarrear la popularidad que un programa penitenciario pueda alcanzar en un momento dado. Como hemos visto en el caso del mencionado programa, esto podría conllevar un alto coste de oportunidad porque cuando a los infractores se les administran programas que se revelan populares pero que no están probados, no se les está suministrando un tratamiento basado en la evidencia y de probada efectividad. Por lo tanto, al derivar a los delincuentes hacia una intervención tratamental cabría plantearse porqué deberían éstos recibir un programa de este estilo (novedoso y popular pero no probado) en vez de un tratamiento basado en los principios acreditados del modelo RNR (principios de riesgo, necesidad y responsividad).

### **Bibliografía:**

Andrews, D. (2006). "Enhancing Adherence to Risk- Need-Responsivity: Making Quality a Matter of Policy," *Criminology and Public Policy* 5

Eisen, L., y Chettiar, I. (2015). *The Reverse Mass Incarceration Act*. Brennan Center for Justice. Retrieved from: <https://www.brennancenter.org/publication/reverse-mass->

Hawken, A., y Kleiman, M. (2009). *Managing drug involved probationers with swift and certain sanctions: Evaluating Hawaii's HOPE*. Washington, DC: National Institute of Justice, Office of Justice Programs. Retrieved

from <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/1/nij/grants/229023.pdf>

Pearsall, B. (2014). Replicating HOPE: Can others do as well as Hawaii? *National Institute of Justice Journal*, 273, 1-5.

Pew Center on the States (2010). *Key Findings from a National Survey of 1,200 Registered Voters Conducted March 7-14, 2010*. Washington, DC: The Pew Charitable Trusts.

## USO Y ABUSO DE GABAPENTINA EN EL ENTORNO PENITENCIARIO

Raúl de la Cruz Orobio.  
 Biólogo especialista en Biología Sanitaria  
 Unidad de Atención al Drogodependiente  
 C.P. MADRID-IV (NAVALCARNERO).

### ANTECEDENTES

Dentro de la enorme complejidad que comprende el tratamiento multidisciplinar de las drogodependencias y todos los factores que podrían afectar a la adherencia al mismo, el deseo de consumo o *craving* es una de las circunstancias más desfavorables a las que debe enfrentarse el paciente y el terapeuta, y uno de los criterios principales que contempla el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5) para la evaluación de un posible trastorno adictivo.

Es precisamente el deseo de consumo el que lleva a la búsqueda irrefrenable de la sustancia o a la sustitución de la misma por alternativas que mimeticen los efectos deseados.

Dentro del entorno penitenciario, la dificultad añadida para encontrar determinadas sustancias ha llevado al consumo de ciertos fármacos que consiguen, en ciertas dosis, imitar los efectos de sustancias que serían más fáciles de adquirir en libertad. La problemática derivada no se limita exclusivamente al consumo de fármacos sin control médico sino a una "comercialización" de los mismos bien tratando de engañar al médico con síntomas falsos bien por la "venta" por parte de pacientes que realmente los tienen prescritos.

El ejemplo típico está en el tratamiento de la ansiedad por benzodiazepinas que genera verdaderos problemas diagnósticos tanto dentro como fuera del entorno penitenciario. Mucho menos conocido es el abuso de gabapentina con el sobrenombre de "*borrachas*".

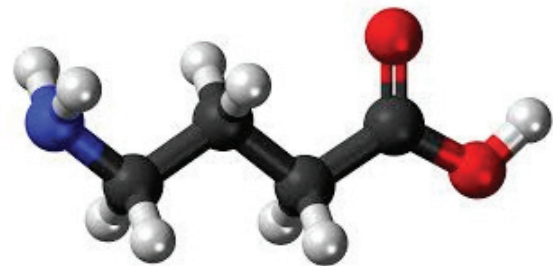
### ANÁLISIS

La gabapentina forma parte de una gran familia de fármacos conocidos como antiepilépticos o anticonvulsivos que en su inicio fueron concebidos para prevenir y/o combatir las crisis tonicoclónicas más conocidas como crisis convulsivas. También se ha demostrado su eficacia en casos de dolor crónico, especialmen-

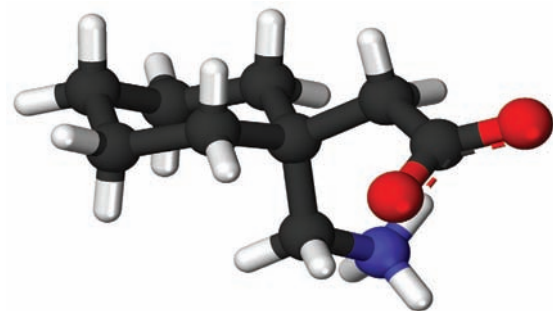
te neuropático. En la actualidad se están revisando otros usos como la estabilización del ánimo en la depresión bipolar, la ansiedad en determinadas fobias, control de impulsividad, insomnio, etc.

La actividad de la gabapentina viene dada por su gran parecido estructural con el neurotransmisor GABA (ácido gamma-aminobutírico) uniéndose a los mismos receptores en el sistema nervioso central, aunque es muy poco lo que se sabe sobre la enorme complejidad de su actividad cerebral.

Pero no es en su actividad terapéutica el detonante del abuso de la gabapentina sino en sus bien contrastados efectos secundarios, los que le han concedido en la jerga callejera en desafortunado nombre de *borracha*.



Estructura molecular del GABA



Estructura molecular de la gabapentina

Como en la mayoría de los fármacos neuroactivos, la cantidad de efectos secundarios derivados del consumo de gabapentina son extensos, y muchos de ellos *imitan las consecuencias de una ingesta excesiva de alcohol*. De hecho para conseguir dichos efectos se suele buscar la sobremedicación con el peligro que supone una posible sobredosis.

Entre la multitud de efectos secundarios podemos observar: somnolencia, debilidad, cansancio, mareos, vértigo, náuseas, vómitos, visión doble, inestabilidad, ansiedad, sequedad de boca, habla torpe, pensamientos extraños, etc.

Muchos de estos efectos conllevan la imitación de la típica borrachera que es precisamente lo que se persigue con su abuso, aunque la sobremedicación puede derivar en efectos graves y muy graves como convulsiones, dificultad para tragar, dificultad para respirar, inflamación de lengua, labios, cara, etc. que pueden derivar en inconsciencia, fallo respiratorio y muerte.

Los efectos de somnolencia y disminución de la ansiedad pueden ser atractivos para determinados cuadros de drogodependencias así como en casos concretos de alcoholismo y/o uso lúdico ocasional.

En esta línea es muy positivo poder observar los fármacos para poder reconocer su posible circulación en nuestro entorno. Aunque la gabapentina ya existe como genérico, existen varias marcas comerciales como Neurontin®, Gabatur®, Gabmylan®, etc. Así como otros anticonvulsivos sin ser derivados de la gabapentina como la Lyrica® (pregabalina) y Depakine® (ácido valproico).

De todas ellas la más demandada es la gabapentina de 300 mg, que es la presentación que se conoce como *borracha*, más por su leyenda que por una diferencia química sustancial y muy posiblemente por ser parte del tratamiento más extendido.



Conocer la existencia de un consumo inadecuado o del consumo enmascarado de determinados fármacos es especialmente útil para alcanzar el éxito en el tratamiento, en la prevención de casos de sobredosis y en atajar el "comercio" en las instituciones cerradas o penitenciarias.

**BIBLIOGRAFÍA**

1. Myrick, H., y otros. «**Gabapentin in the treatment of cocaine dependence: a case series**». Journal of Clinical Psychiatry, 2001; 62(1):19-23.
2. «**Gabapentina y pregabalina: entre el uso y el abuso**». Infac (Eskualdeko Farmakoterapi Informazioa). Volumen 22, nº 4, 2014.
3. Iraurgi Castillo, I., Corcuera Bilbao, N. «**Craving: concepto, medición y terapéutica**». Norte de salud mental nº 32, 2008, pag 9–22.
4. Deborah S. Hasin, Ph.D., Charles P. O'Brien, M.D., Ph.D., Marc Auriacombe, M.D., Guilherme Borges, Sc.D., Kathleen Bucholz, Ph.D., Alan Budney, Ph.D., Wilson M. Compton, M.D., M.P.E., Thomas Crowley, M.D., Walter Ling, M.D., Nancy M. Petry, Ph.D., Marc Schuckit, M.D., and Bridget F. Grant, Ph.D. «**DSM-5 Criteria for Substance Use Disorders: Recommendations and Rationale**». Am J Psychiatry. 2013 Aug 1; 170(8): 834–851.
5. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5). Pag. 481-589.
6. Prasad K, Krishnan PR, Al-Roomi K, Sequeira R. «**Anticonvulsant therapy for status epilepticus**». Br J Clin Pharmacology 2007; 63 (6):640-7.
7. Schifano F. «**Misuse and Abuse of Pregabalin and Gabapentin: Cause for Concern?**». CNS Drugs, Abr 2014.

## Funciones del puesto de trabajo: JURISTA DEL CUERPO SUPERIOR DE TÉCNICOS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

Pedro M. Martínez Moreno.  
Jurista del Cuerpo Superior de Técnicos  
de Instituciones Penitenciarias. Director  
CIS Málaga.

### **1. Aproximación al problema:**

El Cuerpo Técnico (ésta era su denominación primitiva) se creó con la Ley 39/1970, de 22 de diciembre, de Reestructuración de los Cuerpos Penitenciarios. Se justificó su creación por los nuevos métodos de reeducación y reinserción social que la institución debía aplicar, y se dotó a la misma de diversos especialistas. En términos muy generales se decía que los funcionarios del Cuerpo Técnico realizarían las labores propias de su especialidad, además de las de dirección e inspección de las instituciones y servicios.

El Reglamento Penitenciario de 1981<sup>1</sup> se ocupó de las funciones de los juristas en el art. 281. El Reglamento actual, que deroga el anterior, aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, en vez de regular las funciones de los distintos puestos de trabajo, deja en vigor la regulación del anterior, aunque con rango de Instrucción de la Dirección General, sin duda esperando el correspondiente desarrollo por parte de nuestro Centro Directivo<sup>2</sup>. Estos artículos, entre los que se encuentra el citado 281, tratan de los servicios, unidades y puestos de trabajo, y deben seguir aplicándose con las adaptaciones interpretativas que aconseja la actualidad. Desde aquella fecha hasta hoy han cambiado muchas cosas. Para empezar ha cambiado el enfoque del tratamiento penitenciario. Antes más cercano a las ciencias de la salud, ahora más cercano a las ciencias de la conducta.

### **2.- Fuentes de estudio.**

Creo que pueden servir de fuente para determinar las funciones de los juristas:

- La norma de creación del cuerpo en 1970 y su modificación de 2011.
- El artículo 281 del Reglamento Penitenciario aprobado por R. D. 1201/1981, de 8 de mayo (artículo actualmente en vigor con rango de Resolución de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias)
- Las instrucciones y materias impartidas a los Juristas en el Curso Selectivo de acceso al cuerpo.
- Cometidos que se le asigna en los concursos de traslados.
- Las normas que regulan indirectamente el trabajo de este Técnico, al igual que el de otros, al regular el régimen penitenciario, el funcionamiento y actuación de sus órganos, derechos de los internos, servicios, etc. No solo el actual Reglamento Penitenciario, sino, y especialmente, las instrucciones de la Dirección General o Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y del Ente

1 Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo.

2 Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.

- Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
- Normas que regulan funciones de otros puestos de trabajo de la Administración con cometidos similares (por ejemplo, el Servicio Jurídico del Estado)
- Normas que regulan profesiones con las que se puede establecer relación de similitud (por ejemplo Abogados).
- Las funciones de otros puestos de trabajo de la institución penitenciaria. En caso de duda habrá que ver si hay otro puesto de trabajo que tiene encomendada la misma o parecida función, o que la tarea en cuestión encaja mejor dentro de las competencias de otro puesto o profesión.<sup>3</sup>
- Las normas sobre organización administrativa y el ordenamiento jurídico administrativo.

### **3.- Normas de creación del Cuerpo Técnico.**

Según la Ley 39/1970, de 22 de diciembre, de Reestructuración de los Cuerpos Penitenciarios y el Real decreto 3.261/1977, de 1 de diciembre, para acceder al cuerpo se debía estar en posesión del título de enseñanza superior universitaria o técnica y acreditar los conocimientos de la especialidad de que se trate. Estos conocimientos especiales eran: Criminología, Psicología, Pedagogía, Psiquiatría, Endocrinología, Sociología y Moral. En las órdenes de convocatoria de las pruebas selectivas se establecerían los títulos, diplomas o documentos cuya posesión era necesaria para concurrir a las mismas. Sin hacer un análisis más profundo, podemos suponer que se exigió licenciatura en derecho por la necesidad de título superior universitario, y diploma de criminología como acreditación de los conocimientos específicos. En aquella época, Criminología no estaba entre los títulos universitarios superiores.

Funciones: el personal funcionario del Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias realizará las funciones de dirección e inspección de las instituciones, centros y servicios, así como las propias de su especialidad en materia de observación, clasificación y tratamiento de la población reclusa y aquellas otras que en el ámbito de la ejecución penal se determinen (art. 2º de la Ley 39/1970 según redacción dada por el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre)

### **4.- El art. 281 del R. D. 1201/1981, de 8 de mayo.**

Dispone este artículo lo siguiente:

**"Al Jurista-*criminólogo*<sup>4</sup> le corresponderá las funciones siguientes:**

<sup>3</sup> Otros puestos y profesionales que intervienen en el área de tratamiento o intervención: Subdirector/a de Tratamiento, Psicólogo, Pedagogo, Sociólogo, Psiquiatra, Médico, Trabajador Social, Educador, Monitor Deportivo, Monitor Ocupacional, Coordinador de Formación, Maestros, Coordinador y Gestor de Producción, Coordinadores de Servicios. Desde una posición menos integrada en el área de tratamiento, pero colaboradores del mismo podemos también citar: Funcionarios de Seguridad, Funcionarios de Gestión y Funcionarios de oficina en general, en cuanto que facilitan información o son responsables o colaboradores en la prestación de ciertos servicios.

<sup>4</sup> Pongo en cursiva "criminólogo" porque la denominación actual es solo Jurista. Hasta 1990 se exigía, además de la licenciatura en derecho, diplomatura en Criminología. Eliminado este requisito pasó a llamarse Jurista. No obstante en el temario de la oposición existe una parte de criminología, por lo que no puede decirse que el Jurista desconozca totalmente la ciencia Criminológica, aunque tampoco que sea un experto en dicha rama del conocimiento.

En cualquier caso conviene recordar que, de acuerdo con el art. 15 de la Ley 30/1984 de MRF, los puestos de trabajo que existen en la administración son los que se consignan en las relaciones de puestos de trabajo (RPT), y en las RPT de las prisiones ha desaparecido el

1. Estudiar toda la información penal, procesal y penitenciaria recibida sobre cada interno, realizando la *valoración criminológica* necesaria para la clasificación y la programación del tratamiento del mismo, emitiendo los informes propios de su especialidad<sup>5</sup> que ha de presentar a las reuniones del equipo.

2. Asistir como vocal a las reuniones del equipo, participando en sus actuaciones y acuerdos y, una vez que sobre cada caso hayan informado todos los miembros del mismo, hacer la propuesta global del *diagnóstico criminológico* y, en su caso, de *programación del tratamiento*; previa la discusión y acuerdo correspondiente, redactar<sup>6</sup>, en un momento posterior, la propuesta razonada de destino o del informe final que se ha de remitir al Centro Directivo, redacción que se someterá previamente a la aprobación del Subdirector-Jefe del Equipo.

3. Redactar, previa discusión y acuerdo correspondiente del Equipo, los informes solicitados por las autoridades judiciales, el Ministerio Fiscal y el Centro Directivo<sup>7</sup>.

4. Colaborar en la medida posible y del modo que el Equipo determine a la ejecución de los métodos de tratamiento.

5. Informar a los internos acerca de su situación penal, procesal y penitenciaria, bien por propia iniciativa, cuando lo crea adecuado, bien a petición del interno, así como a los efectos previstos en el *artículo 130.1<sup>8</sup>*, siempre que sea requerido para ello por el interno y no ostente vocalía en la *Junta de Régimen y Administración<sup>9</sup>*.

6. Informar al Director de las instancias y recursos cursados o interpuestos por los internos con respecto a sus derechos y situaciones jurídicas.

7. Asesorar jurídicamente en general a la Dirección del Establecimiento.

8. Cumplir cuantas tareas le encomiende el Director concernientes a sus cometidos."

Creo que conviene hacer un comentario general respecto al artículo y un análisis pormenorizado de cada apartado.

El comentario general es que se ve perfectamente que el redactor de este artículo piensa más en un Criminólogo que en un Jurista. Las referencias a la valoración criminológica, la programación del tratamiento o a la propuesta global del diagnóstico criminológico son prueba de ello.

puesto de Jurista-Criminólogo, y se ha sustituido por el de Jurista por decisión de la administración penitenciaria; ello debe orientarnos sobre los criterios interpretativos que debemos emplear a la hora de aplicar, aunque sea de forma transitoria, este artículo 281 del R.D. 1201/1981, por ejemplo, dando por derogado lo que se refiere exclusivamente a la criminología como parte de las funciones del actual jurista.

5 ¿Que especialidad, Jurista o Criminólogo?. Hoy debemos entender, obviamente, especialidad de Jurista.

6 Debe entenderse aquí "redactar" como dar el visto bueno o velar por la forma legal que debe revestir el acto administrativo en el que se plasma el acuerdo del órgano colegiado. La tarea mecanografiar puede realizarla un funcionario auxiliar. La interpretación no puede ser otra teniendo en cuenta la formación exigida, la categoría del cuerpo de pertenencia y la imposibilidad material de cumplir con este artículo si se interpretara literalmente.

7 Respecto al término "redactar" de este párrafo, podemos repetir aquí lo dicho respecto del párrafo 2 en la nota anterior: dar el visto bueno y velar por la legalidad de los acuerdos y resoluciones adoptadas por el órgano colegiado. Es una consecuencia natural de la pertenencia del jurista a la Junta de Tratamiento y a los Equipos Técnicos, y podemos considerarla una función incluida en la que denominaríamos genéricamente "asesoramiento jurídico a la Administración". Por otra parte este apartado solo tenía pleno sentido durante la vigencia del anterior reglamento de 1981, en el que se especificaba como funciones de los Equipo de Observación o Tratamiento "atender a los requerimientos de Tribunales, Jueces y miembros del Ministerio Fiscal en orden a los exámenes de personalidad de los acusados".

8 Asesoramiento al interno en el expediente disciplinario.

9 Actualmente la Comisión Disciplinaria.

Respecto a la redacción de los distintos apartados, haré un pequeño comentario de cada uno y concluiré con la que, en mi opinión, es la función que en él se describe:

**Apartado 1.-** Se trata de realizar una valoración criminológica y emitir un informe criminológico; aunque dice un informe propio de su especialidad, aquí se está refiriendo claramente a la antigua especialidad de Criminólogo, hoy no exigida. La adaptación de este párrafo a la situación actual, donde no existe jurista.-criminólogo sino Jurista, debe ser: estudiar la documentación penal, procesal y penitenciaria de los internos y emitir los informes propios de su especialidad (jurista) en las reuniones del Equipo.

**Función** que describe: se trata de **emitir informes jurídicos con base en la documentación administrativa que obra en los archivos del Establecimiento.**

**Apartado 2.-** Asistir como vocal a las reuniones de equipo y participar en sus actuaciones y acuerdos, no plantea cuestiones de interpretación.

Hacer la propuesta global del diagnóstico criminológico y la programación del tratamiento nos pone de nuevo en contacto con la especialidad del criminólogo. Parece que además el Criminólogo, también Jurista, era el único que se consideraba capacitado para recoger la información de los distintos profesionales y refundirla en una propuesta de clasificación criminológica y tratamiento penitenciario. Una especie de coordinador o jefe de equipo. No creo que actualmente pueda defenderse esta función como exclusiva del jurista, que es un miembro más del equipo.

Respecto a "redactar, previa reunión con el resto del equipo, la propuesta de destino o el informe final", se plantean algunas dudas. ¿Hablamos del secretario del órgano colegiado? ¿Hace falta un jurista para esto? ¿Es esta la función que se puede encomendar a un jurista? Quizás se trate, como ya he apuntado, de que un especialista en derecho garantice la legalidad de los acuerdos y la forma correcta de plasmarse las resoluciones y actos administrativos.

En mi opinión, este párrafo nos está diciendo que se responsabilice el entonces "*Jurista-Criminólogo*" de la redacción del acuerdo del Equipo, por entender que, de los distintos profesionales que componen los Equipos Técnicos, el más cualificado para esta tarea *era* él. Quizás por su formación multidisciplinar. Se están dando normas de procedimiento sobre la formación de la voluntad del órgano colegiado y asigna funciones de secretario al jurista-criminólogo. Esto tendrá que adaptarse a la situación actual teniendo en cuenta lo siguiente:

1.- La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que regula el funcionamiento de los órganos colegiados y las obligaciones del secretario de los mismos, y mucho antes la Ley 30/92.

2.- Ya no existe el puesto de trabajo denominado Jurista-Criminólogo, sino Jurista.

3.- El Jurista puede velar por la conformidad del acuerdo con el ordenamiento jurídico visando el mismo, responsabilizándose de que el contenido, la forma y el fondo, se adecuen a las normas. Esto lo hace

mediante su presencia en las deliberaciones e informando verbalmente en el acto.

**Función que describe:** se trata de **asistir como vocal a las reuniones del Equipo y Junta de Tratamiento, asesorando jurídicamente a los mismos y garantizando la legalidad en el procedimiento de formación de la voluntad de los órganos colegiados y de sus acuerdos.**

**Apartado 3.-** Este párrafo complementa al anterior. El 2º se refería a acuerdos sobre clasificación penitenciaria y éste se refiere a otro tipo de acuerdos, concretamente aquellos que sean consecuencia de una petición expresa de las Autoridades Judiciales, el Ministerio Fiscal y el Centro Directivo. En el año 1981 tenía más sentido que hoy porque los artículos 267, 4ª y 270, 8ª, refiriéndose a los Equipos de Observación y de Tratamiento respectivamente, incluía entre las funciones de los mismos la siguiente: *"atender los requerimientos de los Tribunales, Jueces y miembros del Ministerio Fiscal, en orden a los exámenes de personalidad de los acusados, previos a la sentencia, y realizar los estudios que hayan de remitirse al Juez de Vigilancia"*. Igual que el párrafo 2º, este párrafo está regulando la forma en que debe pronunciarse la Junta de Tratamiento como órgano colegiado, o si se quiere, los Equipos Técnicos, ya que éstos estudiarán los asuntos que el Director, como presidente de la Junta, decida incluir en el orden del día de ésta. Cabe decir aquí lo dicho respecto del párrafo 2º: que se está refiriendo a la función de **asistir como vocal a las reuniones del Equipo y Junta de Tratamiento, asesorando jurídicamente a los mismos y garantizando la legalidad en el procedimiento de formación de la voluntad de los órganos colegiados y de sus acuerdos.**

Creo conveniente en este punto advertir sobre lo siguiente. No debe confundirse la producción de un acuerdo de un órgano colegiado, como es la Junta de Tratamiento, con INFORMAR a autoridades judiciales, Ministerio Fiscal o Centro Directivo. Emitir un informe por el órgano colegiado requiere una situación que exige ser valorada por varios profesionales. Éstos estudian el caso, se reúnen y emiten su opinión. Se recoge el acuerdo consensuado o por mayoría y se traslada a la autoridad que lo ha solicitado. INFORMAR sobre datos que constan en el expediente o protocolo del interno no requiere nada de esto. Es una tarea que puede y debe realizar un funcionario de oficinas, del servicio burocrático, no un técnico. Los técnicos intervienen cuando es necesario aportar una valoración que solo ellos, por su especialidad, están cualificados para aportarla.

**Apartado 4.-** Es evidente, de nuevo, que se refiere este párrafo al Criminólogo más que al Jurista, si bien no hay que descartar que éste participe, aportando sus conocimientos jurídicos, en programas de tratamiento.

**Función que describe:** se trata de **colaborar, de acuerdo con su especialidad, en los programas de tratamiento.**



**Apartado 5.-** Este apartado puede seguir siendo de plena aplicación. Pero hay que matizar: si el Jurista es el único que informa a los internos será necesario un mayor número de aquellos. En mi opinión, debería distinguirse entre una información básica que diversos puestos de trabajo pueden facilitar, y una información jurídica que requiere más especialización, es decir, asesoramiento jurídico. De los datos objetivos que constan en su expediente (condena, fechas de cumplimiento, responsabilidad civil a la que ha sido condenado, fechas de clasificación, sanciones, actividades, etc) pueden informar los educadores, los funcionarios de oficina, los monitores ocupacionales, etc., es una cuestión de organización. El asesoramiento jurídico corresponde al Jurista, la mera transmisión de datos en poder de la administración penitenciaria, no.

**Función** que describe: se trata de **asesorar jurídicamente a los internos.**

**Apartado 6.-** Debe entenderse como asesoramiento jurídico a la Dirección. No se trata de poner al margen "favorable" o "desfavorable", por supuesto; tampoco de adjuntar un informe tipo con los datos personales, causa que cumple, historial penitenciario, etc, sino de aportar al órgano administrativo de decisión, o al autor de la resolución impugnada, los fundamentos jurídicos de aplicación al caso, y orientarle sobre la actuación más conforme a derecho.

**Función** que describe: se trata de **asesorar jurídicamente a la Administración Penitenciaria.**

**Apartado 7.-** Complementa al anterior para el resto de los supuestos, incluyendo materias no solo penitenciarias, sino también de personal, administrativas, contratos, gasto público, etc.

### **5.- Las instrucciones y materias impartidas a los Juristas en el Curso Selectivo de acceso al Cuerpo Superior de Técnicos de Instituciones Penitenciarias.**

El curso tiene dos fases, una primera formativa o teórica, y una segunda práctica.

Las materias que se desarrollan en la fase formativa se dividen en dos partes; la primera común (juristas y psicólogos en los últimos tiempos) y la segunda distinta para cada especialidad. Los temas de la parte común son: la cultura de la organización (las instituciones penitenciarias, la gestión penitenciaria y los derechos humanos), organización y gestión penitenciaria, gerencia pública (planificación y programación, gestión presupuestaria y el gasto público), autoprotección, trabajo en equipo, liderazgo y motivación, y organización del trabajo.

Los temas de la parte específica de jurista son: la normativa penitenciaria, la jurisprudencia penitenciaria y los informes jurídicos; gestión de recursos humanos y relaciones laborales; y por último legislación administrativa, contratación administrativa, el procedimiento administrativo y los informes jurídicos.

En la fase práctica el programa prevé el ejercicio de las siguientes competencias o funciones:

Funciones gerenciales y de asesoramiento, relacionadas con las actividades del Director y Subdirectores del Centro Penitenciario.

Funciones como miembro de la Junta de Tratamiento, Equipo Técnico, Comisión Disciplinaria y Junta Económico Administrativa. En esta fase el jurista debe elaborar informes sobre clasificación, permisos de salida, aplicación del art. 10 LOGP, debe realizar entrevistas de asesoramiento jurídico a internos con informe escrito posterior; informes de asesoramiento jurídico a la Dirección o Subdirección del Centro, asesoramiento jurídico al Director como presidente de los órganos colegiados, en materia de personal, económica y penitenciaria; debe, por último, resolver un supuesto práctico sobre algún tema importante, como extranjería, por ejemplo.

De lo anterior se deduce que la primera parte de la fase de formación, común para las dos especialidades, está enfocada a la función de dirección e inspección de Centros y Servicios, y la segunda específica para juristas, al asesoramiento jurídico.

Los cometidos que se le asignan en el programa para la fase práctica tienen igualmente que ver con las funciones de dirección e inspección (gestión de centros en general) y el asesoramiento jurídico a la Administración Penitenciaria, a los internos, y su participación como vocal en los distintos órganos colegiados, en los que fundamentalmente desarrolla funciones de asesoramiento jurídico también.

#### **6.- Los cometidos que se les asigna en los concursos para la provisión de puestos de trabajo.**

En las convocatorias consultadas, un texto normal del apartado correspondiente a "denominación del puesto de trabajo y descripción de funciones" es el siguiente (por ejemplo, concurso convocado por Resolución de 22 de mayo de 2015, de la Secretaría de Estado de Seguridad):

*Jurista y Jurista CIS:*

- *Realización de la valoración sobre la actividad delictiva para la clasificación y la programación del tratamiento de internos.*
- *Las reguladas en el artículo 281 del R.D. 1201/81 y preceptos concordantes, así como asistencia a los órganos colegiados que se recogen en el R. D. 190/1996.*
- *Emisión de informes propios de su especialidad.*

Comentario: de los párrafos anteriores, el 1º y el 3º se refieren a funciones que están incluidas en el art. 281 del R.D. 1201/81, concretamente es la primera función que cita. Podrían, por tanto, enunciarse las funciones del jurista con el segundo párrafo solo: las reguladas en el art. 281 R. D. 1201/81 y preceptos concordantes, así como la asistencia a los órganos colegiados que se recogen en el R.D. 190/96.

Respecto a la interpretación del art. 281 del R.D. 1201/81 me remito al apartado 4 anterior.

## **7.- El Servicio Jurídico del Estado.**

Conocer las normas reguladoras del Servicio Jurídico del Estado nos sirve para dos cosas:

Una, orientarnos sobre qué necesidades pretende la Administración satisfacer con él, con un personal al que exige la misma titulación académica (dejando al margen las diferencias en el proceso de selección y acceso al cuerpo).

Otra, limitar el campo en el que pudieran actuar los Juristas de Instituciones Penitenciarias, que no podrían invadir las funciones reservadas en exclusiva a los Abogados del Estado.

La Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas, describe en su artículo 1º la función del Servicio Jurídico del Estado, que el artículo 66.2 del Real Decreto 997/2003, de 25 de julio, reserva en exclusiva al Cuerpo de Abogados del Estado. Según el citado artículo *"la asistencia jurídica, consistente en el asesoramiento y la representación y defensa en juicio del Estado y de sus Organismos autónomos, así como la representación y defensa de los Órganos Constitucionales, cuyas normas internas no establezcan un régimen especial propio, corresponderá a los Abogados del Estado integrados en el Servicio Jurídico del Estado"*.

Un análisis superficial de este artículo podría llevarnos a plantear que el Servicio Jurídico del Estado está reservado para la actuación de éste ante los tribunales de justicia. No es así. Hay dos grandes grupos de funciones: de asesoramiento y contenciosa, y existen muchas normas sectoriales que disponen el informe preceptivo, aunque no sea vinculante, de la Abogacía del Estado antes de actuar el órgano administrativo. Por ejemplo en la contratación administrativa. En la función de asesoramiento, la Abogacía del Estado – Servicio Jurídico del Estado, es el órgano superior de asesoramiento de la Administración General del Estado, con servicio en cada provincia.

Pero también es cierto que el Servicio Jurídico del Estado es insuficiente para atender todas las necesidades de asesoramiento, y no tiene porqué haber ningún inconveniente para que en el ámbito penitenciario los Juristas asesoren a la Administración. No se trata de invadir competencias del Servicio Jurídico del Estado sino de cubrir una necesidad muy concreta no atendida por la Abogacía del Estado y, en cualquier caso, complementaria de ésta.

## **8.- La profesión de Abogado en el Estatuto General de la Abogacía Española.**

Abogado es aquél que, poseyendo la licenciatura en derecho, se incorpora a un Colegio de Abogados como ejerciente, y se dedica al asesoramiento, concordia y defensa de intereses jurídicos ajenos, públicos o privados (artículo 9 del Estatuto General de la Abogacía Española). El artículo 8 del antiguo Estatuto de la Abogacía añadía además mediante la aplicación de la ciencia y técnica jurídicas. Salvando las distancias, al jurista de instituciones penitenciarias le es aplicable parte de lo dicho.

## CONCLUSIÓN

### SON FUNCIONES DEL JURISTA DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS LAS SIGUIENTES:

#### 1.- Asesoramiento jurídico a la Administración Penitenciaria, sin perjuicio de las funciones encomendadas al Servicio Jurídico del Estado.

Este asesoramiento normalmente se realizará a través del Director del Centro Penitenciario. Los informes estarán fundados en derecho y se emitirán por escrito, salvo que la norma o procedimiento lo permita y el Director pida que se haga verbalmente.

En concreto la función de asesoramiento del Jurista se desarrollará:

a) En materias de derecho penitenciario

Mediante el ejercicio de la **vocalía** en la **Comisión Disciplinaria**, velando por la legalidad de los procedimientos y acuerdos que adopte, y emitiendo los informes que procedan.

**Informando** las **peticiones, quejas, instancias y recursos** de internos sobre sus derechos y situaciones jurídicas.

**Informando** previamente la emisión de **órdenes de dirección**.

Ejerciendo el control de legalidad de otros procedimientos y decisiones.

b) En materias de derecho de la función pública y laboral

Ejerciendo la **vocalía** de la **Junta Económico-administrativa**, velando por la legalidad de los procedimientos y acuerdos.

Asesorando en los expedientes disciplinarios al Director o Instructor.

c) En materia de gestión presupuestaria y gasto público.

A través de la vocalía de la Junta Económico-administrativa, como experto en legislación presupuestaria.

Redactando, revisando o adaptando los pliegos que han de regir en los **contratos** que sean competencia del Centro Penitenciario (obras, suministros, servicios) participando en las decisiones a través de la vocalía de la Junta Económico-administrativa o en las mesas de contratación, asesorando en caso de incidencias y cuestiones que se planteen a lo largo de la vida de los contratos.

d) En materia de prevención de riesgos laborales.

Mediante su vocalía en el comité de seguridad y salud laboral o como asesor externo.

e) En materia de organización administrativa.

Mediante la aplicación de la disciplina jurídica que trata sobre la organización administrativa o ciencia de la administración. El Jurista puede ser un especialista en esta materia.

- f) Otras materias en las que el Jurista puede asesorar:  
 Procedimiento administrativo.  
 Responsabilidad patrimonial de la administración.  
 Convenios de colaboración.

## **2.- Vocalía de los Equipos Técnicos y Juntas de Tratamiento.**

Esta función se desarrolla mediante las siguientes actividades:

a) Emisión de informes jurídicos con base en la documentación que obra en los archivos del Establecimiento. Fundamentalmente se basará en la documentación procesal, penal y penitenciaria, y especialmente sobre la actividad delictiva del estudiado. Los informes estarán fundados en derecho y se emitirán por escrito, salvo que por permitirlo el procedimiento o solicitarlo así la presidencia del órgano, se pueda realizar verbalmente. Normalmente estos informes se emitirán a efectos de:

- Clasificación inicial y revisiones
- Concesión de permisos
- Libertad condicional
- Concesión de indulto

b) Asistencia como vocal a las reuniones del Equipo y Junta de Tratamiento, asesorando jurídicamente a los mismos y garantizando la legalidad en el procedimiento de formación de la voluntad de los órganos colegiados y de sus acuerdos.

c) Colaborando, de acuerdo con su especialidad, en los programas de tratamiento.

## **3.- Asesoramiento jurídico a los internos.**

Este asesoramiento versará fundamentalmente sobre la ejecución de la pena, pero podría extenderse a otros temas que afectan a su plena reinserción social, como los relativos al derecho laboral, de familia o de extranjería. Podrá intervenir:

- A petición del interno.
- Por propia iniciativa.

## **4.- La dirección e inspección de Instituciones y Servicios.**

Al igual que el resto de los especialistas del Cuerpo Superior. Esta función merecería un estudio aparte, haciendo referencia a la modificación de 2011, las titulaciones que a corto plazo se podrían pedir a los nuevos técnicos, la provisión de los puestos de trabajo de directivos, etc. Pero no este el momento.

### **5.- Colaboración en la formación y actualización permanente de del personal de II.PP. en materias jurídicas.**

Como otros profesionales de la institución, debe colaborar en los cursos formativos de los nuevos funcionarios y en la formación continua del personal penitenciario.

### **6.- Ayuda y colaboración con el Servicio de Gestión de Penas y Medidas Alternativas.**

Esta función la realizaría en los CIS, como especialista y asesor de la Administración Penitenciaria. El ponerlo en un apartado independiente es por lo novedoso de esta competencia, pero puede integrarse con normalidad en los anteriores apartados.

### **( 7.- Representación y defensa de la Administración Penitenciaria)**

*En el futuro no es descabellado que pueda ejercer la representación y defensa de la Administración Penitenciaria en los procedimientos de la jurisdicción de los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria, aunque deba hacerse mediante la habilitación que se regula en el artículo 68 del R. D. 997/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado.)*

### **8.- Otras tareas que puede, excepcionalmente, asumir el Jurista <sup>10</sup>:**

Colaborar, en nombre del Director, con instituciones que realicen actividades relacionadas con el Centro Penitenciario o sus objetivos, como la reinserción social de los penados, defensa de los derechos de los internos, etc. (por ejemplo la Facultad de Derecho, el Colegio de Abogados, ONG, etc).

---

<sup>10</sup> Excepcionalmente un jurista puede realizar alguna gestión que no encaje exactamente en sus funciones, y ello no tiene por qué afectar a su rendimiento, pero a veces esas tareas excepcionales pueden suponer una carga de trabajo importante, y sería lamentable que la excepción se convirtiera en regla general. No son tareas que correspondan realizar propiamente a los juristas las siguientes:

1. Cumplimentar fichas o documentos como los conocidos como modelos de propuesta de clasificación y destino (PCD), o modelos de propuesta de permiso ordinario (M-POR). Se trata de formularios a los que se trasladan datos que constan en el expediente o que se han puesto de manifiesto mediante informes verbales o escritos de los profesionales en los distintos órganos colegiados, entre los que se encuentra el jurista. Es una labor de secretaría de equipo o de auxiliar administrativo. Para ello existen los puestos de trabajo de Genérico de Oficinas en Instituciones Penitenciarias.
- 2.- Interesar de las autoridades datos; ya sea de carácter procesal, penal, o administrativo. Es el Director del Centro Penitenciario quien lo hace mediante el personal auxiliar de las oficinas. También para ello existen los puestos de trabajo de Genérico de Oficinas.
- 3.- Informar a las autoridades sobre datos objetivos que constan en los expedientes o dar traslado de documentos o sus copias. Esto no son informes jurídicos. Su ejecución compete al personal administrativo o genérico de oficinas por orden del Director.

## “Los de SOLIDARIOS”

Álvaro Crespo Quevedo.  
Responsable de los programas  
de Prisiones de SOLIDARIOS.

Cuando en el año 1987 SOLIDARIOS para el Desarrollo dio sus primeros pasos, no sabíamos muy bien el horizonte al que nos dirigíamos. Desde la visión que nos da el paso del tiempo, sobre todo porque el ambiente de las prisiones en esa época era algo distinto del actual, vemos nuestros comienzos en la antigua cárcel de Segovia con el mismo ánimo actual: estar con aquellas personas que permanecen durante mucho tiempo defenestradas del día a día de la sociedad. Por nuestro trato semanal conocíamos ya entonces virtudes y potencialidades pero, al estar dentro (y más importante: al salir fuera), son juzgados y definidos en muchos casos como “la mala gente”, “los fracasados”, “los perdedores”, etc. y sobre los que pesa el estigma de ser delincuentes, muchas veces de por vida.

Desde el principio también nos explicaron y comprendimos que nuestro papel era complementario al de los profesionales que trabajan en el centro penitenciario y que, para hacer nuestro trabajo adentro, debíamos respetar cuestiones relacionadas con la seguridad que, vistas desde nuestra perspectiva, nos parecían banales o extrañas.

Nada de eso. La estructura penitenciaria en estos 30 años ha cambiado, se ha hecho más permeable a la sociedad, ha comprendido (por diferentes motivos ideológicos o prácticos) que la entrada de la sociedad civil dentro de las cárceles es un proceso inherente a la reinserción y que el voluntariado es uno de los elementos imprescindibles dentro de cualquier proceso de inclusión social. Eso ha fomentado la creación de diversos órganos formales entre las entidades del tercer sector y la administración penitenciaria, espacios que se configuran como una oportunidad para conocer al otro, para relativizar puntos de vista y encontrar sinergias. En cada andadura hay vaivenes, pasos atrás, pasos hacia delante, pero no nos equivocamos si afirmamos rotundamente que las cosas han mejorado en la relación entre las partes.

A lo largo de nuestra trayectoria, unos 8.000 internos se han acercado a nuestras actividades para compartir un rato con la gente “de fuera”, escuchar algo distinto o “salir del patio”. Han sido nuestras Aulas de Cultura en centros penitenciarios, además de nuestros diversos talleres socioculturales, la herramienta utilizada para acceder a ellos y a ellas. Con un enfoque horizontal en las relaciones interpersonales y análogo a los espacios culturales que existen en el exterior, llevamos cada semana a personalidades del mundo de la literatura, el arte, la música, el cine, el deporte, la ciencia, etc. a centros penitenciarios de Madrid, Sevilla, Granada y Murcia para generar un espacio de encuentro e intercambio con los internos. Esta visita es beneficiosa en dos direcciones: por un lado el invitado/a conoce el medio penitenciario y a las personas que conviven en él (sus necesidades, sus labores, a las personas y organismos que la componen...) y, por otro lado, el interno/a conoce a personas ajenas a su día a día en el centro, que le van a hacer olvidarse durante un tiempo de su estancia en prisión, al mismo tiempo que fomentan su gusto por la cultura en sentido amplio.

¿Por qué elegimos el componente cultural y no otro? Somos una entidad muy vinculada a la universidad y la cultura (*verstehen/erklären* frente a *doxa*), nos sirve de excusa para motivar un encuentro con el otro/a; creemos que el derecho a la cultura constituye una de las funciones no segregadoras de los centros penitenciarios, por ofrecer otras posibilidades de actuar y pensar libremente en contraste con otras actividades más formales programadas por los centros penitenciarios. Por ello, el Aula de Cultura intenta actuar como un elemento de cohesión social, ya que permite que las personas que sufren una pérdida de privación de libertad sigan perteneciendo a lo común, a la ciudadanía, de forma que no encuentren obstáculos añadidos para su reinserción social una vez cumplida la pena de privación de libertad.

Los beneficios de este tipo de actividades para los internos son enormes, múltiples y conocidos, pero para la sociedad en su conjunto, cuya sensibilización siempre contemplamos como nuestro objetivo final, podríamos enumerar los siguientes:

- El encuentro desde la igualdad devuelve al interno su valor como persona. El preso es visto como "escoria" de la sociedad, no como personas que, habiendo cometido un error y cumplido una pena por ello, son ciudadanos con algo que aportar a la sociedad en su conjunto.
- Trata al interno como ciudadano de pleno derecho.
- Refuerza la creencia en la capacidad de cambio de las personas, independientemente de sus circunstancias y de sus errores.
- Creación de relaciones distintas, horizontales, en un espacio fuertemente jerarquizado o con intereses espurios.
- Fortalece el componente de reeducación y reinserción social de la pena, reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, a través del contacto con personas ajenas al centro penitenciario. El voluntariado sirve de puente entre la sociedad y el entorno penitenciario.
- El contacto con el otro permite recuperar la autoestima.
- El voluntariado en prisiones favorece la creencia en otro sistema penitenciario con más recursos que contemple la reinserción y a la persona en su totalidad.
- Genera un clima de mayor seguridad en las prisiones. Cuando el interno/a está realizando actividades con entidades de voluntariado, no está en su módulo, "caldo de cultivo" de numerosos conflictos.

Transitamos por el medio penitenciario con la misma actitud que tenemos fuera de él: frente a prejuicios, condenas pendientes y generali-

zaciones diversas, pasamos a compartir un rato con las personas presas, a tratarles de tú a tú. No cuestionamos, no juzgamos; manifestamos nuestra más absoluta creencia en las capacidades de las personas para aprender, cambiar y mejorar y además, necesitamos, deseamos y queremos trasladar a la sociedad que esto es posible porque tenemos una responsabilidad para incitarla a reflexionar sobre la manera desde la que se está abordando (a todos los niveles), la exclusión social y cómo, en el fondo, se está generando "una criminalización de la pobreza".

La creación de estos espacios de igualdad es desde donde promovemos el encuentro y la toma de conciencia del que realiza la actividad de voluntariado por encima de la prestación de servicios, que entendemos que deben ser asumidos por una red de servicios sociales profesionales.

Porque sobre todo somos una asociación de voluntariado que promueve un cambio de un modelo social que genera exclusión, hacia otro modelo social más inclusivo. No sólo abordamos el ámbito penitenciario: tenemos programas de voluntariado con personas mayores, con personas con discapacidad, con personas sin hogar, con pacientes en hospitales, con personas con enfermedad mental. Entendemos este voluntariado como un ejercicio de responsabilidad ciudadana con un fuerte componente formativo, sobre todo para las personas voluntarias que realizan su labor en centros penitenciarios, que sirven de puente entre los excluidos y el resto de los ciudadanos. El pasar dentro, entrar y compartir un rato juntos, ya es una gran justificación a nuestra tarea.



## RAZONES POR LAS QUE NO ASUMIR UN PUESTO DE LIBRE DESIGNACIÓN

Almudena Pulido del Castillo.  
Subdirectora de Tratamiento C.P. Menorca.

A pesar de que a lo largo de mi carrera, en cualquier circunstancia que me ha llevado a coincidir con compañeros (cursos, jornadas, congresos...), preguntada por mi experiencia en un puesto de subdirección, preguntada por si existe compensación para lanzarse a asumir uno de esos puestos, mi respuesta siempre ha sido que sí, que sin duda aprendes mucho, que amplías miras, que conoces con una mayor profundidad cómo funciona nuestra Administración (a veces desearías no conocer según qué cosas, pero para lo malo, siempre está el beneficio de elevar hasta casi el infinito tu resistencia a la frustración), que te enseña a coordinar, a conocer mejor el trabajo de tus compañeros de otras especialidades, que a las malas te ayudará a ejercer una crítica más acertada hacia el hacer de tus superiores... pues bien, a pesar de todo ello, y de que mi respuesta de aquí en adelante seguirá siendo la misma, puesto que mi opinión no ha cambiado, pretendo con este breve artículo informar de todo, de lo menos bueno, de lo injusto, siempre desde el punto de vista que me ha dado mi experiencia personal, por supuesto.

- Aumento de la jornada: A las 40 horas semanales (que ya supone un perjuicio con respecto a la 37 horas y media de trabajo que quienes ocupan puestos genéricos, y no es más que el fruto de la errónea percepción que tenemos en la cuenca mediterránea de asumir que quién más horas está en el trabajo es más productivo, cuando Suecia ha demostrado ya con rotundidad que la jornada laboral de seis horas arroja resultados más favorables), se le añade en la Instrucción 3/2013 la importante coetilla: "sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio". Ahí está la clave, todo el mundo puede pensar que se refiere a permanecer en el centro para afrontar las eventualidades que pudieran producirse durante tu turno de incidencias. Pero no es sólo esto:

hay que contar con el trabajo que te llevas a casa (me refiero al trabajo efectivo: informes, convenios, reuniones que preparar...). Conste en acta que estoy intentando eludir la dificultad que se tiene en estos puestos, de desconectar del quehacer diario cuando llegas a casa, por más que sea una realidad que he compartido con muchos compañeros, porque no quiero caer en el fondo del pozo de la subjetividad. Añádase también las llamadas al móvil personal para aclaración de dudas durante tardes libres, fines de semana o vacaciones, realidad que no se vive normalmente en otros puestos. No me quiero olvidar de los actos a los que se debe acudir en representación del Centro (de nuevo en tardes y/o fines de semana)... Y ya la guinda es la obligatoriedad de realización de las rondas nocturnas para verificar que los compañeros hacen bien su trabajo, como si nuestra presencia ocasional fuera a garantizar de forma permanente tal hecho, como si estas horas de trabajo nocturno en las que acudes sin motivo sobrevenido, estuvieran remuneradas, como si dicha tarea tuviera algún sentido.

- Disminución del tiempo libre: para un mando de un establecimiento, un sábado, domingo o festivo son por definición días potencialmente laborables. Las noches, en ocasiones, una duermevela. Los puentes, una lotería en la que compaginar el azar del calendario de incidencias y/o las negociaciones pertinentes con el resto de mandos del centro. Las vacaciones, las marcadas por la ley, ni un día más. Caen en el olvido la compensación por jornada acumulada, días extras por realización de salidas programadas con los internos, etc. No se tiene asegurado el poder viajar a ver a tu familia en Nochebuena, eso sólo se consigue tras sortear con

tus compañeros tan señalada fecha. En un centro donde constan 4 mandos por RPT, cada mando sólo tiene 6 días libres al mes (eso, si no es un mes donde alguno está de baja, vacaciones, y contando con que todos los puestos estén cubiertos, lo cual es mucho contar). Cierto es que la situación es menos opresiva en centros con 6 o más mandos, faltaría más, el tamaño del centro incide en el volumen de trabajo. Por cierto, si existe reducción de jornada otorgada por delegación de gobierno con motivo de festividades locales, los mandos trabajarán media hora más que el resto de personal de equipo técnico y oficinas. Y si está convocada una huelga general, la totalidad de los mandos del establecimiento están considerados servicios mínimos, por lo que no podrán, aunque quieran, acogerse a su derecho.

- *Remuneración*: lo sé, lo sé, este tema está muy manido. Pero es fácil hacer el cálculo: no hablemos de complementos, ni de productividades: hablemos de lo que nos reporta una hora de nuestro trabajo. En mi caso, si sólo realizara las horas de trabajo que se nos marca por Instrucción, cada hora facturaría 13.75€. Lo cual es un cálculo erróneo, en tanto que, tras todo lo dicho anteriormente, se comprende que en estos puestos a menudo se realizan más horas de las prefijadas. No he llegado a calcular con exactitud cuál es mi precio/hora. Sinceramente, no me atrevo. Y eso que me traería añoranzas de juventud, de trabajos que compaginaba con mis estudios universitarios. Pero ni con ésas; si vosotros os atrevéis, os animo a compartirlo.

- *Conciliación*: algo que tenemos relativamente fácil como funcionarios dados nuestros horarios, se complica cuando asumes un puesto de libre designación: el compromiso inherente a menudo es incompatible con la vida familiar. Las tardes (y noches) obligatorias, los momentos en que ocurren

situaciones que requieren tu presencia... El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE y sus Organismos Públicos tiene entre sus objetivos "fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias entre ambos sexos" así como "asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en el empleo público". En dicho Plan se cita que, si bien el 51.3% de los efectivos de la Administración General del Estado son mujeres, éstas sólo ocupan el 38% de los niveles 28 y 30. Al margen de que los niveles de los puestos de Dirección y Subdirección de un Centro Penitenciario sean muy inferiores a éstos (lo cual es un absurdo que se perpetúa en el tiempo), deberíamos comprobar qué porcentaje de mujeres ocupan puestos directivos en Instituciones Penitenciarias, deberíamos preguntarnos por qué, deberíamos empezar a preocuparnos por lo verdaderamente importante.

- *Falta de formación*. Son ya casi dos trienios en una subdirección, en los que en muchas ocasiones no he sabido cómo abordar eficientemente tal o cual cuestión. Con toda la lógica: salvo unas horas genéricas durante el curso de formación a personal de nuevo ingreso, no he recibido, es más, no ha sido convocado, ninguna edición del curso de habilidades directivas, que previo a mi incorporación en estas casas venía siendo de periodicidad anual. Aquellas horas (interesantísimas, eso sí, e inspiradoras) nos llegaron a todos mis compañeros de promoción cuando la gran mayoría ni siquiera habíamos pisado un centro penitenciario. Aún recuerdo como especialmente interesantes los incisos de los compañeros de promoción interna, que acercaban a la realidad penitenciaria aquellas charlas acerca de motivación, liderazgo y gestión del tiempo. Añoranzas aparte, he tenido la mala suerte de compaginar mi

paso por este puesto con los años de crisis económica, será por eso que no se han podido organizar dichas formaciones.... Menos mal que la crisis no ha impedido la realización de la formación que he necesitado para todo lo relativo al Servicio de Gestión de Penas y Medidas Alternativas de mi Centro, lo cual ha sido un alivio.

Siguiendo con este asunto, como subdirector o director perteneciente al Cuerpo Superior de Técnicos, tienes verdaderamente difícil, si no imposible, acceder a los cursos formativos que la Escuela de Estudios Penitenciarios organiza para juristas y psicólogos. Se entiende que por delante de ti siempre están quienes están ejerciendo puestos de técnicos en tu centro y en el resto, antes que los mandos. Lo cuál, si bien no critico, puesto que lógico es, me parece injusto. Este sistema lleva a que la administración deje desactualizados a juristas y psicólogos que durante una mayor o menor etapa en sus vidas están ocupando un puesto con funciones gerenciales.

- "¡Cuidado, toca estadística!"

Produce bastante desaliento comprobar como la exigencia del buen hacer la marca uno mismo, pero tiene que lidiar con las directrices prefijadas con las que contamos para la realización de nuestra labor, que se refieren más bien a la cantidad que a la calidad, al tener implementados "nosecuantísimos" programas *no-importa-cómo*, a llenar recursos de internos pese a desvirtuar el perfil... es lo que yo vengo llamando Estadistocracia.

Todos estos factores hacen que se perpetúe la problemática de cubrir puestos directivos con personal proveniente del Cuerpo Superior de Técnicos. No se concibe, en un ámbito que no sea el nuestro, que profesionales rehúyan de la promoción profesional, simplemente nadie que trabaje en el sector privado (ni en la mayoría de las Administraciones) puede comprender esto. No es lógica la dificultad que se tiene

para cubrir direcciones y subdirecciones ante la falta de solicitantes. En algún momento, por quienes corresponda, se ha de caer en la cuenta que no hay beneficio en trabajar más horas, en asumir la responsabilidad en la toma de decisiones, en trasladar decisiones no tomadas (y a menudo no compartidas) por uno mismo y tratar de implementarlas. Es duro pero real: **no hay aliciente en ascender**. Tratando de mejorar, empeoran tus condiciones.

Siempre nos quedará el *amor al arte*, que de enamorados del buen hacer, afortunadamente, no estamos escasos. La motivación intrínseca. El reto de la superación personal. El valor de enfrentarse a una tarea distinta. El temor al estancamiento profesional. El tener (casi) exclusivamente así la llave para acercarte a tu ciudad de origen. Porque de no ser por estas cuestiones, señores, qué poquitos técnicos solicitarían estos puestos. Aún menos.

Aclárese ante todo que, tras más de 5 años en un puesto de subdirección de tratamiento, y pese a todo lo anterior, estaría dispuesta a asumir de nuevo un puesto de libre designación en otro centro... ¿contradictorio? Mucho. Una, que es así de ATIPica.

No he pretendido con este breve artículo ahondar en mis quejas ni compartir penas, todo lo contrario: mi principal objetivo es que se **DIGNIFIQUEN** los puestos de libre designación en Instituciones Penitenciarias, especialmente en los servicios periféricos. Otros cuerpos de esta administración han mejorado notablemente sus condiciones a lo largo de los años, y concedores somos todos de la lucha que viene manteniendo ATIP para conseguir este objetivo. Bien, quede aquí mi humilde granito de arena.

---

## ¿Por qué soy ATIPICA?

---

Ana María López Perona.  
Psicóloga  
CIS MATILDE CANTOS FERNANDEZ.

“Un saludo a todos los socios de ATIP, me presentaré, me llamo Ana y soy psicóloga en CIS de Granada; me queda poco tiempo por estos conventos (instituciones penitenciarias) y quiero expresar la congratulación que fue la creación de nuestra Asociación porque creo, especialmente en la profesionalidad, en el trabajo diario, en el esfuerzo por el buen hacer y en el compañerismo sano, dispuesto a compartir conocimientos y experiencias. El hecho de que naciese ATIP suponía el principio y participación y además la fuerza más poderosa contra el malhacer de prácticas licenciosas y culebreos vespertinos, donde todo vale para lograr los intereses y partidismos particulares.

Me congratulo de ser de ATIP y haber colaborado con mi pequeña aportación mensual de 9 Euros a que exista una Asociación libre, independiente y centrada en la objetividad, desarrollo del saber científico y a la par humanitaria pues son seres humanos con los que trabajamos y que, en la mayoría de las ocasiones, no han tenido oportunidad de una adecuada formación en valores, académicos y laborales; a ellos principalmente, la institución les ha de dotar de los medios necesarios para una adecuada integración y contar con los recursos exteriores para poderse integrar también a nivel laboral pues ¿qué es el ser humano sin un trabajo que le permita el desarrollo de sus propias capacidades y potencialidades, además de poder hacer frente a sus propias necesidades y la de sus allegados?

Durante 32 años he trabajado en IIPP y desde el principio he luchado para que las cárceles formasen parte de la sociedad en un tiempo que los muros estaban más cerrados, he participado para que diferentes asociaciones y, especialmente ONG hayan entrado y colaborado de modo activo en la formación y reinserción de los internos; he visto abrir prisiones donde las zonas deportivas, escolares y socioculturales han ocupado el espacio más amplio de los

Módulos, donde se ha permitido salir a los internos para completar su formación o estudios e, incluso, para ir al gimnasio.

He visto nuevas promociones de funcionarios/as del Cuerpo Técnico con preparación en programas de violencia de género, agresores sexuales... porque ya las oposiciones incluyen estos temarios y, me he visto, a mí misma ir a la carrera para intentar formarme en aquello de lo que carecía cuando yo preparé las oposiciones del técnico. Ello sin contar los medios tecnológicos, donde había cursos para todos los funcionarios de las diversas escalas pero no así para los técnicos que, andábamos perdidos en el medio penitenciario, sin un sindicato o por parte de la administración penitenciaria que nos facilitase dichos cursos informáticos, así que hemos aprendido al pie del cañón, preguntando, explorando, aprovechando lo que otras generaciones, como la de nuestros descendientes ya conocían. El esfuerzo de adaptación a los nuevos tiempos, a los nuevos retos ha valido la pena porque hoy el ejercicio penitenciario ha abierto sus puertas a la sociedad, porque los socioculturales son las zonas más extensas de los centros penitenciarios, porque las ONG entran y salen de prisiones, porque nuestros técnicos y funcionarios en general son más eficaces profesionales, porque se crearon los CIS como lugares de reinserción.

Pronto me iré y estoy contenta de nuestros avances y progresos y entre ellos la creación de ATIP porque confío en vosotros, en vuestro buen hacer para el futuro y os animo a que seáis realmente una asociación profesional, objetiva, humanitaria, imparcial, donde no se permita la defensa de intereses partidistas, o personales o grupos de poder, donde las bases sean la ética, puesta en común de las nuevas investigaciones y métodos científicos, la colaboración y participación.

Opino que es necesaria la Asociación para que los funcionarios del Cuerpo Superior de Técnicos tengamos un sitio común de debate, puesta en común y de defensa de nuestros intereses y reivindicaciones. Por ello, es necesario estar en la mesa de negociaciones, tener representación, a través de una entidad con identidad propia.

Sin la Asociación, los funcionarios del Cuerpo Técnico no estaríamos representados en la Administración penitenciaria, con la merma de fuerza y entidad en el medio.

Se me viene a la mente "Riña de gatos" de Eduardo Mendoza.

Encuentro especialmente interesante que podamos realizar trabajos de investigación e intervención que mejoren el conocimiento y desarrollo del ser humano, con la consiguiente puesta en común para mejorar y hacer más eficaz la institución e intentar que las interacciones funcionariales estén principalmente basadas en la solidaridad, compañerismo y profesionalidad.

¡Me alegro de haber sido de ATIP, ánimo!"

---

## DOCUMENTO SOBRE SOLICITUD DE DETERMINADOS DERECHOS DE LOS DIRECTORES, SUBDIRECTORES Y ADMINISTRADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS.

---

El documento que se remite en archivo adjunto ha sido elaborado por varios miembros de ATIP. En el mismo se solicitan del Centro Directivo dos cuestiones muy claras: una **el descanso compensatorio de una jornada tras las incidencias de fin de semana** y otra **el abono de las incidencias como guardia localizada o presencial**, en aplicación del principio de igualdad con respecto a la justa situación actual de los facultativos penitenciarios. Estas reivindicaciones se comparten desde ATIP, en relación con los miembros de la misma que son directivos y de los que en un futuro pudieran serlo. Creemos que es un documento serio, elaborado y contundente. No encontramos explicación al hecho de la discriminación que sufren los Directores, Subdirectores y Administradores por parte de la Secretaría General, a pesar de sus promesas siempre incumplidas de todos los diferentes Equipos que previamente se han declarado " muy sensibles a la causa ", hasta que abandonan la reunión.

### ESTRATEGIA.

1. Se remite un archivo en formato Word, **Incidencias**, para que cada uno pueda modificar lo que estime oportuno y para que detalle sus datos.

3. ATIP debería tener conocimiento de aquellos que lo remitís y sois de la Asociación, para cuantificar y en su caso, tras la respuesta, valorar posibles acciones judiciales. Sería necesario para estudiar el asunto y en su caso unificar la demanda en el mismo despacho de abogados por acumulación del objeto. Por ello podéis enviarlo a la siguiente dirección de e-mail [secretario@atip.es](mailto:secretario@atip.es) señalando el nombre exclusivamente. Si hubiera que llegar a eso habría que nombrar a dos delegados al efecto, que tuvieran residencia en Madrid ya que conocería el Juzgado Central de lo Contencioso que le correspondiera.

4. Igualmente deberíamos poner en conocimiento de los demás miembros de los Equipos Directivos que no sean Técnicos (Especial o Médicos) este escrito, nuestra intención y el archivo a remitir a la Secretaría General. **El objetivo es cuantos más mejor.**

Recibid un cordial saludo.

---

## INCIDENCIAS

---

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL  
 SECRETARIA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS  
 C/ Alcalá 38-40  
 MADRID

---

NOMBRE: .....

Funcionario del Cuerpo Superior de Técnicos de IIPP, Especialidad ....., con número de registro de personal.....y DNI..... que desempeña el puesto de trabajo de.....en el Establecimiento Penitenciario de .....

Por medio del presente escrito, y como mejor proceda,

EXPONE:

Que mediando la motivación que se detalla a continuación se solicita resolución respecto a las dos cuestiones que se van a plantear.

**1.- JORNADA, HORARIO E INCIDENCIAS. INCIDENCIAS DE FIN DE SEMANA Y DESCANSO SEMANAL.**

1.1. La Instrucción 3/2013 que regula los horarios del personal de IIPP, señala en su apartado tercero que los Gerentes, Directores, Subdirectores y Administradores prestarán servicio en régimen de especial dedicación, con una jornada de trabajo de 40 horas semanales, sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Con independencia del horario semanal de 40 horas el personal aludido (Directores, Subdirectores y Administradores) realizarán con carácter rotativo, un turno de incidencias diario de lunes a jueves debiendo permanecer en el Centro hasta el cierre de la población reclusa. Igualmente habrá un turno de incidencias para días festivos y fines de semana (tarde del viernes, sábado y domingo). La tarde del viernes el mando de incidencias deberá permanecer en el Centro hasta el cierre de la población reclusa y los días festivos, sábado y domingo deberá supervisar el funcionamiento de los servicios del centro, tanto por la mañana como por la tarde.

1.2.- Dispone el Reglamento Penitenciario en su artículo 285.1 que los Directores, Subdirectores y Administradores, sin perjuicio de la jornada de trabajo que les corresponda, realizarán turnos de incidencias todos los días del año, incluidos domingos y festivos.

2. Los Subdirectores y Administradores que se encuentren realizando el turno de incidencias asumirán todas las atribuciones del Director reguladas en el primer artículo de este Capítulo, en ausencia de este, debiendo dar cuenta al mismo en cuanto sea posible de las actuaciones realizadas en ejercicio de las citadas atribuciones.

1.3. La sentencia dictada en P.A. 105/16 del Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo 8, Sentencia 4/17 de 13.1.16, **entiende que es de aplicación la Directiva 2003/88/CE**, al caso que nos ocupa, a lo que se oponía la representación de la Abogacía del Estado al considerarnos "ejecutivos dirigentes" y haber concurrido voluntariamente a un puesto de libre designación, lo cual no deja de tener su gracia en un cuerpo de carrera administrativa "sui generis", cuando no amputada. **Esta Directiva recoge las disposiciones mínimas** de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo en lo que se refiere a los períodos de descanso diario, de pausas, de descanso semanal y otros. **Su Art. 5 establece que todos los trabajadores disfrutarán por cada período de siete días un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario del Art. 3.**

Si bien la sentencia a la que nos referimos, en su fundamento jurídico 3 señala que *"no puede considerarse que la citada Instrucción – se refiere a la 3/13 sobre jornada laboral-, en su aplicación práctica implique la realización de una jornada superior a la establecida en el Art. 6 de la Directiva. ...nada resuelve sobre la aplicación del Art. 5 de la Directiva. Con independencia del volumen de horas trabajadas a la semana y en concepto de qué, la cuestión de las incidencias se ha convertido en una parte de la jornada global normal de los Directores, Subdirectores y Administradores y obligatoria.* No cuantificable a priori de manera general porque dependerá del número de directivos, de los permisos, licencias y vacantes, pudiendo llegar a un número desorbitado de horas además de la jornada ordinaria de 40 horas, pero de esto tendremos ocasión de ocuparnos más tarde en el siguiente apartado.

**Conviene poner de manifiesto lo que son las incidencias. O son tiempo de trabajo efectivo o son guardias localizadas con prestación alternativa de servicios efectivos. Lo que no puede ser es que estas ahora integren un tertium genus o guardias ocultas y que lo que es más grave no tengan contraprestación de ningún tipo.** Las incidencias comportan la localización permanente por teléfono oficial y ordenadas en el Libro de Servicios, incluso donde consta servicio mañana, tarde y noche. **Son necesarias, obligatorias e inherentes al puesto de trabajo. Abarcan, como norma general, desde el término de la jornada laboral, 20:30 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente, (11,5 horas nocturnas) en los días de lunes a jueves y los fines de semana desde las 20:30 horas del viernes hasta las 8:00 horas del lunes siguiente (59,5 horas, nocturna, sábado y domingo).** Suponen, en síntesis, que entre los miembros del Equipo Directivo del Centro están cubiertas todas las horas del año. Por ende el número de ellas vendrá repartido entre los Directivos, según su número, como se ha dicho. Y muy importante, ello ya no es una cuestión extraordinaria: las incidencias se han convertido en algo históricamente ordinario.

La compleja naturaleza del mundo penitenciario y la regulación que hace el Reglamento de los actos y resoluciones que ha de afrontar el Director, o quien haga sus veces en turno de incidencias, ante determinadas situaciones de urgencia o no y tantas otras de mayor o menor enjundia que se llevan a cabo en sábados, festivos o en horas intempestivas y nocturnas, para garantizar los fines de la actividad penitenciaria, exceden con mucho a los actos cotidianos en días hábiles y horas hábiles al uso en la Administración General. La dedicación es total. Podría hacerse pero sería enormemente prolijo relatar las cuestiones que son o pueden ser objeto de atención en una guardia de incidencias. No es necesario porque de ello sabe perfectamente el Centro Directivo, aunque podríamos enumerarlas en otras instancias. Unas que se resuelven por teléfono y otras que requieren de la presencia del miembro del equipo de Dirección en el Centro. **Se concluye, por tanto, que los turnos de guardias de incidencias rotatorios constituyen un exceso de horario, y que constituye una verdadera servidumbre histórica del puesto de trabajo, aún sin reconocer.**



**1.4 Nos ceñiremos entonces a la semana en que se ha realizado turno de incidencias de fin de semana.** La sentencia 4/17 de 13.1.16 a la que aludimos, señala entre las alegaciones del recurrente recogidas en su Fundamento de derecho primero, que la I 3/13 vulnera el art. 5 de la Directiva mas luego no hace referencia a este asunto. Pues bien, así lo entendemos nosotros también. No nos centramos en las horas de la jornada semanal del art. 6 de la Directiva. **Lo que nosotros ahora venimos a solicitar es la aplicación directa y vertical del art. 5, de la citada Directiva referido al descanso semanal y en período de siete días, normativa comunitaria que impone la existencia de un descanso mínimo de 24 horas cada siete días para todos los empleados, al no contemplarse excepción alguna en nuestro derecho interno** (art 16 de la Directiva, los Estados podrán establecer..). Y se solicita para los supuestos de incidencias en los fines de semana, que naturalmente antes y después vienen unidos a la semana ordinaria. Y los solicitamos por los propios fundamentos recogidos en la I. 3/13 pues ella ordena la supervisión de los servicios en días festivos, sábado y domingo, tanto por la mañana como por la tarde. Se trata con esta petición de someter el descanso a su límite natural y que es el semanal.

Y aquí naturalmente dependerá de los Centros y como se ha dicho del número de directivos, pero veamos como síntesis y ejemplo iniciando semana el día 1 de un mes cualquiera  
**Supuesto A) Inicio semana del día 1 (lunes a viernes) al día 5 horario normal. Desde las 20:30 horas de la tarde del día 5 a las 8:00 horas del día 8 turno incidencias. Seguidamente a partir del día 8 jornada normal hasta el día 12. En este período se suman 80 horas de jornada más 59, 5 horas incidencias.**

**Supuesto B) A lo anterior podría suceder (y sucede) añadir un turno ordinario de incidencias a la semana. Son 80 horas jornada más 59,5 horas incidencias fin de semana a lo que hay que añadir 11,5 horas más del turno diario, esto es 71 horas de incidencias.**

**Supuesto C) A lo anterior añadimos en dos semanas dos turnos diarios de incidencias (semana a y semana b), lo que suma 80 horas jornada más 59,5 horas incidencias de fin de semana más 23 horas de incidencias de dos turnos diarios lo que suma 82,5 horas de incidencias.**

**Otros supuestos D) Duplicando las incidencias en semana a o b, lo que incrementa entonces el número de horas de incidencias, llegando a día sí, día no.**

Lo relevante es que tras la jornada de incidencias de sábado y domingo, precedida de la jornada ordinaria en la semana anterior, se continúa en la semana posterior sin descanso en la misma. Por todo ello se solicita una jornada de 24 horas de descanso compensatorio tras la guardia de incidencias de fin de semana a la que nos hemos referido. Descanso compensatorio de una jornada a disfrutar en la semana posterior al citado fin de semana en base a la aplicación directa, vertical, del art. 5 de la Directiva 2003/88/CE

## **2. SOLICITUD DE ABONO DEL TURNO DE INCIDENCIAS COMO GUARDIA LOCALIZADA O PRESENCIAL. PRINCIPIO DE EQUIDAD, JUSTICIA Y NO DISCRIMINACION.**

2.1. Visto lo anterior hemos de dar por sentado que la cuestión de las incidencias no es situación extraordinaria. Es una realidad que forma parte de lo ordinario sin dejar de ser una situación fuera de lo común. Partiendo del desnaturalizado concepto de productividad al que ha conducido la Administración, como ha señalado alguna sentencia, es evidente que se trata de una **actividad "fuera de lo común", fuera de una jornada normal de trabajo.**

Señala la sentencia dictada en P.A. 105/16 del Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo 8, Sentencia 4/17 de 13.1.16, a la que ya hemos aludido, que "las retribuciones de los funcionarios tienen una estricta regulación legal... conforme las leyes presupuestarias...". Y así es.

**Nos preguntaremos ahora cómo es posible el olvido histórico que hemos padecido, especialmente en la última década. Y más, no se entiende cómo es posible no solo ese olvido sino además la discriminación en relación con los Facultativos de Instituciones Penitenciarias que, con toda razón y justicia, reciben la compensación por productividad de sus guardias.**

Sin entrar en consideraciones sobre esta endémica cuestión y la evolución de la productividad en las diferentes Instrucciones de ese Centro Directivo en materia de guardias sanitarias, (I. 9/97, I. 4/99, I.10/06, I. 14/06, I.2/08 y finalmente la I.6/15), en aplicación de la equidad y del principio de no discriminación **parece razonable el mismo trato para quien suscribe que el aplicado con toda justicia a las Guardias Sanitarias. El fundamento de la necesidad de la guardia de incidencias está acreditado y su prestación los es por ser Director, Subdirector o Administrador de la Administración Penitenciaria.**

Como ha señalado abundantemente la Jurisprudencia, véase así por ejemplo Sentencia T.S.J. Galicia 77/2012 de 25 de enero, ***"la conculcación del principio de igualdad en la aplicación de la ley, proclamado en el artículo 14 de la Constitución, exige la previa demostración de que ante situaciones idénticas comparadas, la solución normativa es diferente, sin la existencia de razones objetivas para el distinto tratamiento. Según la doctrina del Tribunal Constitucional, reflejada en sus Sentencias 68/1989 de 19 de Abril y 161/1991 de 18 de Julio, sólo si existe una justificación objetiva y razonable pueden tratarse desigualmente situaciones aparentemente iguales, .....de modo que, una vez acreditada la identidad de funciones y cometidos realizados por unos y otros funcionarios, la diferenciación de complementos retributivos es discriminatoria por establecer un trato retributivo distinto y sin justificación objetiva alguna.***

*La Jurisprudencia se ha pronunciado profusamente sobre esta materia así, sentencias del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2005 (RC 1066/2005), 27 de marzo de 2006 (RC 2872/2000) y 22 de septiembre de 2008 (RC 5284/2008), entre otras muchas, condicionando el problema de equiparación retributiva a una cuestión de prueba en función de que se acredite la igualdad o desigualdad de las funciones desempeñadas, de modo que cuando se produce la identidad funcional la equiparación retributiva debe tener lugar. Cuando se constata la inexistencia de diferencias en el cometido de distintos puestos y sus atribuciones funcionales **y condiciones particulares son iguales, ha de rechazarse la legitimidad de la diferencia de trato, pues en ese supuesto no existe fundamento objetivo y razonable para la disparidad y debe apreciarse la vulneración del principio de igualdad.** "Naturalmente uno no es médico y no son los mismos cometidos pero se fundamentan en las mismas condiciones particulares: obligatoriedad, necesidad y disponibilidad.*

No hay una sola sentencia de las tan abundantes en materia sanitaria que en el fondo y en cuanto a condiciones no pudiera ser de aplicación a nuestra actividad, veamos:

1. Sentencia 15/16 de 27.1.16, del Juzgado Central Contencioso Administrativo nº 9 de Madrid, tras establecer un resumen histórico sobre las guardias sanitarias y la obligación de la presencia o localización de los sanitarios, recoge jurisprudencia anterior ( STS 17.1.2000

en su FJ 5, Salas Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional 28.3.2007, y diversos TTSSJ –Madrid Secc. 3, de 14.12.11 y de la Comunidad Valenciana y Murcia) donde señala que la jornada especial lo es con respecto a los demás funcionarios. Y finalmente dispone que “las guardias sanitarias no recogen un complemento fijo en todo caso, sino que depende del número de guardias que efectivamente realice cada funcionario, y que constituye la forma habitual de prestar el servicio y posteriormente dirá también, normal y obligatoria.

2. La sentencia de la Audiencia Nacional de 19.10.11, tras preguntarse si el abono de las guardias (en el caso de un sanitario de IIPP) efectuado al actor como complemento de productividad es conforme a derecho establece y coincide con el Juez de Instancia, al entender que el abono de esas guardias como complemento de productividad es plenamente ajustado a derecho. La sentencia aludida de la Audiencia Nacional, finalmente, tras compartir la tesis de lo establecido por el Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en su sentencia de fecha 28 de diciembre de 1999, relativa a las guardias médicas en Centros Penitenciarios señala: “El complemento de productividad, se define en el art. 23.3.c) de la Ley 30/84, como aquel que tiene como finalidad “retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo” (art. 23.3.c). Sin embargo, el art. 12.1.e) de la Ley 46/85, de 27 /diciembre, de P.G.E. para 1986, modificó este precepto y dispuso como han mantenido las sucesivas leyes presupuestarias que este complemento de productividad podía retribuir también la “dedicación extraordinaria” del funcionario. Hasta entonces, la “especial dedicación” se retribuía a través del Complemento específico, pero tras la citada reforma hay que estimar, pues, que la retribución de una mayor jornada puede efectuarse válidamente a través del complemento de productividad. Ello es aplicable al régimen retributivo de las guardias médicas (...).”.

3. A mayor abundamiento y prueba de que lo extraordinario se ha convertido en ordinario, Jurisprudencia posterior como las Sentencias 1021/2012 de 19 de Noviembre de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana o la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 5ª, de 17 de abril de 2013 R.A. 6/2013, entre otras, han establecido el criterio del derecho a la percepción de las guardias sanitarias en los periodos de vacaciones, incapacidad temporal y demás permisos o licencias previstas legal o reglamentariamente. O a mayor abundamiento y en este ultimo sentido la Sentencia 286/14 dictada en P.A. 573/13-C del Juzgado Central Contencioso Administrativo 2 ya en fase de ejecución por la Administración Penitenciaria. Por todo ello esta discriminación no se comprende o se comprende demasiado.

2.2 La complejidad de esta total dedicación se ve incrementada por la distancia a la que se encuentra el Centro Penitenciario, la necesidad de desplazamiento a larga distancia fuera del casco urbano y la premura de las situaciones en que se requiere la presencia, en numerosas ocasiones. **Por todo ello ha de extraerse que es justo retribuir por horas de guardias realizadas y no sufrir el olvido al que históricamente hemos sido sometidos los que desempeñamos los puestos de Director, Subdirector y Administrador de los Establecimientos Penitenciarios de la Administración Periférica de Instituciones Penitenciarias, aún a pesar de las promesas incumplidas de todos y cada uno de los Equipos Directivos de Ministerio del Interior.**

**No hay razón por tanto para la discriminación de la que venimos siendo objeto en materia de no retribución de las guardias por incidencias y ello no encuentra justificación alguna.** Por ello y a fin de evitar la discriminación que sufre desde hace ya tiempo con los funcionarios del área

sanitaria (Médicos y Enfermeros) que con toda justicia, se reitera, vienen percibiendo y siendo retribuidos en concepto de productividad por sus guardias sanitarias, situación consolidada en el tiempo y por el mismo fundamento, se solicita previos los oportunos trámites, se dicte una resolución para el abono, desde el día de la fecha y en lo sucesivo de las incidencias, en concepto de productividad y en los términos y cuantía de las llamadas guardias de presencia localizada o física, en su caso, que recoge la vigente Instrucción 6 /15 sobre productividad de guardias sanitarias, esto es 15,99 € hora presencia física y 7,27 € hora presencia localizada. En su virtud y a la vista de lo anterior.

#### **SOLICITA:**

**Primero:** De conformidad con lo expuesto en el apartado 1 se proceda a **modificar la Instrucción 3/13 sobre horarios e introducir en la misma el descanso compensatorio, tras la guardia de incidencias de fin de semana** en aplicación directa de del art. 5 de la Directiva 2003/88/CE que establece que todos los trabajadores disfrutarán por cada período de siete días un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario del art. 3.

**Segundo:** **Se reconozca y promueva el derecho a ser retribuido en concepto de productividad en los mismos términos que los Funcionarios del Área Sanitaria y por el mismo importe en aplicación de la Instrucción 6/15 en aplicación del principio de no discriminación e igualdad, ya fundamentado, y así reparar desde el día de la fecha el olvido al que históricamente hemos sido sometidos** los que desempeñamos puestos de Director, Subdirector o Administrador en los Establecimientos Penitenciarios de la Administración Periférica de Instituciones Penitenciarias.

## Manual de Evaluación del Riesgo de Violencia. Metodología y ámbitos de aplicación

Ismael Loinaz (2017). Madrid. Ediciones Pirámide

José Manuel Muñoz.  
Psicólogo Forense. Tribunal Superior de Justicia. Comunidad de Madrid. Coordinador Sección de Psicología Jurídica.  
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

La valoración del riesgo de violencia es una de las actividades técnicas más habituales del psicólogo penitenciario, ya que es la base para muchas de las decisiones que tienen que adoptar respecto a los internos (clasificación, separación interior, progresión de grado, concesión de permisos, asignación a un determinado programa de tratamiento, etc.). Por ese motivo desde la Comisión de Estudios de ATIP se ha considerado siempre un tema de interés para ser tratado, tanto en las Jornadas de Almagro, como en los artículos del Boletín. Ese interés justifica también la presente recensión, amén de ser el primer monográfico sobre esta temática editado en castellano. Agradezco, en este sentido, que desde ATIP se haya contado conmigo para hacerlo.

En primer lugar, voy a empezar encuadrando al autor dentro de la temática que trata el manual. No en vano, en el terreno científico, junto con el título del trabajo, el prestigio del autor/res suele ser el criterio principal por el que decidimos, o no, adentrarnos en la lectura de una publicación. La carrera profesional del profesor Loinaz ha estado estrechamente ligada al estudio de la evaluación y tratamiento de agresores, habiendo sido reconocida su aportación científica en este campo por la propia Institución Penitenciaria con el 2º accésit del Premio Nacional Victoria Kent en el año 2008 por su trabajo "Aproximación teórica y empírica al estudio de las tipologías de agresores de pareja". Así mismo, fue galardonado en el año dos mil catorce con el premio Mariano Yela, que otorga la Sociedad Española de Psicología Jurídica y Forense, en reconocimiento al investigador novel con excelencia en la investigación y en la transferencia de conocimiento. Actualmente, el profesor Loinaz forma parte del Grupo de Estudios Avanzados en Violencia (GEAV), fundado por el profesor Antonio Andrés Pueyo y que en la actualidad es dirigido por el profesor Santiago Redondo, equipo puntero en España en la creación y adaptación de herra-

mientas de predicción del riesgo. Extensas, son también, sus colaboraciones con el equipo del profesor Enrique Echeburúa, entre las que destacaría su participación en la revisión de la Escala de Predicción del Riesgo de Violencia Grave en la relación de pareja (EPV-R), la primera herramienta de este tipo creada en el contexto español. En definitiva, analizando la trayectoria profesional del profesor Loinaz podemos decir que es uno de los mayores expertos en España para abordar la temática tratada en este manual.

Entrando ya en materia, comenzaré resaltando la estructura, en tres partes (aspectos básicos, la evaluación del riesgo de violencia y principales herramientas disponibles atendiendo a los distintos tipos de violencia), elegida por el autor para organizar el contenido del manual. El hilo conductor, por un lado, facilita al lector la asimilación de la información, y por otro, motiva a avanzar en su lectura. Antes de pasar a hablar de cada uno de los apartados, me gustaría destacar que desde la Presentación, el autor, aporta información de interés para el lector. Así, nos trae las propuestas más interesantes, a nivel internacional, sobre pautas y directrices de buenas prácticas en la evaluación y gestión del riesgo, así como líneas de actuación para la investigación y formación de profesionales (DoH, 2007; NICE, 2005; 2015; RMA, 2016).

En la primera parte (aspectos básicos), el profesor Loinaz trata dos tópicos dentro de la evaluación del riesgo de violencia, la definición del constructo violencia y la asociación entre el trastorno mental y ésta. Respecto a este último aspecto, no viene de más, incidir, como hace el autor, en que la persona con trastorno mental es más probable que sea víctima que protagonista del acto violento.

En la segunda parte, entra de lleno en el proceso de evaluación del riesgo de violencia. Comienza con un exhaustivo recorrido histórico por el

ámbito, necesario para entender el momento actual del mismo y para reflexionar sobre su futuro. Se sorprenderá el lector al conocer que los primeros intentos por validar científicamente instrumentos en este ámbito son anteriores a 1930. El cambio del foco de interés de la capacidad predictiva a la gestión del riesgo al que asistimos en la actualidad, se hace más entendible al ver el recorrido científico en este campo. Pasa después el autor a hablar de los elementos que conforman las herramientas de predicción del riesgo, los factores de riesgo/protección y su clasificación. Estos elementos son la pieza clave de la herramienta. En este sentido, se agradece la atención prestada por el autor a los factores de protección, los eternos olvidados en la predicción del riesgo. En el apartado siguiente, aborda cuestiones técnicas relacionadas con los parámetros de rendimiento de las herramientas. Su conocimiento resulta fundamental para el profesional, tanto para la selección del instrumento que mejor se ajuste a sus necesidades, como para conocer el alcance de sus decisiones. En el capítulo 6, presenta las diversas estrategias de predicción del riesgo existentes en la actualidad (perspectiva actuarial vs. perspectiva de juicio profesional estructurado, principalmente), y la evidencia empírica en capacidad predictiva entre ellas, que no justifica las, en ocasiones, acaloradas luchas entre investigadores, ya que no reflejan primacía de una perspectiva sobre otra. Finaliza este parte con una descripción de los pasos a seguir en el procedimiento de evaluación del riesgo, incluyendo orientaciones para la elaboración del informe de valoración del riesgo (incluyendo un anexo con una propuesta de estructuración del mismo). En este sentido, la formulación del caso y el desarrollo de escenarios futuros son las principales novedades en las nuevas propuestas. Resulta de interés también que el profesional maneje y controle los dos tipos de resultados ante los que se puede enfrentar, el formato nominal (en el caso de utilizar una herramienta de juicio profesional estructurado) y el formato numérico (en el caso de haber utilizado una herramienta actuarial), cuestión abordada de forma clara en el trabajo.

En la tercera parte del manual, el profesor Loínaz nos presenta las herramientas más utilizadas a nivel internacional y nacional en evaluación del riesgo para los diferentes tipos de violencia. Cada instrumento es presentado con una descripción del mismo, los factores de riesgo que lo componen, la forma de ponderación, la fórmula de presentación de los resultados y sus propiedades métricas. De especial interés para el lector puede tener el capítulo 12, en el que aborda la valoración del riesgo para ámbitos violentos que han recibido escasa atención en España (terrorismo, mobbing o acecho), o el capítulo 13, que nos enfrenta a la valoración del riesgo en mujeres agresoras, en un contexto socio-político de especial sensibilización a la victimización femenina, que puede chocar con la percepción de ésta como perpetradora de violencia.

En resumen, creo que la obra del profesor Loínaz va a ser una herramienta útil para el psicólogo penitenciario, al igual que para el forense, porque trata de manera rigurosa el ámbito de la evaluación del riesgo de violencia, realiza una exhaustiva actualización de la investigación en el campo, ofrece los parámetros básicos para que el profesional pueda elegir la herramienta más adecuada a sus necesidades, realice un uso técnicamente adecuado de la misma, y traslade los resultados de su evaluación de forma clara y transparente para el demandante de la misma, bien, el resto de compañeros de la Junta de Tratamiento, bien, el juez.



Asociación de Técnicos de Instituciones Penitenciarias  
Integrada en FEDECA

## **IMPORTANTE**

PARA SER DADO DE ALTA ENTREGAR  
COPIA AL HABILITADO DEL CENTRO Y  
REMITIR POR CORREO ELECTRONICO  
A LA SECRETARÍA DE  
ATIPsecretario@atip.es

## SOLICITUD DE AFILIACIÓN

**APELLIDOS Y NOMBRE:**

**DNI:**

**CENTRO PENITENCIARIO:**

**ESPECIALIDAD:**

**PUESTO DE TRABAJO:**

**CORREO ELECTRÓNICO (no el mir.es):**

Por la presente solicito la afiliación en la Asociación de Técnicos Superiores de Instituciones Penitenciarias (ATIP), y autorizo la domiciliación de la cuota correspondiente, descontándose mensualmente de mi nómina

En ....., a.....de.....de 20.....

Firmado

### **(SEÑALE CON UNA X LO QUE PROCEDA)**

**POR HABILITACIÓN:** 9 EUROS MENSUALES. Se entregará copia de la autorización al habilitado del centro.

**POR TRANSFERENCIA BANCARIA:** 9 EUROS MENSUALES. En este caso los gastos de transferencia correrán a cargo del emisor (En la cuenta que se detalla en la parte de abajo).

### **DOMICILIACIÓN**

Autorizo para que por parte de la habilitación del Centro se descuente e ingrese mensualmente la cuota de ATIP (actualmente 9 euros), a favor de la ASOCIACIÓN DE TÉCNICOS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS en:

**ENTIDAD:** BANCO SANTANDER

**OFICINA:** COLMENAR VIEJO, C/ MARQUÉS DE SANTILLANA

**CÓDIGO DE CUENTA:** **IBAN: ES 58 0049 5179 59 2810071642**

**BIC: BSCHESMMXXX BANCO SANTANDER**

Firmado



Boletín de la Asociación de Técnicos de Instituciones Penitenciarias  
Integrada en FEDECA