



Universitat Autònoma de Barcelona

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

Departament de Dret Públic i Ciències Historicojurídiques

TESI DOCTORAL

*Anàlisi de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari:
riscos multifactorials*

Directora de la tesi: Roser Martínez Quirante

Doctorand: José Luis Mateo Álvarez

Maig 2021

Índex

Índex	5
RESUM.....	13
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
Abreviatures.....	17
Agraïments.....	19
Capítol I	25
Introducció	25
I.1. Objecte, justificació i metodologia	25
I.1.1. Objecte	25
I.1.2. Justificació.....	29
I.1.2.1. Estructura.	31
I.1.3. La metodologia de la investigació.....	38
Capítol II.....	41
Context històric i marc normatiu	41
II.1. Principis fonamentals de la pena privativa de llibertat i les repercussions educatives i ressocialitzadores	45
II. 1.1. Principi de la rehabilitació i reinserció social (article 25.2 CE)	48
II.1.2. La classificació i tractament dels interns en un centre penitenciari.....	50
II.2. L'execució penal a Espanya	53
II.2.1. La justícia i la transformació del sistema penitenciari: comparativa entre la població penitenciària.....	61
II.2.2. Les transferències penitenciàries de l'Estat a la Generalitat de Catalunya el 1984: un moment per al canvi.....	65
II.3. La diferència entre la crítica social i la realitat de les presons	70
II.3.1. El Reglament Penitenciari del 1996 i el Reglament Penitenciari Català del 2006	72
II.3.2. Els equipaments penitenciaris més moderns i el “neopanoptisme” (una nova mirada de control).....	74
II.3.3. El control del interns d'especial seguiment i el tractament penitenciari	76
II.3.4. Els drets de la població reclusa menys afavorida	79
II.3.5. El jutge de vigilància penitenciària.....	82
II.4. L'eficàcia en la gestió a les presons	85
II.5. La gestió del sistema penitenciari català	90

II.5.1. El cos tècnic d'especialistes de la Generalitat de Catalunya, grup de serveis penitenciaris.....	90
II.5.2. Dades estadístiques de l'evolució de la població penitenciària.....	97
II.5.3. L'abans i el després del Codi Penal del 95	104
II.5.4. El sistema d'avaluació de la conducta dels interns.....	109
II.5.5. El poder de castigar.....	111
II.5.6. Els conflictes derivats de conviure en un centre penitenciari.....	113
II.5.7. Les fórmules de classificació informal dels interns més febles i desprotegits	116
II.5.8. La interacció entre els professionals i els interns en un centre penitenciari	119
II.5.9. La pèrdua de privacitat dels interns als centres penitenciaris	123
II.5.10. Els resultats de la intervenció dels programes de tractament en els interns	124
II.5.11. La millora de l'organització per aconseguir un canvi en la gestió de les presons.....	126
II.6. El centre penitenciari: garant dels drets dels interns	128
II.6.1. El dret fonamental a l'educació als establiments penitenciaris	132
II.6.2. Com cal educar per prevenir el desarrelament social	137
II.7. Resum del capítol	142
Capítol III.....	147
La privatització dels serveis penitenciaris	147
III.1. Anàlisi situacional de la criminalitat.....	147
III.2. Privatització dels serveis a l'administració penitenciària	148
III.2.1. El negoci de la presó.....	150
III.2.2. La privatització de la seguretat a les presons	152
III.2.3. La tecnologia del segle XXI i el negoci de la ciberseguretat penitenciària. El "tecnopanoptisme".....	166
III.3. Resum del capítol.....	169
Capítol IV.....	173
Les propostes de millora per a la gestió dels centres penitenciaris.....	173
IV.1. Els factors de risc que justifiquen un canvi en la manera de gestionar els centres penitenciaris	175
IV.2. Cap a una nova interpretació del projecte penitenciari europeu	178
IV.2.1. Les eines per una nova forma de gestió penitenciària.....	178
IV.3. Les recomanacions de les normes europees penitenciaris	185
IV.3.1. L'ingrés d'una persona en un establiment penitenciari.....	185
IV.3.2. El criteri organitzatiu de triar un centre penitenciari per complir condemna al territori.....	186
IV.3.3. La classificació penitenciària dels interns	187
IV.3.4. Els hàbits d'higiene i neteja en un establiment penitenciari	188

IV.3.5. La gestió i el control de l'alimentació en una presó.....	188
IV.3.6. El dret dels interns a l'assessorament dels juristes penitenciaris	192
IV.3.7. El contacte dels interns amb el món exterior	193
IV.3.8. El dret a les comunicacions amb l'exterior i els permisos de sortida.....	194
IV.3.9. El règim penitenciari per aconseguir una convivència ordenada i pacífica	195
IV.3.10. El treball penitenciari, l'educació per a adults i l'esport.....	196
IV.3.11. Llibertat de pensament, de consciència i de religió.....	200
IV.3.12. Les pertinences dels interns.....	201
IV.3.13. L'excarceració	201
IV.4. Recomanacions de les noves normes per a la població penitenciària minoritària	202
IV.4.1. La dona i la presó	202
IV.4.2. Les persones LGTBIQ+ i el sistema penitenciari	207
IV.4.3. Els menors i els joves	214
IV.4.4. Els estrangers penats	216
IV.5. Resum del capítol.....	217
Capítol V.....	219
El concepte de seguretat humana aplicat al món penitenciari.	219
V.1. Recorregut global per diferents sistemes penitenciaris	220
V.1.1. Una mirada al sistema de presons dels Estats Units.....	220
V.1.2. Una mirada als sistemes de presons de l'Amèrica Llatina	233
V.1.3. Altres comparatives penitenciàries globals	236
V.2. La globalització de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari	238
V.2.1. L'harmonia socioemocional en l'àmbit penitenciari	244
V.2.2. Com afecta la globalització al sistema penitenciari.....	249
V.3. La percepció de l'administració pública sobre la seguretat i la realitat social	262
V.4. La prevenció social davant dels factors de riscos criminològics.....	266
V.4.1. La prevenció situacional en una presó.....	267
V.4.2. La participació comunitària millora les polítiques de la seguretat humana a les presons	268
V.4.3. La prevenció de la reincidència delictiva dels interns a les presons.....	271
V.5. La vida a la presó quan s'és alhora infractor i víctima.....	273
V.5.1. El procés de dol per la pèrdua de la llibertat: victimitzadors i familiars	274
V.5.2. L'augment dels migrants en la població penitenciària	280
V.5.3. Les agressions amb armes de foc i armes blanques.....	283
V.5.4. Les drogues i l'alcohol. Un problema agreujat en el context penitenciari	291
V.6. Accions preventives en l'ordre social	292
V.6.1. L'ordre públic i el règim interior penitenciari	294

V.6.2. La seguretat com a garant de la pau i l'ordre social	299
V.6.3. La participació de la societat en la <i>community safety</i>	301
V.7. Les estratègies d'actuació preventiva dels actors socials contra el crim.....	304
V.7.1. Les causes de la transversalitat criminal.....	305
V.7.2. La Taula de Participació Social en l'àmbit penal i penitenciari	306
V.8. La prevenció i la reducció de la violència a les presons	308
V.8.1. L'estrès tèrmic i l'afectació en la conducta dels interns a la presó	310
V.9. Resum del capítol	314
Capítol VI.....	317
Propostes per a una nova gestió penitenciària	317
VI.1. Negar-se a la innovació per la por del canvi.....	317
VI.2. L'adaptació de l'administració penitenciària a la realitat del canvi.....	322
VI.2.1. La persuasió com a habilitat comunicativa per modificar conductes dels interns.....	326
VI.3. Anàlisi dels determinants organitzacionals.....	329
VI.3.1. Anàlisi situacional	329
VI.4. La qualitat de la gestió d'un bon servei per als interns/usuaris del sistema penitenciari	333
VI.5. Gestió dels recursos humans en l'administració penitenciària	338
VI.6. Estratègies en la gestió del serveis penitenciaris	341
VI.6.1. La gestió dels equips de treball en les diferents unitats als centres.....	345
VI.6.2. Característiques que han de definir un equip de treball a presons	346
VI.6.3. Anàlisi dels riscos. Les errades en l'execució de funcions d'un equip de treball als centres penitenciaris	348
VI.7. La gestió psicosocial i ambiental dels centres penitenciaris	353
VI.8. La gestió de la crisi de la Covid-19 als centres penitenciaris	356
VI.9. Resum del capítol.....	361
Capítol VII	367
El lideratge. Un repte en les institucions penitenciàries	367
VII.1. Conceptes de lideratge en una organització pública moderna.....	367
VII.2. El lideratge organitzatiu als centres penitenciaris	368
VII.3. Lideratge motivacional per als treballadors penitenciaris	370
VII.3.1. La importància de la comunicació i el <i>feedback</i> en l'execució de les ordres en l'organització penitenciària	373
VII.4. Funcions del lideratge en la gestió organitzacional penitenciària	376
VII.4.1. Funcions interpersonals i institucionals dels directius de l'administració penitenciària.....	377
VII.5. La presa de decisions dels directius penitenciaris	378
VII.6. Habilitats del directiu públic.....	380

VII.6.1. Habilitats humanes.....	380
VII.6.2. Habilitats conceptuals	380
VII.7. La figura del líder en l'organització	381
VII.8. Perfil de lideratge en les institucions penitenciàries.....	383
VII.8.1. Qualitats innates i capacitats humanes del líder penitenciari.....	383
VII.8.2. Habilitats adquirides pels executius líders penitenciaris.....	385
VII.8.3. El director d'un centre penitenciari.....	386
VII.8.4. Lideratge en l'àmbit d'execució penal.....	387
VII.9. Resum del capítol	390
Capítol VIII.....	395
La gestió de la qualitat en l'àmbit penitenciari.....	395
VIII.1. El comportament estructural en l'organització penitenciària.....	397
VIII.2. La qualitat dels serveis per als usuaris de l'organització penitenciària.....	398
VIII.2.1. Objectiu i necessitat de dur a terme un estudi sistèmic sobre el funcionament dels centres penitenciaris	398
VIII.2.2. Estratègies de millora qualitativa.....	402
VIII.3. Gestió dels equips i grups de treball.....	403
VIII.3.1. El lideratge formal	403
VIII.3.2. El compromís de l'Administració amb el treballador públic.....	404
VIII.3.3. Les normes i els estàndards en la prestació del servei penitenciari.....	405
VIII.4. L'estructura organitzativa i com afecta els professionals penitenciaris	407
VIII.4.1. L'estructura orgànica o creativa	407
VIII.4.2. L'especialització del treball penitenciari	408
VIII.4.3. L'agrupació de tasques per departaments.....	409
VIII.4.4. La idoneïtat del comandament penitenciari.....	411
VIII.4.5. Els mecanismes de seguiment i control de les tasques que desenvolupen els treballadors penitenciaris.....	411
VIII.4.6. La centralització i descentralització de les ordres	413
VIII.4.7. La formalització de les normes i regles	413
VIII.5. Resum del capítol	414
Capítol IX.....	419
Risc psicosocial laboral en l'àmbit penitenciari. Una assignatura pendent.....	419
IX.1. La salut laboral en el desenvolupament de l'activitat penitenciària	419
IX.2. Els riscos psicosocials, un instrument de referència en l'àmbit penitenciari.....	421
IX.2.1. Els factors de risc psicosocial a les presons	422
IX.2.2. Factors estressants i factors psicosomàtics a les presons	427
IX.3. La violència envers els professionals penitenciaris	432

IX.4. Conceptes d'assetjament en l'àmbit professional penitenciari	437
IX.4.1. Classificació dels diferents tipus de violència a les persones	441
IX.4.2. La violència laboral en les institucions penitenciàries	442
IX.4.3. Els factors de risc que poden influir en la generació de comportaments violents a la feina	445
IX.5. Control del malestar laboral en l'administració penitenciària	448
IX.5.1. La percepció dels professionals penitenciaris sobre els protocols de seguretat interior	448
IX.5.2. El codi ètic, un valor afegit per al professional públic	454
IX.5.3. La tolerància zero en els conflictes interpersonals:	456
IX.5.4. Les organitzacions sindicals penitenciàries	456
IX.5.5. Els serveis de prevenció de riscos laborals del Departament de Justícia	457
IX.5.6. Cal crear la figura d'un tècnic mediador de conflictes entre treballadors penitenciaris	464
IX.6. Resum del capítol	466
Capítol X	469
La formació dels professionals de les institucions penitenciàries. Un deute pendent	469
X.1. El funcionari de vigilància de finals del segle XX	469
X.2. Cap a un projecte del segle XXI. Les noves presons europees	471
X.2.1. Situació actual. Propostes de millora	472
X.2.2. Punt d'autocrítica	475
X.2.3. Drons: l'entrada de drogues i armes; cal una defensa aèria tècnica.	479
X.3. La formació dels funcionaris tècnics especialistes (grup de serveis penitenciaris)	483
X.3.1. Selecció del personal penitenciari	483
X.3.2. Formació del personal penitenciari	484
X.4. La formació penitenciària a Europa	490
X.5. Creació d'una escola de capacitació penitenciària de Catalunya	491
X.5.1. Els orígens de la formació especialitzada en l'àmbit de l'execució penal	491
X.5.2. Objectius d'aquest projecte	493
X.5.3. La necessitat de crear un cos d'agents penitenciaris	494
X.5.4. Procediment per establir l'oferta formativa	498
X.5.5. Consideració d'agent de l'autoritat per al funcionari de presons	501
X.6. Els funcionaris penitenciaris a Itàlia. Un model que cal exposar	503
X.6.1. Els seus objectius en seguretat i custòdia són:	503
X.6.2. En què consisteixen les tasques per desenvolupar	503
X.6.3. Quines són les funcions específiques del cos de Policia Penitenciària italiana i els seus principis d'autoritat	504
X.6.4. Alguns exemples d'especialitats complementàries:	505

X.7. Resum del capítol	508
Capítol XI.....	511
Capacitació dels professionals penitenciaris a Europa.	511
Situació actual i models comparats.....	511
CONCLUSIONS FINALS.....	523
Annexos	547
Annex 1.....	547
Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria	547
Annex 2.....	551
Ley de vagos y maleantes, Ley del Orden Penal de 4 de agosto de 1933.....	551
Annex 3.....	553
Tribunal del Orden Público	553
Annex 4.....	565
Dades comparatives de la realitat penitenciària abans i després de la reforma del 1995 segons l'Administració General de l'Estat.....	565
Annex 5.....	579
Enquesta anònima al personal de l'àmbit penitenciari.....	579
BIBLIOGRAFIA	597
Referències de Taules i Figures	683

RESUM

La seguretat humana, emana i suposa en essència com a expressió nascuda de l'ONU (programa PNUD 1994). Aquesta anàlisi aplicada sobre la seguretat humana en l'àmbit penitenciari pretén investigar com afecten les condicions i els elements en el sentit més bàsic a les condicions de vida; en essència, les seves set dimensions que la formen: la seguretat personal, política, alimentària, mediambiental, econòmica que atorga el treball, en la protecció de la salut, i la comunitat social.

Aquesta tesi, neix de la inquietud d'aportar els resultats de la recerca amb l'objectiu de presentar una **anàlisi de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari i els seus riscos multifactorials**, amb propostes de millora adaptades a una Administració innovadora, que salvaguardi les necessitats de la ciutadania, i amb eines de gestió de riscos que afecten tant a les plantilles de professionals com als interns que compleixen condemna als centres penitenciaris.

La presó constitueix, doncs, un espai altament restrictiu i ritualitzat; un lloc que imposa pautes dures en el comportament de l'individu, prohibicions i limitacions clares que trenquen totes les formes de llibertat i autonomia dels éssers humans. Per la qual cosa es fa una proposta de millora de la qualitat en els processos selectius i la formació dels professionals penitenciaris, i dels directius, amb nous estàndards d'excel·lència com a resposta a la millora de resultats. També, s'analitzen la globalització, les formes de privatitzacions, el treball penitenciari dels interns, les minories socials, la rellevància de l'educació i la reinserció laboral.

Així mateix, es pretén evidenciar que es necessiten espais plenament educatius, espais plenament emocionals, espais on s'explorin els traumes i es tractin individualment els problemes de les persones penades.

Les administracions penitenciàries tenen un paper essencial a la nostra societat i són fonamentals per a la seguretat humana i els drets de les persones. No obstant això, no se'ls dona la rellevància que pertoca a la funció de dirigir i administrar presons justes, humanes i efectives, i on hauria d'haver un equilibri en la relació i especial subjecció entre el cuidador i l'intern.

Les presons són el reflex de la societat, però no només per part dels interns, sinó que, també dels professionals que hi treballen dia a dia.

Paraules claus: gestió penitenciària; seguretat humana; riscos multifactorials; drets humans; educació; rehabilitació.

RESUMEN

La seguridad humana, emana y supone en esencia como expresión nacida de la ONU (programa PNUD 1994). Este análisis aplicado sobre la seguridad humana en el ámbito penitenciario pretende investigar cómo afectan las condiciones y los elementos en el sentido más básico a las condiciones de vida; en esencia, sus siete dimensiones que la forman: la seguridad personal, política, alimentaria, medioambiental, económica que otorga el trabajo, en la protección de la salud, y la comunidad social.

Esta tesis, nace de la inquietud de aportar los resultados de la investigación, con el objetivo de presentar un **análisis de la seguridad humana en el ámbito penitenciario y sus riesgos multifactoriales**, con propuestas de mejora adaptadas a una Administración innovadora que

salvagarde las necesidades de la ciudadanía, y con herramientas de gestión de riesgos que afectan tanto a las plantillas de profesionales como a los internos que cumplen condena en los centros penitenciarios.

La prisión constituye, pues, un espacio altamente restrictivo y ritualizado; un lugar que impone pautas duras en el comportamiento del individuo, prohibiciones y limitaciones claras que rompen todas las formas de libertad y autonomía de los seres humanos. Por lo cual se hace una propuesta de mejora de la calidad en los procesos selectivos y la formación de los profesionales penitenciarios, y de los directivos, con nuevos estándares de excelencia como respuesta a la mejora de resultados. También, se analizan la globalización, las formas de privatizaciones, el trabajo penitenciario de los internos, las minorías sociales, la relevancia de la educación y la reinserción social y laboral.

Asimismo, se pretende evidenciar que se necesitan espacios plenamente educativos, espacios plenamente emocionales, espacios donde se exploren los traumas y se traten individualmente los problemas de las personas penadas.

Las administraciones penitenciarias tienen un papel esencial en nuestra sociedad y son fundamentales para la seguridad humana y los derechos de las personas. Sin embargo, no se les da la relevancia que corresponde a la función de dirigir y administrar prisiones justas, humanas y efectivas, y donde debería haber un equilibrio en la relación y especial sujeción entre el cuidador y el interno.

Las prisiones son el reflejo de la sociedad, pero no sólo por parte de los internos, sino que, también de los profesionales que trabajan día a día.

Palabras claves: gestión penitenciaria; seguridad humana; riesgos multifactoriales; derechos humanos; educación; rehabilitación.

ABSTRACT

Human security emanates and is essentially an expression created by UN (UNDP 1994 program). This applied analysis about human security in penitentiary center to investigate how conditions and elements in the most basic sense affect into living conditions; in essence, which is composed by seven dimensions: personal, political, alimentary, environmental, economical security which are given by work, for protection of health, and the social community.

This thesis arises from the concern to provide the results of research with the aim of introducing an **analysis of human security in prison and its multifactorial risks**, with adapted proposals to improve and innovate administration that safeguards the citizens' needs, and with risk management tools which impact both prison staff and inmates who serve sentences.

The prison is, so, a highly restrictive and ritualized space; a place that imposes harsh guidelines on individual behavior, clear prohibitions and limitations that break all forms of human freedom and autonomy. Therefore, a proposal is made to improve the quality of the selection processes and the training of prison professionals and managers, with new standards of excellence in response to the improvement of results. It also analyzes globalization, forms of privatization, prison work for inmates, social minorities, the relevance of education and employment reintegration.

In addition, it aims to demonstrate that fully educational and emotional spaces are needed, where traumas are explored, and the problems of the punished people are treated individually. Prison administrations play an essential role in our society and are fundamental to human security and human rights. However, they are not given the relevance in the role of directing

and administering righteous, humane and effective prisons, where there should be a balance in the relationship and special subjection between the caregiver and the inmate. Prisons reflects our society, not only by inmates, but also by professionals who work in there every day.

Keywords: prison management; human security; multifactorial risks; human rights; education; rehabilitation.

Abreviatures

ACP: Antic Codi Penal

AFAPE: Asociación de Familiares y amigos de Presos y ex-Presos

AP: Administracions Públiques

CC.OO.: Comissions Obreres

CE: Constitució Espanyola

CIPC: Informe de Prevenció de la Criminalitat i seguretat Ciutadana

CIRE: Centre d'Iniciatives per a la Reinserció

COMUNITI SAFETY: Seguretat ciutadana

COPEL: Coordinadora de Presos en Lucha

CP: Centre Penitenciari

CPQC: Centre Penitenciari Quatre Camins

DEVI: Delictes Violents

DP: Delegats de Prevenció

ETA: Euskadi Ta Askatasuna

F: Fuguista

FIES: Fitxa d'Interns d'Especial Seguiment

GRAPO: Grupos de Resistencia Antifascista Primero de Octubre

JVP: Jutge de Vigilància Penitenciària

LGTBIQ+: Lesbiana, Gai, Transsexual, Bisexual, Intersexual, *Queer* (no heteronormatiu).

LOGP: Llei Orgànica General Penitenciària

LVaMa: Ley de Vagos y Maleantes

MCPT: Informe anual del Mecanisme Català per a la Prevenció de la Tortura

MSOB: Medi Semiobert

NCP: Nou Codi Penal

OTAN: Organització del Tractat de l'Atlàntic Nord

PIT: Programa Individual de Tractament

RMR: Regles mínimes per al tractament dels reclusos

RP: Reglament Penitenciari

S1: Supervisió

S2: Llarga condemna (més de 10 anys) per al compliment

S3: Aplicació del 1r Grau o de l'article 10 de la LOGP durant aquest any

S4: Reiteració en aplicació del règim tancat durant els últims 3 anys

S5: Interns que formen part d'un grup organitzat amb capacitat delictiva alta, que pot suposar un risc per a la seguretat dels centres penitenciaris per a les excarceracions

S6: Altres motius

SAC: Sexual Agressions Control

SAM: Sistema d'Avaluació i Motivació

SGIP: Secretaria General d'Institucions Penitenciàries

SPRL: Servei de Prevenció de Riscos Laborals

TOP: Tribunal del Orden Público

VIDO: Violència Domèstica

VIGE: Violència de Gènere

Agraïments

En primer lloc m'agradaria dedicar l'agraïment més singular i especial a la doctora Roser Martínez Quirante per la seva excel·lència humana, intelectual i acadèmica, pel seu guiatge i modelatge en aquesta tesi i per la confiança de deixar-me ser alumne doctorand. També, per haver-me orientat a fi d'evitar “els ciclops i lestrígons del desànim i la foscor del desconeixement en el meu viatge cap a Ítaca”, per la seva generositat donant-me el crèdit del seu temps, per haver compartit la seva saviesa i creativitat i finalment contagiar-me la seva energia inesgotable. La doctora Martínez m'ha donat suport en totes les etapes d'aquest treball. Ella és la impulsora d'aquest projecte, sempre ha compartit la seva experiència i m'ha ofert els millors consells. Gràcies per haver-me transmès totes aquestes encisadores emocions per acostar-me al coneixement i arribar, per fi, a la meva Ítaca.

També vull expressar el meu agraïment a Josep Xavier Hernández i Moreno per haver compartit amb mi experiències i coneixements que han enriquit aquesta tesi. Psicòleg de professió, va ser el primer director general de Serveis Penitenciaris i Rehabilitació de Catalunya (1984), conseller d'Ensenyament (1996) i diputat al Parlament de Catalunya. Una trajectòria professional que sovint ha influenciat aquesta investigació. A Pedro Domínguez Quinoya, director de centres penitenciaris com ara el CP Quatre Camins i el CP Brians 2 i actualment sotsdirector general de Centres i Gestió Penitenciària, pel seu relçament. A Domingo Estepa Camacho, director de centres com el CP Lledoners i el CP Quatre Camins. A Mariano Porras Gómez, que va ser sotsdirector de Tractament del CP Model, inspector de l'àrea penitenciària de la Secretaria de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a les Víctimes, pels seus consells. A Manel Roca Piera, psicòleg, que ha ocupat càrrecs de gran rellevància en l'àmbit penitenciari,

responsable de l'àrea d'informació i seguretat de la Secretaria. A Pere Díaz Barrionuevo, educador social infatigable, que va ser director del centre educatiu Els Til·lers, sotsdirector d'Interior del CP Joves de Barcelona i cooperador internacional en els programes de modernització dels sistemes penitenciaris del món àrab, en especial d'Algèria i el Marroc. A Manuel Fernández Montero, cap del servei de prevenció de riscos laborals del Departament de Justícia, que ha ocupat diferents càrrecs de rellevància en la Direcció General de Serveis Penitenciaris (1986-2007). A Josep Font i Catalan, l'últim director del CPHB (la Model), exdirector del CP Brians 1, el CP Puig de Les Bases i el CP Lledoners, un gran professional i un executiu públic excel·lent, amb experiència i molta formació específica en gestió.

Així mateix, un agraïment emotiu i especial per a Carlos Ardanaz González, funcionari tècnic especialista i coordinador de l'agrupació de personal penitenciari del sindicat CC.OO., un lluitador incansable. I també per a Joan Lluís Escudero, funcionari i coordinador de CSIF Presons a Catalunya.

Cal destacar i agrair sempre la col·laboració de José Custodio Saldaña Bonilla, exdirector del CP Quatre Camins i actualment coordinador d'equipaments a la DGSP (serveis centrals). A Manuel Laguna, exsotsdirector d'Interior del CP Joves de la Trinitat Vella i sotsdirector d'Interior del CP Brians 1. A Jordi Torres Bargalló, sotsdirector de Tractament de Puig de les Bases. També un merescut reconeixement a Carlos López Gripa, director del Centre Obert de Tarragona i excoordinador de l'àrea de seguretat penitenciària.

Tampoc no vull oblidar d'expressar la meua gratitud a Rodrigo Araneda Villasante, director de projectes a ACATHI (LGTBIQ+), pel seu temps i aportacions a fi de construir una societat més solidària. Així mateix, el meu reconeixement més afectuós a l'equip directiu anterior del CP Joves, amb el director José Manuel Núñez Hortas, l'exgerent Jordi Fustagueras i José Fernández, el gerent actual, un gran comandament i millor persona, amable i generós. He de fer una menció especial als companys i companyes que van col·laborar amb la seva aportació

per dur a terme les enquestes a 300 treballadors tècnics especialistes penitenciaris. I, com no podia ser de cap altra manera, un entranyable record i agraïment in memoriam a Francisco Sánchez Narváez, administrador del CPHB i del CP Quatre Camins, un gran professional, pel seu rigor i els seus consells, com també al meu amic José Luis Rapela Seara, cap de serveis d'Interior.

Cal destacar Virginia Webb Carrasco, treballadora incansable, amiga, funcionària del Departament d'Ensenyament i millor companya del CP Quatre Camins; mestre d'escola vocacional. Gràcies per les hores d'ajuda dedicades a aquest projecte: sense el teu suport no hauria arribat mai fins aquí.

També se'm fa imperatiu manifestar un agraïment diferenciat a tots els companys i companyes penitenciaris, que amb les seves experiències vitals i anècdotes úniques han aportat tant de valor a aquest treball.

A Loida, gràcies pel seu incondicional amor, paciència i suport incondicional en l'acompanyament de la meva tesi, sense ella no hagués estat possible.

Als meus pares, les arrels; al meu germà, el camí; als meus fills, el relleu. *Tiempo de Kigo*.

José Luís Mateo Álvarez

Barcelona 2021

In memoriam al Dr. Manuel Ballbé i Mallol

“En totes les nostres obres hem d’evitar la temeritat i la negligència, i no hem de fer res de la qual cosa no puguem donar una raó acceptable. Aquesta és la definició del deure”.

CICERÓ. *Dels deures*. Llibre I, XXIX

Capítol I

Introducció

I.1. Objecte, justificació i metodologia

I.1.1. Objecte

Des de Sòcrates, un creixent corrent de pensament de l’intel·lectualisme moral defensa que el delinqüent ha d’anar a escola en comptes de a la presó, a fi que pugui aprendre els valors necessaris que li permetin viure pacíficament en societat. En aquesta font es banya la Constitució Espanyola quan estableix el precepte sobre la reeducació i reinserció social del delinqüent al seu article 25.2.

“Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la Ley Penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad”.

Aquest treball de recerca té com a objectiu presentar una **anàlisi de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari i els seus riscos multifactorials**, amb propostes de millora adaptades a una Administració moderna que salvaguardi les necessitats de la ciutadania, i amb eines de gestió de riscos que afecten tant a les plantilles de professionals com als interns que compleixen condemna als centres penitenciaris.

Aquesta tesi evidenciarà que necessitem espais plenament educatius, espais plenament emocionals, espais on s'explorin els traumes i es tractin individualment els problemes de les persones penades.

Ens calen punts de veritable trobada on es puguin dur a terme una desconexió del passat i obrir connexions en què apareguin noves oportunitats de renaixença, però també necessitem espais per a les persones resistents als canvis positius.

Els responsables executius penitenciaris i les plantilles dels treballadors tindran el desafiament d'identificar les reformes que s'han de preveure a fi d'aconseguir que les institucions penitenciàries compleixin els estàndards organitzatius normatius i de qualitat que una administració pública penitenciària moderna ha de tenir com a servei de qualitat a la societat. També tindran el desafiament de reflexionar sobre les maneres més efectives per aconseguir el canvi necessari; caldrà obrir la gestió a consultes i participació de les plantilles dels professionals i a la cooperació participativa dels interns com a usuaris del sistema penitenciari.

Avui la presó és un àmbit canviant, però encara de càstig, de disciplina, seguretat i control, que ha resistit el pas dels segles i s'ha mantingut ferma, per bé que de vegades s'ha declarat el fracàs de la seva finalitat, tant des d'un punt de vista ideològic i social com econòmic.

La presó constitueix, doncs, un espai altament restrictiu i ritualitzat; un lloc que imposa pautes dures en el comportament de l'individu, prohibicions i limitacions clares que trenquen totes les formes de llibertat i autonomia dels éssers humans.

Volem destacar en aquest treball que les administracions penitenciàries tenen un paper essencial a la nostra societat. Són fonamentals per a la seguretat humana i els drets de les persones. No obstant això, rarament se'ls dona la rellevància que pertoca a la funció de dirigir i administrar presons justes, humanes i efectives, i on hauria d'haver un equilibri en la relació i especial subjecció entre el cuidadors i l'intern. Els governs, comprensiblement, prioritzen altres interessos. En aquest sentit, generalment les administracions trien injectar finançament en l'habitatge, el transport, les infraestructures, l'educació, la salut, la seguretat cossos de policia..., però sovint obliden el personal penitenciari i els usuaris del sistema.

La seguretat humana en el sistema penitenciari es refereix al dret de les persones (interns i treballadors) a viure amb dignitat, disposant d'oportunitats iguals per gaudir de tots els drets corresponents a la seva situació i desenvolupar plenament el potencial humà.

En aquesta recerca hem volgut aportar l'experiència de molts professionals, equips directius, l'àrea de tractament, personal sanitari, professionals de vigilància, monitors, personal d'educació i CIRE per poder donar una perspectiva general i real de la situació a les presons; també hem fet comparatives parcials d'altres sistemes penitenciaris de diferents continents i hem observat que el sistema de govern, va molt més enllà de la detecció del risc social dels treballadors públics penitenciaris.

De tot plegat hem conclòs que, calen responsables executius i comandaments penitenciaris amb especials habilitats alts valors morals i coneixements adients i profunds de la gestió dels establiments penitenciaris.

Els responsables executius que gestionen els centres a partir de la por o la manipulació, difícilment aporten resultats exitosos duradors.

La presó com a organització tancada, autosuficient, i aïllada de l'entorn social, sobreviu dependent de les seves pròpies capacitats i recursos. La gestió d'aquests líders executius definirà

els riscos que se'n derivaran, tenint en compte que l'administració pot estar compartimentada entre un executiu de lideratge polític, i un executiu de lideratge professional.

En aquest punt és quan la funció executiva dels equips directius guanya rellevància, ja que han de ser els veritables detectors, analistes i planificadors a descobrir els problemes que es produeixen entre els interns/usuaris, els treballadors penitenciaris i les instal·lacions que gestionen. Són aquests moments els que ens indiquen la qualitat professional del gestor per presentar propostes de millora i executar-les quan es detecti una desviació en el resultat i objectius desitjats.

Les presons són el reflex de la societat, però no només per part dels interns, també dels professionals que hi treballen dia a dia.

La conjuntura política i econòmica, que afecta la societat, és la que regirà la deriva de la gestió en el sistema penitenciar. En el nostre cas, la societat avança a un ritme tan vertiginós que dificulta l'adaptació al canvi de professionals i d'interns.

És per això que les problemàtiques de fons repercuteixen en el món social penitenciar i, per tant, en la seguretat humana,¹ la gestió dels recursos humans, del medi ambient arquitectònic i emocional, del patrimoni i de la salut laboral, tant individual com col·lectiva, ja sigui de professionals o d'interns, i configuren tot un eix interactiu i transversal.

Finalment, el nostre objecte d'estudi coincideix amb el assenyalat Bergalli: "Estamos llegando al problema de fondo: la prisión es un tranquilizante social que, mientras permanezca, satisface el deseo de paz y de bienestar del ciudadano, que así, sólo contemplando la fachada

¹ Andrew Mack (2005) *El concepto de la seguridad humana*. Fuhem. [PDF]. Recuperat de http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Cohesión%20Social/Concepto%20de%20seguridad%20humana_AMack.pdf

"El PNUD sostiene que la seguridad humana está compuesta por siete elementos:
– Seguridad económica: ante la amenaza de la pobreza.
– Seguridad alimenticia: ante la amenaza del hambre.
– Seguridad de salud: ante la amenaza de las lesiones y la enfermedad.
– Seguridad medioambiental: ante la amenaza de la contaminación, deterioro del medio ambiente y agotamiento de los recursos.
– Seguridad personal: ante una amenaza que incluye distintas formas de violencia.
– Seguridad comunal: ante la amenaza contra la integridad de las culturas.
– Seguridad política: ante la amenaza de la represión política"

o sabiendo de su permanencia a través de los medios de comunicación, se ve como protegido del mal social accidental. La reinserción social en el seno de la prisión es un verdadero mito social, en tanto que mito, sirve para aplacar el malestar provocado por la violencia callejera”.²

I.1.2. Justificació

Aquesta tesi neix de la inquietud d'aportar els resultats de l'anàlisi d'aquesta recerca a fi d'implementar les mesures i els efectes correctors a les institucions penitenciàries. A grans trets, s'aposta per un model basat en la protecció de la dignitat i els drets de les persones, (autors i víctimes de delictes, famílies i amics de víctimes i victimitzadors) tot prioritant els drets civils, polítics, econòmics, socials i culturals dels interns que compleixen condemna privats de llibertat.

També s'aposta per les mesures de caràcter ambiental que afecten les conductes i emocions de totes les persones del microcosmos penitenciari, amb l'objectiu de donar resposta i atenció als problemes que afecten la població penada i la plantilla de recursos humans als establiments penitenciaris.

En darrer lloc, justifiquem aquesta investigació perquè cal una gestió d'una oferta d'oportunitats laborals reals, adequadament individualitzades i actuals, per afavorir la inserció social, emocional i laboral.

La gestió penitenciària manté les seves inèrcies de caràcter mineral, les seves tradicions i ben poca expectativa de trencar unes pautes culturals, institucionals i organitzatives en la selecció del personal directiu públic professional,³ en què sovint es prioritza més la lleialtat deguda o política que no pas una formació específica i l'acreditació d'experiència.

² Bergalli, R. (1987). Ideología de la resocialización. La Resocialización como ideología. La situación en España. A *La qüestió penitenciària, Papers d'Estudis i Formació*, generalitat de Catalunya, Barcelona, pp. 51-66

³ *El rol del directiu públic*. FEIJÓO, M.J. (Dir.); AMENÓS, J.; MARÍN, S.; MARTÍNEZ, R.; PÉREZ, J. i SALVADOR, M. Projecte de recerca finançat en el marc de la resolució GAP/2944/2010 de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, de 9 de setembre, per la qual s'aproven les bases per a la concessió de subvencions a treballs de recerca sobre administració pública per a l'any 2010

Els treballadors penitenciaris tenen la necessitat de ser introduïts a l'era digital, i malauradament hi ha enormes capacitats d'aprenentatge desaprofitades. L'administració penitenciària es troba en un debat evident. El context de cultura institucional i organitzativa es vol modernitzar, i s'ha de dur a terme com a servei públic, amb la màxima transparència informativa i de gestió, amb integritat i participació total del seu personal i amb l'objectiu permanent de millora, de qualitat i d'eficiència.

Aquesta tesi ha de servir per evidenciar que cal emprendre noves fórmules organitzatives i d'assignació de recursos que impliquin una millor resposta als requeriments del sistema i d'aquesta manera afavorir la capacitat de gestió de tots els professionals de l'àmbit de tractament, de vigilància, d'educació i sanitari, a l'àmbit penitenciari, de manera que generi la implicació i la concertació política i social necessàries perquè la intervenció sobre els interns sigui efectiva i d'acord amb els principis de la seguretat humana.

Fem nostres les paraules de Valdivieso de la Hoz: "No en tinc cap mena de dubte. Educació-Cultura i Paraula dignifiquen-cultiven, cos i ànima. Aquest beuratge caldria fer-lo prendre no només als reclusos. Hauria de ser universal".⁴

Per arribar a les conclusions definitives caldrà parlar sobre les situacions, els problemes i conflictes que tenen lloc en el dia a dia dels centres penitenciaris; aspectes com la seguretat o el control regimental a l'interior d'un establiment penitenciari són elements que influeixen en l'ordre i seguretat ciutadana també fora del recinte. En definitiva, una millora de la seguretat i les condicions de vida dins la presó comporta una millora de la seguretat humana de la nostre societat.

Seguint la doctrina del nostre mestre Manuel Ballbé, la seguretat humana està formada per l'equilibri que hi ha d'haver entre la seguretat ambiental, la seguretat alimentària, la seguretat

⁴ Ponsa, M. (8 agost 2014) «Quatre Camins compleix amb les exigències de la dignitat». Recuperat de <https://www.naciodigital.cat/naciogranollers/noticia/20544/quatre/camins/compleix/amb/exigencies/dignitat>

industrial, la seguretat davant els nous riscos tecnològics, la seguretat econòmica, la seguretat de la salut de las persones, la seguretat davant les noves formes de treball, etc. Això es circumscriu en un context més ampli en el qual la transversalitat de les situacions que es generen comprenen tots els riscos que es produeixen en el context de la convivència humana en qualsevol racó del nostre planeta. En aquest sentit, no es coneixen descripcions ordenades ni prou documentació que recullin els riscos derivats dels conflictes de la interacció entre els professionals penitenciaris i els interns, i encara menys sobre l'abast d'aquest concepte, més enllà de les agressions causades per interns a funcionaris, els riscos psicosocials per la convivència entre uns i altres i, a la inversa, les acusacions de maltractaments de funcionaris a interns.

I.1.2.1. Estructura.

La tesi presenta dos grans blocs:

1. El marc històric i normatiu de la vessant de la seguretat humana dins la realitat penitenciària, on s'analitzen els riscos globals més destacables.
2. L'anàlisi de la qüestió de fons principal en les institucions penitenciàries: vetllar per la vida i la integritat de tots els components de la comunitat penitenciària, especialment dels interns. En aquest bloc es fa una descripció de la gestió integral i transversal dels riscos dels diferents àmbits (regimental interior o de la seguretat penitenciària, tractamental, sanitari i dels recursos humans) que l'integren.

El desenvolupament d'aquesta investigació es divideix en 11 capítols.

Capítol I: Introducció.

L'objecte d'aquest capítol es basa en la realitat penitenciària actual, la seva evolució i els riscos propis del medi. Raona la necessitat de presentar nous models i propostes de millora de

gestió adaptant les propostes de les empreses privades i els sistemes penitenciaris europeus més avantguardistes. S'hi aporten els exemples més progressistes dels sistemes nord-americans i d'altres països, a més de destacar els models que s'acosten més als conceptes humanitaris de la realitat penitenciària del segle XXI.

Capítol II: Context històric i marc normatiu.

Un marc històric en què es manifesta l'evolució de les presons a Espanya i a Catalunya, amb totes les dificultats inicials que van determinar, de manera definitiva, les problemàtiques del moment.

Es descriu el model que va viure la democràcia espanyola amb el reconeixement dels drets humans a fi de garantir els drets dels penats i, en especial, de la població menys afavorida. També fem menció al dret fonamental de l'educació i com s'ha d'enfocar per exercir-la com a part essencial de la prevenció. Tractarem, durant els primers anys de la transició, els centres penitenciaris de tot Espanya, i també i molt especialment els de Catalunya, i analitzarem la situació que van viure de reiterades i greus alteracions de l'ordre, amb aldarulls i motins freqüents.

En tot cas, a Catalunya cal destacar algunes circumstàncies diferents, com ara que els centres penitenciaris eren vells, obsolets i amb dèficits molt greus de manteniment dels edificis i de les instal·lacions.

Capítol III: La privatització dels serveis penitenciaris.

L'esforç europeista des de mitjans del segle XX per dignificar les presons i dotar-les d'un sentit social i humanitari trontolla. La necessària seguretat dels estats en emergència ho exigeix. Revisarem la vigilància a les presons, que és l'eix entorn del qual gira la seguretat penitenciària i analitzarem pros i contres. També exposarem les raons per determinar si la privatització de

les presons té o no té sentit en la nostra doctrina jurídica. En tot cas, cal considerar la privatització de la gestió penitenciària com una inversió, no pas com un negoci.

Capítol IV: Les propostes de millora per a la gestió dels centres penitenciaris.

En aquest capítol es planteja com l'Administració pot aconseguir els seus objectius de servei a la societat, i que siguin d'una qualitat adequada i adaptada a les necessitats d'una població penitenciària que viu una evolució contínua.

Destaquem els aspectes més importants del projecte penitenciari europeu 2016, que hauria de servir de fonament per implementar un nou model de gestió en què el protagonista sigui l'intern.

També parlem de la població més vulnerable, dins la presó amb una atenció especial a la dona, als menors i als joves, a col·lectius de les minories lingüístiques i ètniques, sense oblidar el col·lectiu LGTBIQ+. Fem propostes de millora ineludibles en la gestió als centres penitenciaris i el futur dels interns.

Capítol V: El concepte de seguretat humana aplicat al món penitenciari.

Aquest capítol té com a objectiu reflectir fer un recorregut global per alguns sistemes penitenciaris i l'evolució del concepte de seguretat humana i la seva repercussió en les institucions penitenciàries, tenint en compte que les societats, com més avançades i evolucionades són, més complexes resulten les seves dinàmiques i les amenaces que hi sorgeixen.

La societat actual observa amb por els riscos derivats de la corrupció, les noves tecnologies, els riscos ambientals, el crim organitzat, les amenaces terroristes, enfermetats contagioses, etc., en què els interns de les presons poden ser víctimes i autors. Els professionals de presons han

d'estar preparats per conèixer i afrontar aquest perfil d'interns provinents d'una societat globalitzada, una societat anomenada del risc.

També fem esment de la destinació de la presó privada com a *lobby*, senyalem que el sector continua marcat per les nacions econòmicament més potents, i en especial les nord-americanes, com assenyala l'informe de Sentencing Project.⁵

Estats Units és el país amb més presos en presons privades, al voltant de 2,16 al 2019 (655 presos per 100.000 habitants). Les empreses gestores de serveis penitenciaris privats, són corporacions que cada any ingressen uns beneficis enormes gràcies al negoci de tancar gent a la presó.

Capítol VI: Propostes per a una nova gestió penitenciària.

Totes les organitzacions canvien, però el repte que es plantegen, polítics i directius, és que el canvi organitzacional es desenvolupi en el sentit que interessa als objectius de l'organització política, i no de la social.

Quan es vol tirar endavant un procés de canvi cal tenir en compte que les persones pretenen que la nova situació els proporcioni la mateixa seguretat que la prèvia, i això que sembla tan evident a la pràctica, a l'organització penitenciària pot resultar més difícil. Mentre que el procés de canvi avança sense gaires dificultats, tanmateix sorgeixen inconvenients i els treballadors penitenciaris tendeixen a tornar ràpidament a la situació anterior. És per això que una gran proporció dels processos de canvi fracassen al cap de poc temps de ser implementats. Ara bé, això potser passa perquè la l'Administració no implica les plantilles dels treballadors. Els treballadors penitenciaris han de confiar en els beneficis del canvi i estar motivats i capacitats, atès que el canvi és un procés molt dur, tant a escala personal com de l'organització en general.

⁵ Fundat el 1986, The Sentencing Project treballa per un sistema de justícia penal nord-americà just i efectiu mitjançant la promoció de reformes en la política de sentències, abordant les disparitats i pràctiques racials injustes i advocant per alternatives a l'empresonament. Informació recuperada de <https://www.sentencingproject.org>

Capítol VII: El lideratge. Un repte en les institucions penitenciàries.

El lideratge com a eina estratègica pot ser utilitzat amb la finalitat d'impulsar el procés de canvi en els processos penitenciaris. L'estructura jeràrquica, encotillada i autoritària pròpia del segle XIX queda obsoleta davant els reptes de les noves propostes de gestió penitenciària. La presó és una organització de servei, com qualsevol altre dependència de l'Administració, ja sigui estatal, autonòmica o local. Les persones que supervisen les funcions dels diferents col·lectius i que són responsables d'aconseguir les metes en aquestes organitzacions són els líders, representats en la figura del director i gerent.

Per tot això considerem que el responsable d'un nou model estratègic de gestió ha de tenir les següents capacitats: saber gestionar els conflictes (estar en desacord, enfrontar, expressar sentiments, crear confiança essent clar i directe), analitzar i interpretar el conflictes de competències entre col·lectius (les contradiccions entre els comandaments, els horaris o els torns de vacances estan a l'ordre del dia).

Capítol VIII: La gestió de la qualitat en l'àmbit penitenciari.

La qualitat del servei penitenciari també s'ha de veure com una forma d'actitud, relacionada però no equivalent a la satisfacció, en què l'usuari compara les seves expectatives amb el que rep un cop ha dut a terme la prestació. El problema és que l'intern li resulta molt difícil valorar la qualitat relacionada amb el servei a causa de la intangibilitat d'aquesta prestació i la imposició de la situació.

La diferència entre la qualitat del servei públic penitenciari i la satisfacció dels usuaris i dels professionals no està del tot clara, si bé poques vegades es sostenen les queixes es perquè tampoc existeix un sistema on es pugui contrastar els valors dels serveis prestats per

l'Administració penitenciària. La gestió dels equips, el lideratge i els grups estableixen normes; és a dir, estàndards acceptables de comportament que comparteixen els membres del grup.

Capítol IX: Risc psicosocial laboral en l'àmbit penitenciari. Una assignatura pendent.

La violència interna no es refereix només a les possibles conductes hostils o agressions per part dels interns, sinó a la que es produeix al lloc de treball dels professionals penitenciaris, incloent-hi els directius, comandaments i llocs base, la violència física, l'assetjament sexual, l'assetjament psicològic, i altres conductes de violència psicològica diferenciades d'aquest. El risc psicosocial de tipus delictiu suposa un perill important per a la salut i seguretat de les persones i té repercussions organitzacionals pels costos directes i indirectes, humans i econòmics.

Considerar la violència interna des d'aquest enfocament de risc laboral suposa que el seu abordatge s'ha de dur a terme aplicant els principis de l'acció preventiva laboral i criminal, alhora que permet adoptar estratègies d'actuació dirigides als processos de *compliance* de l'administració pública.

Les principals organitzacions a escala mundial i nacional proposen la urgent implementació d'una política de prevenció de la violència envers els treballadors de l'àmbit penitenciari.

En aquest capítol parlarem sobre la conveniència del desenvolupament i implementació en les organitzacions penitenciaris, d'una política de prevenció de la violència interna, de caràcter integral i integrat, que involucri tota l'organització, estigui orientada a aconseguir entorns de treball més saludables i tingui enfocament centrat en els factors organitzatius i psicosocials. A fi d'aconseguir autèntica efectivitat, les polítiques de prevenció de la violència interna s'han d'incorporar al sistema de gestió de la prevenció de l'organització, que, al seu torn, hauria d'estar integrat en tots els sistemes de gestió restants dels centres penitenciaris, i que no fos una mera acció formal.

Alguns aspectes rectors com a el codi ètic per a la organització i la creació de la figura del mediador en conflictes laborals, molt necessària.

Capítol X: La formació dels professionals de les institucions penitenciàries. Un deute pendent.

S'explica la cerca de nous sentits en la formació inicial, contínua i estratègica relacionada amb el reivindicat nou pla de carrera dels professionals penitenciaris (i que ara com ara és inexistent a Espanya) i s'exploren a les noves tendències i experiències d'altres sistemes penitenciaris, prioritàriament europeus, en la matèria de formació contínua.

El propòsit d'afermar la defensa d'un cos penitenciari, amb més competències en l'àrea de tractament i seguretat, requereix desenvolupar les competències dels agents reconeguts com a autoritat pública, d'aquesta manera es podria elaborar i posar en pràctica polítiques que responguin a les demandes d'uns professionals que reclamen activament una millor formació en una escola penitenciària exclusiva –com pot ser a l'estil de l'Escola Nacional d'Administració Penitenciària (ENAP) de França– amb l'objectiu de prestar un veritable i millor servei professional de custòdia, rehabilitació i inserció dels interns.

La formació d'un cos específic de professionals d'Institucions Penitenciàries és un tema que s'arrossega des que l'Administració va crear les escoles i acadèmies de policies, forces i cossos de seguretat de l'Estat i autonomies amb l'objectiu de professionalitzar la seva praxi dins el món de la seguretat pública, i va deixar la carrera del funcionari de presons en un estat d'indefinió que en limita la projecció professional dins el món de la seguretat pública penitenciària. Cal un model d'escola penitenciària. Així mateix, necessitem canviar el model formatiu dels professionals seguint models d'altres països europeus enfocats al pla de carrera adequat.

Capítol XI: Capacitació dels professionals penitenciaris a Europa. Situació actual i models comparats.

A l'últim capítol fem un recorregut gràfic de les capacitacions dels professionals fent una comparativa arreu d'Europa.

I.1.3. La metodologia de la investigació

Aquesta investigació ha tingut una durada de 6 anys i 4 mesos.

La metodologia que defineix més bé aquesta investigació és l'empírica, ja que l'autor d'aquest treball es basa en l'observació, recerca, enquestes i entrevistes personals i anàlisi de la realitat diària del seu propi entorn de treball, la presó, a l'hora que es fonamenta en un context clarament administratiu i operatiu de seguretat, i, per tant, amb un suport teòric pràctic establert al llarg dels anys pels òrgans de govern pertinents.

Les fons normatives i doctrinals que s'han fet servir per elaborar aquesta tesi es basen en l'aplicació de la Llei Orgànica General Penitenciària del 1979, el Reglament de Règim Penitenciari del 1996 i el Reglament Penitenciari català del 2006, a més de documents generats per la dinàmica diària a les presons: notificacions, decrets, acords de juntes, ordres de direcció, ordres dels caps de servei i instruccions internes.

D'altra banda, el fons documental que s'ha utilitzat procedeix majoritàriament de la biblioteca del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de l'Escola d'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya, així com de la biblioteca de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, la biblioteca de la UAB i de la Xarxa de Biblioteques Universitàries de Catalunya, de la biblioteca de l'ENAP (Escola Nacional d'Administració Penitenciària francesa) i d'altres centres internacionals i sistemes penitenciaris del món.

Per acabar, s'han consultat les publicacions de les revistes més destacades en el sector, publicacions especialitzades, publicacions nacionals i internacionals, blogs i pàgines web. També, i no menys important, ens hem basat en entrevistes personals a professionals de l'àmbit executiu i en més de 300 enquestes (que exposem a l'annex 6), a comandaments intermedis i llocs de base i interns de llarga durada. Es tracta de testimonis directes i protagonistes del procés evolutiu a les presons i de l'anàlisi dels riscos que s'han deduït de tot plegat.

Capítol II

Context històric i marc normatiu

“O creemos que nuestra función sirve para modificar al delincuente o no lo creemos. En el caso de no tener esta fe, todas las mazmorras y el repertorio entero de castigos será poco; si tenemos, en cambio, esa fe, hay que dar al hombre trato de hombre, no de alimaña”.

Victoria Kent⁶ (s/d)

Durant l'última dècada del segle XIX la societat espanyola va afrontar dos fenòmens: la urbanització i la proletarització; degudes a la intensa migració de la població des de les zones rurals cap a les ciutats. Això va afavorir el creixement de la classe proletària a les grans ciutats, espais on es van generar conflictes socials, un increment en la delinqüència i, consegüentment, un augment en la població carcerària. Per tant, apareix una necessitat de dur a terme una reforma penitenciària, situació i repte que van voler recollir i afrontar la jurista Concepción Arenal⁷ i el metge de presons Rafael Salillas.⁸

Concepción Arenal va acceptar el nomenament de Visitadora General de Presons de Dones a La Corunya l'estiu del 1863, un càrrec que va assumir amb una visió de respecte als drets de les persones, des de l'humanisme. A més de les dificultats pròpies per la discriminació de

⁶ Victoria Kent Siano. (Màlaga, 1891 - Nova York, 1987) va ser la primera advocada i política republicana espanyola, que va apostar per la reinserció dels presos. Citada a GALLIZO, M. (2013). *Penas y personas. 2.810 días en las prisiones españolas*. Barcelona: Debate

⁷ “Nacida en El Ferrol el 31 de enero de 1820, fallecida en Vigo el 4 de febrero de 1893. Hija de Ángel del Arenal, militar de ideología liberal y oposición al absolutismo de Fernando VII condenado a prisión en varias ocasiones. En 1842, un año después de la muerte de su madre, Concepción se hace pasar por hombre y comienza sus clases de Derecho en la Universidad Complutense de Madrid. Escritora y activista en defensa de los derechos de la mujer, conoce de primera mano las miserias del frente de la guerra carlista y las vicisitudes de los internos en prisiones, manicomios y hospitales”. TERRASSA MATEO, J. (2016). *Control, represión y reeducación de los homosexuales durante el franquismo y el inicio de la transición*. [Tesi doctoral]. Barcelona: Universitat de Barcelona. Recuperat de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/398003#page=1>

⁸ “Rafael Salillas y Panzano nace en Angüés, provincia de Huesca, en 1854, y fallece en Madrid en 1923. Médico, alto funcionario de prisiones y periodista en *El Liberal*. Representa a España en el Congreso Penitenciario Internacional de San Petersburgo de 1890. Fundador y director de la Escuela de Criminología en 1906, director de la Prisión Celular de Madrid y diputado a Cortes durante dos legislaturas. Autor de veinte obras, como ensayos antropológicos, criminalísticos, lingüísticos y obras de teatro, se le considera precursor, pionero y divulgador de la antropología criminal. La Sociedad Española de Investigación Criminológica, SEIC, otorga un premio anual que lleva su nombre”. TERRASSA MATEO, J. (2016). *Control, represión y reeducación de los homosexuales durante el franquismo y el inicio de la transición*. [Tesi doctoral]. Barcelona: Universitat de Barcelona. Recuperat de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/398003#page=1>

l'època pel fet de ser dona, va mantenir el càrrec durant dos anys, fins al 1865, moment coincident amb la publicació de les seves *Cartas a los delincuentes*. No obstant això, cal destacar que Arenal va tirar endavant el seu projecte pioner i reformador del sistema penitenciari a Espanya. Va destacar per la recerca en la personalitat i els problemes dels delinqüents, per educar-los moralment i retornar-los adaptats de nou a la societat.

A partir de l'any 1868 la seva investigació també va emfatitzar l'idea de la necessitat del progrés de la societat civil a fi d'evitar la comissió de delictes; això si, sota un principi que implicava el reconeixement d'una part de responsabilitat de la societat en la producció de la delinqüència.⁹

“En España la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, en su artículo 19, dice que «todos los internos se alojarán en celdas individuales» y que sólo en casos excepcionales se podrá recurrir a dependencias colectivas. Sin embargo, esto no es más que una declaración de intenciones, y la realidad se ha encargado de convertir en papel mojado dicho propósito. La regla general se ha invertido y lo raro es que nos encontremos con celdas ocupadas por un único interno”.¹⁰

En aquest sentit, les presons tenen un caràcter “híbrid” com a institució total, que combina característiques aparentment incompatibles: una comunitat residencial tancada semblant a un marc familiar i una organització formal amb absència de mobilitat i de funcions socials, amb uns valors diferents per defecte, amb un esquema de regles estrictes, etc.

Tanmateix, no podem oblidar que:

⁹ LACALZADA DE MATEO, M.J. (2012). *Concepción Arenal: mentalidad y proyección social*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza pp. 152-155

¹⁰ Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. *BOE núm. 239* § 23708. [PDF]. Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-23708>

“Los cuatro derechos fundamentales del hombre son: tras la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789; *la libertad, la propiedad, la Seguridad y la resistencia contra la opresión*. El primero de estos derechos (por su misma naturaleza) queda suspendido durante el cumplimiento de una condena. Pero el segundo y el tercero (propiedad y seguridad) están garantizados por la ley”.¹¹

Teòricament, l'empresonament d'una persona ha d'impedir, únicament, la llibertat per moure's a la seva voluntat. A la pràctica, la presó restringeix diversos drets fonamentals (expressió, vida familiar, drets cívics, intimitat i dignitat). De mica en mica els interns van adquirint el dret a protestar les decisions de l'administració penitenciària.

“Les presons a Espanya, i a Catalunya en particular, estan obligades a funcionar i a adaptar-se sistemàticament a totes les variables de les polítiques penitenciàries, que, alhora, depenen dels criteris establerts pels diferents governs electes”.¹² Per tant, és a les mans de les autoritats polítiques del moment decidir la línia que definirà la gestió penitenciària, sempre segons la vessant estipulada a la Constitució, però amb el marge de lliure interpretació que es deriva de l'ambigüitat de les lleis i la definició dels objectius finals.

Aquest marge definirà l'objectiu pretès en la gestió penitenciària (el què, el com, el quan i el per què), segons el Govern de cada moment.¹³

¹¹ NACIONES UNIDAS (s/d). *La Declaració Universal de Drets Humans*. Recuperat de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

¹² MATEO, J.L. (2013). *Gestió dels riscos als serveis penitenciaris*. (Treball de recerca programa doctorat). UAB. Barcelona

¹³ C.E. Art. 25.2: “Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad” <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=25&tipo=2>

A Espanya hi ha dues línies polítiques, obertament oposades, que provoca inestabilitat (el progressisme o el conservadorisme¹⁴), en els professionals i els interns penats com a usuaris del sistema penitenciari.

I per si no n'hi hagués prou amb els enfrontaments polítics, per Morris, “al referirse a la negación, por parte de muchos, de toda posibilidad de hacer planes para unas prisiones más humanas, justas y socialmente eficaces, mantienen una postura de cambio y de reforma sustancial, frente a la postura abolicionista de la Criminología Radical, que no ofrece alternativas razonables”.¹⁵

No hem d'oblidar que un dels problemes que presenta la presó és l'estil de vida que es genera dins de l'entorn, on, malgrat que existeixen programes dedicats al tractament de l'intern, el reclus té molts problemes per poder-hi participar activament. En primer lloc, perquè en un mateix context conviuen molts subjectes que no tenen cap intenció d'adquirir cap mena de responsabilitat, i, en segon lloc, perquè la incipient subcultura carcerària que domina la presó no afavoreix les relacions socials basades en el respecte, i on sembla que la violència, l'extorsió o l'hostilitat han de dominar la rutina dins de l'establiment.

Així, Ribes Iñesta¹⁶ ens manifesta la necessitat de completar l'acció dins els centres de tractament amb una intervenció directa sobre l'ambient i creant institucions intermèdies entre aquests centres i la llibertat definitiva. Eysenck¹⁷ també està a favor dels programes de modificació de conducta dins la comunitat o bé en centres penitenciaris de règim obert, més que no pas en centres de règim tancat.

¹⁴ Recomanem la lectura de MARTÍNEZ de PISÓN, J. (2003). *Poderes Públicos y Religión. El difícil compromiso con la libertad de conciencia* p. 295-307. Aporta una anàlisi interessant de la manipulació subtil que les dues línies polítiques majoritàries a Espanya fan de l'article 16 de la Constitució, relatiu al dret a la religió, la llibertat de pensament i/o de consciència, i de quina manera afecta les entitats públiques del nostre país

¹⁵ MORRIS, N. (1978). *El futuro de las prisiones*. Méjico: Siglo XXI. A SANCHA MATA, V. I GARCÍA GARCÍA, J. *Papeles del psicólogo* (1987) v. 30

¹⁶ RIBAS IÑESTA, E. (1977). “Observaciones metodológicas sobre un programa de prevención y rehabilitación de delincuencia”. A: Bijou, S. i RIBES IÑESTA, E. (1978). *Modificaciones de conducta* p. 147-160

¹⁷ EYSENCK, H. (1981). “El modelo de condicionamiento del proceso de socialización”. A: *Análisis y modificación de conducta*. 7 (14) pp. 5-29

Cal tenir en compte la transcendental sentència del Tribunal Suprem dels Estats Units¹⁸ sobre presons que el doctor Ballbé, amb perspicàcia i rigor, va fer servir per explicar-nos la importància d'una inversió eficient en presons, atès que, si no es fa, les conseqüències poden afectar de manera cruenta la mateixa societat on s'insereixen les infraestructures i el sistema penitenciari, com si fos un acte reflex.¹⁹

La qüestió és si l'equació per mantenir aquest sistema d'ordre jurídicosocial, creat en l'últim quart del segle XX, és o no factible: justícia versus càstig; seguretat versus amenaces, drets col·lectius versus drets individuals. Aquests binomis complexos estan condemnats a entendre's, condemnats a interrelacionar-se, condemnats a conviure dins el teixit social, incloent-hi les presons, on quedarà reflectida, un cop més, la salut de la nostre societat.

Així doncs, aquests binomis demostren que el garant de la gestió regimental interior i els riscos associats s'han de tractar des d'una perspectiva multidisciplinària i evitar la visió monofocal d'àmbits tan diversos i alhora tant relacionats entre si. La seguretat d'una societat no és més que una relació de forces entre les amenaces (externes i internes) i l'habilitat per detectar-les i neutralitzar-les.

Cal seguretat, tant a dins com a fora d'una presó; això que s'anomena seguretat pública com a concepte global, i que també inclou l'equilibri entre les situacions que trenquen la pau entre les persones tancades al microcosmos penitenciari.

II.1. Principis fonamentals de la pena privativa de llibertat i les repercussions educatives i ressocialitzadores

Tal com recull el Reial decret 190/1996, de 9 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament Penitenciari en l' Article 3 s'especifica aquests cinc Principis fonamentals que són:

¹⁸ Brown v. Plata (2010-2011). *Oyez*. Recuperat de <https://www.oyez.org/cases/2010/09-1233>

¹⁹ BALLBÉ, M., et al. *Seguridad Humana*, en premsa

1. L'activitat penitenciària es desenvoluparà amb les garanties i dins dels límits establerts per la Constitució i la llei.
2. Els drets dels interns només podran ser restringits quan ho disposin les lleis.
3. Principi inspirador del compliment de les penes i mesures de seguretat privatives de llibertat serà la consideració que l'intern és subjecte de dret i no es troba exclòs de la societat, sinó que continua formant part d'aquesta. En conseqüència, la vida a la presó ha de prendre com a referència la vida en llibertat, reduint al màxim els efectes nocius de l'internament, afavorint els vincles socials, la col·laboració i participació de les entitats públiques i privades i l'accés a les prestacions públiques.
4. Quan sigui compatible amb la seva situació processal, els presos preventius podran accedir a les activitats educatives, formatives, esportives i culturals que se celebrin en el centre penitenciari, en les mateixes condicions que els penats.
5. Els òrgans directius de l'Administració penitenciària podran dirigir les activitats dels seus òrgans jeràrquicament dependents mitjançant circulars, instruccions i ordres de servei.²⁰

Per Muñoz Conde i Garcia Aran, la pena de presó, “una vez que el reo es sentenciado por la comisión de un delito de los tipificados en el Código Penal por el juez o tribunal competente, entra en juego la ejecución de la pena de prisión, si es este tipo de pena por el que se ha optado. Esto tiene que ver con el sistema penitenciario, o conjunto de normas que regulan el funcionamiento de las prisiones y que están orientadas a una concepción sobre los fines que

²⁰ Reial decret 190/1996, de 9 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament Penitenciari
• Òrgan MINISTERI DE JUSTÍCIA I INTERIOR
• Publicat en BOE de 15 de Febrer de 1996
• Vigència des de 25 maig de 1996. Revisió vigent des de 15 d'abril de 2011
Recuperat de https://noticias.juridicas.com/base_datos/ Penal/rd190-1996.t1.html

debe lograr la privación de libertad, asegurando y custodiando a la persona del condenado y procurando educarle para la libertad en condiciones de no libertad”.²¹

“[...]En efecto, que la pena produce una intimidación o que sirve para resocializar, son afirmaciones no demostradas, por lo que estas teorías no la asumen”.²²

La condició de persona internada en un centre penitenciari o un altre tipus d'establiment per complir una pena privativa de llibertat sota sentència judicial ferma no implica la pèrdua de drets i deures; per aquest motiu, la pena privativa de llibertat ha d'estar subjecta al respecte individual de l'intern i la consecució de la meta resocialitzadora, amb un respecte escrupolós als drets que l'assisteixen com a ciutadà d'una societat democràtica i dels drets humans de l'home.

No obstant això, podem dir que la pena de presó vol difondre la dissuasió per excel·lència, amb els efectes intimidatoris a fi i defecte que la resta de ciutadans no duguin a terme conductes transgressores i prohibides.

D'acord amb el que sintetitza López Barja de Quiroga:

“No bastaba con el castigo al delincuente, era preciso que la sanción fuera pública y conocida por los miembros de la sociedad. El castigo tenía lugar en la plaza pública (pena de muerte) o en la entrada de los pueblos o en los lugares más transitados (la picota)”.²³ És a dir, una de les funcions de la pena és l'efecte disuasori, però sense deixar de banda la reinserció.

²¹ Per observar la definició del sistema penitenciari o sobre la seva evolució, recomanem la lectura de MUÑOZ CONDE, F. i GARCÍA ARÁN, M. (2015). *Derecho penal. Parte general* p. 599. Valencia: Tirant lo Blanch

²² LÓPEZ BARJA DE QUIROGA, J. (2000). “Comentario al título III del Código Penal”. A: COBO DEL ROSAL, M. (Dir.)–altres. *Comentarios*. Op. cit. p. 459. En aquesta mateixa línia, Bacigalupo destaca que “las teorías preventivas tradicionales se han apoyado en consideraciones empíricas que no han podido ser demostradas. La prevención por medio de la coacción psicológica, tanto como la resocialización, son fines que no se pueden verificar como verdaderamente alcanzables”. BACIGALUPO, E. (1997). *Principios de derecho penal*. Op. cit. p. 23

²³ COBO DEL ROSAL, M. (2000) (Dir.) altres. LÓPEZ BARJA DE QUIROGA, J. “Comentario al título III del Código penal”. *Comentarios*. Op. cit. p. 445.

A col·lació d'aquest pensament i la recomanació Rec (2006)2 del Comitè de Ministres als Estats Membres, es diu que: “Assenyalant que l'execució de les penes privatives de llibertat i el manteniment dels detinguts necessita disposar de l'imperatiu de l'assegurament i de la seguretat i de la disciplina, i, al mateix temps, ha de garantir condicions de detenció que no atemptin contra la dignitat humana i oferir ocupacions constructives i un compromís permanent amb la seva reinserció a la societat”.²⁴

II. 1.1. Principi de la rehabilitació i reinserció social (article 25.2 CE)

Segons Gallego Díaz, calen accions prèvies: “el objetivo de la prisión es reeducar y reinsertar, y para la consecución de esos principios se debe conseguir la modificación del comportamiento. Existen sujetos que ven innecesario cambiar su manera de actuar y de pensar, y que consideran el tratamiento un medio que atenta contra su percepción de la realidad, conciencia y escala de valores”.²⁵

Borja Mapelli quan es refereix a la reinserció social en la seva versió de les normes penitenciàries europees, ja parla de “la possibilitat de conèixer quines són aquestes mancances i oferir al condemnat uns recursos i uns serveis dels quals es pugui valer per superar-les”.²⁶ Així, podrà tenir eficàcia el principi de reinserció atès que el penat es veurà com a agent necessari en el procés de canvi organitzacional.

L'entrada a la presó d'un ciutadà que ha delinquit suposa una ruptura traumàtica i un dol interior amb la seva família, feina, amics... que l'acompanyarà durant anys. A més a més, no hem d'oblidar que un alt percentatge d'interns estan condemnats a penes de llarga durada, cosa que implica adaptar-se a un règim penitenciari caracteritzat per un conjunt de conductes pròpies

²⁴ CONSEJO DE MINISTROS. RECOMENDACION REC (2006)2 DEL COMITÉ DE MINISTROS A LOS ESTADOS MIEMBROS SOBRE LAS REGLAS PENITENCIARIAS EUROPEAS (1) (adoptado por el Comité de Ministros el 11 de enero de 2006 en la 952a Reunión de Delegados de Ministros).

²⁵ GALLEGO DÍAZ, M. (2013). p. 115

²⁶ MAPELLI CAFFARENA, B. (2006). “Una nueva versión de las normas penitenciarias europeas”. *Revista electrónica de ciencia penal y criminología* (8).

i diferents de les que trobem a la societat normalitzada. Deixen de tenir llibertat de moviments i deambulació sense límits per passar a tenir una vida fiscalitzada des del primer minut i despertar-se cada dia de la seva condemna en una cel·la de 12 m², amb lavabo inclòs, i en el millor dels casos amb un company (si no més d'un) per poder compartir les emocions més íntimes i humanes que tenim totes les persones.

Segons Muñoz Conde i Garcia Aran, estem vivint una hipocresia, atès que, “el sistema penitenciari no té com a objectiu la resocialització de les persones preses, sinó que, com tot el sistema, el seu objectiu és autoreproduir-se, perpetuar-se, i per a això s'alimenta de les seves pròpies paradoxes i altres justificacions”.²⁷

Els programes de tractament sovint es basen en un enfocament de gestió dels casos i cobreixen una gamma d'intervencions cada vegada més especialitzades. La planificació i la intervenció d'aquestes tècniques estan dissenyades per ajudar els interns penats a preparar-se per la seva sortida en llibertat i mirar d'oblidar el període de confinament amb la missió d'ajudar-los a adquirir habilitats i estratègies necessàries per tenir èxit a la comunitat i abordar els desafiaments personals i els factors associats a la seva conducta criminal, a més de poder establir els contactes i relacions necessàries a la societat a què pertanyen. Bona part d'aquests programes inclouen alguna forma de supervisió pel personal de tractament. Alguns exemples són:

- DEVI: Delictes violents
- VIDO: Violència domèstica
- SAC: Control d'agresors sexuals
- Competències psicosocials
- Programa de prevenció de suïcidis

²⁷ MUÑOZ CONDE, F. i GARCÍA ARÁN, M. *Derecho Penal. Parte General, Op. cit.* p. 573 i s.

- RisCanvi: Evaluació criteri de violència autodirigida
- Programa de toxicomania

II.1.2. La classificació i tractament dels interns en un centre penitenciari

A l'obra clàssica de Beccaria *De los delitos y de las penas* ja manifestava que “el fin de las penas no es atormentar y afligir a un ser sensible, ni deshacer un delito ya cometido”.²⁸ Al contrari, el marquès de Beccaria defensa amb rotunditat que la finalitat de la pena “no es otro que impedir al reo hacer nuevos daños a sus conciudadanos, y apartar a los demás de cometer otros iguales. Deben, por tanto, ser elegidas aquellas penas y aquel método de infligirlas que, guardada la proporción, produzcan la impresión más eficaz y más duradera sobre los ánimos de los hombres”.²⁹ Com es pot inferir, per bé que assenyalat d'una manera força genèrica, el que apuntava Beccaria era la necessitat de progressar cap a una finalitat preventiva general de la pena de presó.

La classificació penitenciària és el mètode per determinar a qui, com, quan i on s'apliquen els programes de tractament per aconseguir els fins determinats constitucionalment a l'article 25.2. CE. Segons el qual “Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados.”³⁰

²⁸ BECCARIA, C. (1994). *De los delitos y de las penas* p. 111. Barcelona: Altaya

²⁹ Ídem

³⁰ Article 25 de la Constitució Espanyola:

1. Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento.
2. Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.
3. La Administración civil no podrá imponer sanciones que, directa o subsidiariamente, impliquen privación de libertad.

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA. *Derechos Humanos.net. Herramientas para la Defensa y Promoción de los Derechos Humanos*. [Web]. Recuperat de <http://www.derechoshumanos.net/constitucion/index.htm>

Seguint la classificació de Muñoz Conde i García Arán, en general la classificació es divideix en dos criteris: per la seva naturalesa i per la gravetat.³¹

“La primera de ellas se refiere al tipo del derecho del que privan las penas impuestas. Ello está regulado en el artículo 32 del Código Penal, que establece que las penas que pueden imponerse pueden ser de privación de libertad, privativas de otros derechos y multa.

Por otro lado, y en segundo lugar, está la calificación de las penas según su gravedad. En función de esto, la calificación de las pena puede ser grave, menos grave y leve, según como establece el artículo 33 del Código Penal. Esto se corresponde con la calificación que hace el artículo 13 del Código Penal cuando habla de la calificación de los delitos en graves, menos graves y leves. La repercusión y la duración de las penas serán calificadas diferente según en el tipo que se esté”.³²

“La pena actúa directamente en el terreno de los derechos del reo, lesionando sus bienes jurídicos”,³³ afirma Von Liszt, conforme als termes de la condemna, que, per descomptat, haurà d'observar totes les garanties constitucionals.

El tractament penitenciari es desenvolupa de manera individualitzada per mitjà d'un estudi científic inicial de l'intern, denominat Programa Individualitzat de Tractament (PIT), basat en les variables personals familiars i educatives, penals, penitenciàries i socials, com també en l'anàlisi dels objectius i activitats que requereix el PIT de cada penat en el seu programa de tractament. En aquest sentit, l'article 63 de la Llei Orgànica General Penitenciària (LOGP) determina que després de l'observació de cada penat se'n farà la classificació destinant a l'establiment, unitat o departament del qual el règim (normes de convivència) sigui el més

³¹ MUÑOZ CONDE, F. i GARCÍA ARÁN, M. (2015). *Para ver las calificaciones de las penas actuales, véase: Derecho penal. Parte general*. Valencia: Tirant lo Blanch. p. 537 i s.

³² GONZÁLEZ ROMERO, R. (2016). *Pena de privación de libertad y reinserción social*. [Treball de Fi de Grau]. Logronyo: Universitat de La Rioja.

³³ Per Franz Von LISZT, “la pena es la lesión de un bien jurídico perteneciente al delincuente, y, en realidad, recae en sus intereses. Si la lesión no recae sobre el delincuente no existe pena”. LISZT, F.V. (1999). *Tratado de Derecho penal*. Tom III p. 200. Madrid: Editorial Reus

adequat per a l'execució del seu programa específic de tractament que se li hagi aprovat, i, si escau, al grup o secció més idoni dins d'aquest.

Las penes privatives de llibertat (PPL), segons l'art. 72.1 de la LOGP, s'executaran segons el sistema de individualització científica, separat en graus, l'últim dels quals serà el de llibertat condicional, conforme determina el Codi Penal.

En aquest sentit, cal diferenciar entre els conceptes de classificació, tractament i el règim penitenciari, encara que la finalitat sigui la mateixa:

- **Tractament.** S'entén com el conjunt d'activitats i programes dissenyats i planificats per implantar-se en el dia a dia de l'intern que compleix condemna en un centre penitenciari (reeduació i reinserció).

- **Classificació.** Es duu a terme en un total de 4 graus correlatius, que representen l'ordre de classificació sobre un règim de vida en concret (article 101 RP):

- 1r Grau: Règim tancat.
- 2n Grau: Règim ordinari.
- 3r Grau: Règim obert.
- 4rt Grau: Llibertat condicional.

Es tracta d'un sistema denominat d'individualització científica, és progressiu i de classificació, en què les classificacions de graus tenen una estructura objectiva i rigorosa, els interns hauran de seguir l'itinerari i complir terminis i circumstàncies per tal d'accedir al grau següent fins arribar al quart o de llibertat condicional.

- **Règim Interior.** És el que determina les normes de convivència en el medi ambiental i social dins el centre penitenciari coadjuvant en l'equilibri de la vida de l'intern.

II.2. L'execució penal a Espanya

Històricament parlant, el càstig és tan antic com l'esser humà. Tan sols ha anat evolucionant paral·lelament a la història de la humanitat.

Alguns autors refereixen que “la vida a la presó fascina i repel·leix. Com succeeix amb molts aspectes del càstig, atrau l'interès tant dels acadèmics com del públic en general.

Els principals temes de la vida penitenciària es presenten en un context històric que rastreja el sorgiment d'un estudi acadèmic centrat en la manera com la gent viu i mor a la presó”.³⁴

Hi ha temes persistents que requereixen una planificació prèvia i que estan relacionats amb la vida penitenciària, com ara l'ordre, la seguretat i el control, com també les relacions personals entre els professionals i els interns. Cal destacar que cadascun d'ells tenen un caràcter diferent i ofereixen una nova visió en els contextos culturals, socials i polítics.

Nils Christie ha defensat que les presons exposen aspectes clau de la maquinària dels estats als quals pertanyen³⁵, i té en compte les presons des de diferents contextos socials i polítics l'un al costat de l'altre.

L'execució penal a Espanya ha estat justificada al llarg de la història partint de dues tendències que se solen presentar com a contradictòries entre si: la tendència de la “defensa social” i la “resocialització”. En el marc d'aquests dos pensaments es troben diferents significats i finalitats sobre el tractament a les presons. Segons Mouzo, “el discurso de la defensa social supone que determinados sujetos son los enemigos de la sociedad, del mismo modo que, desde el discurso resocializador, se construye a los presos como sujetos sobre los que se puede y se debe intervenir para modificar su conducta”.³⁶

³⁴ DRAKE, D., DARKE, S. i EARLE, R. (2014). “Prison life: Sociologies of”. A: WRIGHT, J. (Ed.). *Sociology of Prison Life. International Encyclopaedia of Social and Behavioural Sciences* (2a Ed.). Oxford: Elsevier, Forthcoming. Recuperat de <http://ssrn.com/abstract=2465795>

³⁵ CHRISTIE, N. (2004). *A Suitable Amount of Crime*. Londres: Routledge

³⁶ MOUZO, K.G. (2010)

Efectivament, ja fos per mitjà de la tortura o des d'un punt de vista custodi o penitencial,³⁷ el càstig s'ha considerat una reparació-retribució del mal causat. Sempre s'ha relacionat amb els més dèbils i exclosos de la societat i la seva evolució ha seguit l'evolució política, econòmica i cultural de les diferents societats, sobre la base dels seus valors.³⁸

Dins dels estats democràtics, l'arribada de l'edat moderna, situada entre els segles XVII-XVIII, institucionalitza per primer cop la presó, i amb aquesta institucionalització es legitima el concepte de càstig i les seves conseqüències jurídiques, establertes dins un marc del concepte en un Estat determinat.

Quan el càstig deriva en pena,³⁹ la finalitat de la pena gira entorn a dos eixos principals. Per una banda, les teories absolutes o de la justícia, que defensen el càstig perquè s'ha pecat (*punitur quia peccatum est*⁴⁰) i, per tant, prescindeixen de qualsevol mena de finalitat utilitària de la pena; i d'altra banda, les teories relatives, que consideren que el càstig ha de servir perquè no es torni a incórrer en pecat (*punitur, ne peccetur*).⁴¹

Amb l'arribada de la democràcia i el posterior ingrés a la Comunitat Europea, Espanya va haver d'afrontar reformes profundes que van cimentar una nova estructura d'Estat, incloent-hi la política penitenciària en particular i el sistema judicial en general.

³⁷ FOUCAULT, M. (1979) *Vigilar y Castigar. Nacimiento de una prisión*

³⁸ "Edificio pionero en la individualización en celdas ha estado siempre considerada la prisión de S.Michele en Roma (1703-4), según diseño de Carlo Fontana, que fue construida para correccional de jóvenes delincuentes por encargo del Papa Clemente X". Arts Longa. (2000). *Revista de Historia del Arte de la Universidad de Valencia* pp. 9-10

³⁹ PEGORARO, J. S. "El proceso constitutivo de la política de castigos en la era moderna es sumamente complejo y sobre el cual voy a plantear algunas reflexiones. El resultado y a su vez su presupuesto es el 'poder de castigar' que se expresa en una política (por lo tanto puede castigar como no castigar, perseguir y no perseguir, condenar y no condenar, encarcelar y no encarcelar). La complejidad entonces está dada en que no se produce una respuesta penal automática a una conducta ilegal y reprochable, ya que tal respuesta está sometida a la preservación a las relaciones sociales que conforman el orden social". Foro Latinoamericano para la Seguridad Urbana y la Democracia, a.c. Flasco México. Área de Cultura de la Legalidad. Instituto de Investigaciones Gino Germani-UBAEL. p. 1

⁴⁰ Del llatí: Castigar perquè s'ha pecat

⁴¹ És interessant l'anàlisi de Nicolas Zolezzi Briones referent a la finalitat i funcions de la pena estatal, en què analitza tant la teoria absoluta com la relativa referent a la pena, a més de les teories de la prevenció general i la prevenció especial: la pena com a instrument de reinserció social. *Resumen Derecho Penal de Sergio Politoff*. Zolezzi Briones, N. [PDF]

Amb la necessitat de passar pàgina a la fosca i massa llarga època dictatorial, amb l'aprovació de la LOGP⁴² l'any 1979 van voler enfocar la gestió penitenciària des d'un punt vista innovador, humanitari i reintegrador, d'acord amb la nova Constitució Espanyola.

Volem destacar els aspectes més rellevants del model penitenciari, anterior a la democràcia, que imposava unes restriccions carceràries marcades per un règim autoritari de la fi del franquisme:

- Un dur aïllament arquitectònic de l'entorn familiar i social.
- Una institució total, plena i tancada, amb garanties bàsiques de subsistència.
- Una organització basada en un control panòptic dels presos, en què predominava la força i el silenci, sense poder exercir els seus drets i sense cap criteri de servei públic.
- Absència total de cap institució que preservés i vetllés pels drets dels penats.

Amb la promulgació de la LOGP 1/1979 apareix un nou paradigma d'esperança en les institucions penitenciàries i conseqüentment en l'execució de la pena:

- Obertura social arquitectònica i flexibilitat en les relacions extramurs.
- Aparició de formes de control i rendiment de comptes sobre la gestió de les persones.
- Aparició del concepte de servei públic a la societat.
- Progressió social en les demandes polítiques i jurídiques sobre la situació dels penats amb una apertura més gran de la informació i la transparència en el coneixement de la realitat penitenciària del moment.

La convulsió social de l'època va posar a prova el fràgil equilibri d'un nou Estat de Dret, i amb aquest, un nou ordre social i jurídic: la nova estructuració territorial, l'obertura a Europa, la legalització dels partits polítics i els sindicats, la incorporació a l'OTAN, la regulació dels

⁴² LOGP 1/1979, de 26 de septiembre. Recuperat de http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/legislacion/LEY_ORGANICA_GENERAL_PENITENCIARIA_1979.PDF

cossos i forces de seguretat, la separació de poders, l'amenaça d'ETA, dels GRAPO o de Terra Lliure, entre d'altres.

Aquesta panoràmica exigia reformes urgents que garantissin un nou ordre social i que va repercutir, altra vegada, en la gestió penitenciària. Un nou ordre social que, en poc temps, va derivar en l'actual terme anglosaxó *social control*,⁴³ del qual parlem al capítol 3.

Efectivament, el camí per construir un nou estat no va estar exempt d'obstacles difícils de superar. Sectors econòmics, polítics i militars compromesos amb la restauració del règim franquista ho van demostrar, fet que Rivera Beiras destaca (2003):⁴⁴

“Los atentados en Madrid en 1977 (en los cuales fueron asesinados varios abogados laboristas por elementos ultraderechistas), o las constantes actividades desarrolladas por diversas ‘tramas’ golpistas que intentaron desestabilizar las más sinceras intenciones demócratas de muchos de los gestores de la ‘transición política’ [...] no pueden silenciarse los acontecimientos del 23 de febrero de 1981”.

Arrencava la lluita per aconseguir el principi de legalitat i proporcionalitat de les penes, l'amnistia dels presos polítics, el reconeixement i aplicació dels drets humans als interns (que només han de veure restringit el seu dret a la llibertat), l'abolició de la pena de mort i les tortures, el dret a la sexualitat, la regulació de les condicions de treball, el control de la legalitat de la situació jurídica de cada intern, la separació dels adults i els menors, la supressió de la “LVaMa”⁴⁵ (Ley de vagos y maleantes) i del TOP⁴⁶ (Tribunales de Orden Público).

⁴³ *Social control* o tècniques perquè els ciutadans puguin anticipar les conseqüències de les comissions de transgressions penals o administratives. Teoria elaborada per Hirschi, T. (2007). *Causes of delinquency*. Regne Unit: Taylor & Francis

⁴⁴ RIVERA, I. (2003) *La cárcel y el sistema penal en España (y en Europa)*. A: ROBERTO BERGALLI: *Sistema Penal y Problemas sociales* p. 353. València: Tirant lo Blanc alternativa.

⁴⁵ LVaMa (5 d'agost del 1933). Recuperat de <http://galeon.com/franquismo/web/LVaMa>. [PDF]. pp. 1-2 (12 d'octubre del 2014)

⁴⁶ HERNÁNIZ BALDOMERO, J. (2008). *Ley de vagos y maleantes*. [Treball de Recerca]. Institut Valerià Pujol. Ley 154/1963, de 2 de diciembre, sobre creación del Juzgado y Tribunales de Orden Público

Cal recordar, que es va crear el TOP amb la pretensió de donar una imatge de legitimitat i legalitat a les institucions franquistes i procurar reduir la imatge de jurisdicció militar que havia tingut fins aleshores.

Ballbé manifesta:

“Durante la dictadura el concepto de seguridad estuvo plenamente asimilado al concepto de orden público, tanto desde la perspectiva política como desde la legal. La imagen de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de los Ejércitos estaba ligada al Estado represor de las libertades impuesto por un levantamiento militar que produjo una sangrienta guerra civil”.⁴⁷

De fet, amb l'aprovació el 1978 del text constitucional, el concepte d'ordre públic com a protecció del poder va ser el principi de la seva fi. El primer article de la Constitució disposa: “España se constituye en un estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo jurídico”. (C.E. 1978 título preliminar, art.1).

D'altra banda, la separació del règim militar en la gestió penitenciària⁴⁸ va crear un abans i un després en l'execució de la pena. Les presons estaven necessitades més que mai d'esborrar un passat massa fosc dins els seus murs. Els interns, coneixedors dels seus drets, van començar a reivindicar els seus interessos i van convertir les presons en un polvorí de difícil control.

Tanmateix, a la societat van sorgir moviments reaccionaris i de suport als presos comuns o “presos socials”,⁴⁹ que es van veure oblidats per l'Administració després de l'amnistia als presos polítics. Van aparèixer diferents moviments antipresons, com ara COPEL (Coordinadora de Presos en Lucha) o l'AFAPE (Asociación de Familiares y Amigos de Presos

⁴⁷ BALLBÉ, M. (1984). *Orden público y militarismo en la España Constitucional. (1812-1982)*. Espanya: Alianza Editorial

⁴⁸ Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria

⁴⁹ Vid. Lorenzo, C. (2013). *Cárceles en Llamas. El movimiento de presos sociales en la transición*. Barcelona: Virus

y Ex-presos), generalment amb el suport de grups anarquistes o d'extrema esquerra. Moviments reforçats per altres segments de la societat com els universitaris (Setmana de Solidaritat amb els presos comuns de la Universitat Complutense), editorials periodístiques, manifestacions. Va ser l'època que es va crear el cine *quinqui*, un nou gènere cinematogràfic caracteritzat per narrar les vivències de delinqüents coneguts per les seves maleses i en què en molts casos ells mateixos s'autointerpretaven. Un gènere que es va fer molt popular a Espanya a finals dels anys setanta i principis del vuitanta. (Per exemple, *Perros callejeros*).

Aquests moviments criticaven amb duresa tant el greuge comparatiu respecte l'amnistia als presos polítics com l'establiment d'un règim penitenciari tancat⁵⁰ i la negació del dret d'associació dels presos, reivindicacions convulses que van generar un torcebraç entre ells i l'Administració que calia acabar com més aviat millor. En referència al règim tancat, la qüestió de fons era de quina manera es mesura el grau de perillositat d'un individu fora del seu habitat natural i aïllat del món.

Així ho va justificar el mateix impulsor de la reforma:

“No puede olvidarse que, en aquel momento histórico de transición política, existía una grave situación de conflictividad en el ámbito de las instituciones penitenciarias, motivado fundamentalmente por una progresiva concienciación de los reclusos en defensa de sus derechos, así como por la discriminación que para aquellos suponía el otorgamiento de una amnistía a los condenados por delitos políticos. La indisciplina era generalizada, y esta situación trascendía cotidianamente a los medios de comunicación [...]”.⁵¹

Tanmateix, va justificar la legalitat del règim tancat:

“[...] una amarga necesidad ante las gravísimas conductas con grupos de internos, tan reducidos como violentos, plenamente imbuidos de la subcultura carcelaria e incapacitados

⁵⁰ Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se aprueba el reglamento penitenciario

⁵¹ RIBERA, I. *Op. cit.* p. 357

para una normal y ordenada convivencia, llevan a cabo con cierta frecuencia en los establecimientos penitenciarios, amotinándose, incendiando o destruyendo las instalaciones, cometiendo graves delitos [...]. Debate parlamentario previo a la aprobación de la LOGP”.⁵²

En referència a les funcions del JVP (jutge de vigilància penitenciària), no es va incloure entre les seves competències aprovar les propostes de sanció sotmeses al seu coneixement pel corresponent òrgan col·legiat de la presó, ja que si ho fes el JVP envairia les atribucions de l'administració penitenciària⁵³.

De fet, els senadors Bandrés i Xirinacs⁵⁴ van presentar el projecte de llei d'indult general pels presos socials, que no va prosperar. Tal com incideix Rivera:

“Interesa destacar aquí que aquella ‘primera emergencia’ (representada por dobligar al movimiento de los reclusos) fue la que orientó el proceso de elaboración de la primera ley orgánica de la democracia española”⁵⁵.

En detriment d'altres propostes de reforma. Efectivament, es pot constatar que tots els factors que influeixen en la gestió penitenciària giren entorn a les emergències que van sorgint, tant des de la societat com des de les presons mateixes. En aquestes segones, un exemple el tenim en els amotinaments, en el primer cas en els atemptats del metro de Madrid, l'onze de març del 2004, que van obligar a fer un seguiment més acurat dels reclusos àrabs i a l'hora implementar un control i vigilància policial de possibles cèl·lules terroristes dins de la població àrab resident al nostre país.

Els analistes van qualificar la reforma penitenciària de fracàs des del seu inici, a causa, entre altres qüestions, a la manca de sensibilitat envers les reivindicacions dels reclusos i al fet que el codi penal gairebé no s'havia modificat.

⁵² Ídem.

⁵³ Jornadas Penitenciarias Vasco Navarras. *Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología, n. extraordinario (gener 1988)*. Sant Sebastià

⁵⁴ Per ampliar la informació és interessant la lectura de l'escrit de Lluís Maria Xirinac: *Amnistia 77. Franco ha mort?* pp. 634-639

⁵⁵ RIVERA, I. i BERGALLI, R. Op.cit. p. 358

Va caldre fer una segona reforma, el Codi Penal del 1995 i l'esmentat nou Reglament Penitenciari del 1996 a fi d'arraconar el codi penal de la dictadura i establir definitivament el que seria el Codi Penal de la democràcia.

“En efecto, las normas penales, tanto las de carácter sustantivo cuanto las procesales, reflejaban una política criminal orientada por criterios predemocráticos y autoritarios que reclamaban una profunda reforma que se adaptase a los nuevos tiempos [...] La inexistencia de una reforma penal en profundidad, al mantenerse el llamado *Código Penal de la dictadura* revela, asimismo, que el derecho (procesal y penal), en su fase de creación, permaneció poco más que inalterable y, en consecuencia, con serias dificultades de adaptación a los mandatos constitucionales que imponía la nueva forma-Estado que había sido adoptada en aquellos decisivos años”.⁵⁶

Un exemple que el mateix autor esmenta és el del manteniment de l'Audiència Nacional com a jurisdicció amb competències per enjudiciar comportaments relacionats amb violència política; es va considerar com el descendent del Tribunal d'Ordre Públic franquista, en detriment del jutge natural.

Una reforma que no només va ser impulsada sense la participació de tots els actors, sinó que va estar redactada sota la pressió políticossocial del moment, amb determinats delictes que van impactar la societat com ara els d'agressions sexuals a menors, a més de la virulència del terrorisme d'ETA. Entre altres “reformes” es va eliminar la redempció de pena per treball i la redempció extraordinària. Categòricament taxatius pel que fa a la duresa de les penes, va provocar una manca de perspectiva de futur a curt i mitjà termini d'efectes devastadors per a la moral i psique de l'intern, i va obligar a redefinir l'organització de gestió interna dels centres penitenciaris a causa de la conseqüent massificació producte de la mateixa reforma. En definitiva, aquest postulat ha deixat a dins una situació desesperançada dels interns que han

⁵⁶ Ídem. pp. 358-359

d'esperar, sense cap mena d'incentiu durant la trajectòria penitenciària, fins a arribar a les dues terceres parts de la condemna per començar a tenir esperances de futur, unes perspectives no sempre assolibles pel pres, que es transforma, un cop més, en espectador passiu de la seva pròpia realitat a l'espera del que decideixin per ell. Tanmateix, els professionals es veuen abocats a generar una motivació envers els interns difícil d'aconseguir. Tal com expressa Rivera, “¿es posible entonces concluir pensando que el Código Penal de la democracia sea, desde el punto de vista del cumplimiento de penas privativas de libertad, notoriamente más duro que el Código Penal de la dictadura?”⁵⁷.

II.2.1. La justícia i la transformació del sistema penitenciari: comparativa entre la població penitenciària

“La LOGP española proclama su fe en la capacidad de las personas para cambiar [...] Cuesta mucho pensar que, a estas alturas, volviésemos a definir la privación de la libertad en términos meramente represivos, como expresión del castigo social a quien se apartó de la norma. Pero entre la ley y la realidad hay un abismo que hay que rellenar de políticas que hagan posible esa humanista intención”.⁵⁸

Efectivament, l'enduriment de les condemnes, afegit a la dificultat d'accedir a beneficis penitenciaris a curt-mitjà termini, generà en l'intern una perspectiva nul·la de la seva pròpia vida, a més de la desafecció cap al model reinsertor establert, i, per tant, cap als professionals executors, que es converteixen en seguidors i mesuradors del seu comportament diari de cara a unes perspectives llunyanes en el temps.

Com a conseqüència evident, la població penitenciària a Catalunya augmenta exponencialment a mesura que ingressen interns condemnats segons el nou model, la qual cosa obliga a

⁵⁷ RIVERA, I. Op. cit. p. 375

⁵⁸ GALLIZO, M. (2013). *Penas y personas 2810 días en las prisiones españolas* p. 45. Barcelona. Espanya: Debate

augmentar el control i el règim disciplinari en detriment de l'atenció tractamental i rehabilitadora. Cal no oblidar el 25% de població penitenciària amb necessitats d'atenció psiquiàtrica especialitzada, disminuïts mentals, etc.

Efectivament, el nou codi penal reflecteix la tendència social a castigar i privar de llibertat qualsevol infractor abans que no pas a invertir en la prevenció del delictes. “Estos datos representan tan solo una pincelada común de lo que supone una sociedad tendente a criminalizar conductas envueltas en la hipocresía de buscar solución en la privatización de libertad frente a la prevención del delito”.⁵⁹

Cal fer especial esment dels nous delictes, en què les infraccions de trànsit o les derivades de les noves tecnologies es criminalitzen alhora que socialment no hi ha cap mena d'inversió en prevenció, sobretot en la prevenció dels delictes informàtics.

Tal com analitza Tamarit:

“El número de personas internas en establecimientos penitenciarios se encuentra determinado básicamente por tres clases de factores: a) la ley; b) la forma en que los jueces y otros actores del sistema de justicia penal, como por ejemplo las autoridades competentes en materia de ejecución penal, toman decisiones en el ejercicio de su actividad discrecional; y c) factores propios del contexto social, como la evolución de la presión social sobre las cuestiones relacionadas con la seguridad y la delincuencia, o rasgos de carácter cultural difícilmente evaluables. En general, la doctrina criminológica coincide en afirmar que la evolución de la población penitenciaria es un fenómeno independiente de la evolución de la delincuencia, y, en ese sentido, no se puede considerar como indicador de aquella.”⁶⁰

També en aquest sentit, Muñoz Conde afirma que:

⁵⁹ Ídem

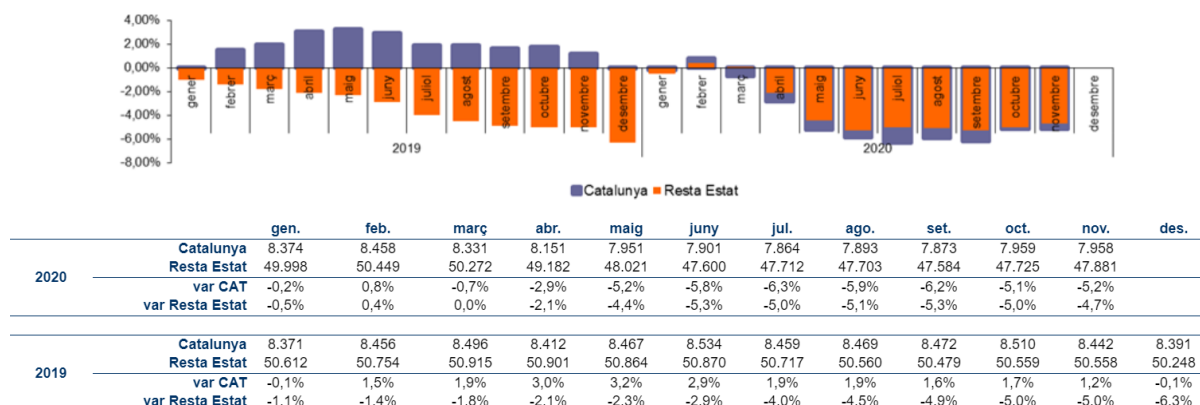
⁶⁰ TAMARIT, J.M. (2014). *El sistema penitenciario catalán: fundamento y ejercicio de la competencia* p. 20. [PDF]. UOC.

“La cárcel, tal como hoy se concibe y existe, no es, desde luego, el lugar más idóneo para el tratamiento y la resocialización del delincuente. Más bien sucede lo contrario: fomenta la delincuencia y produce la desocialización de las personas que en ella entran. Es muy difícil educar para la libertad en condiciones de no libertad, sobre todo cuando esas condiciones están por debajo de los mínimos exigibles a cualquier institución que albergue a personas; pero también cuando más de la mitad de la población reclusa española (aproximadamente el 60%) se encuentra en situación de preventiva, es decir, en espera de juicio sin haber sido aún condenada, y cuando en los viejos establecimientos carcelarios se hacían a veces hasta dos y tres veces más reclusos que los que oficialmente caben. Que nadie se asombre de que en condiciones de esta clase ocurra luego lo que ocurre casi a diario en muchas cárceles españolas (drogas, asesinatos, suicidios, motines, violaciones, etcétera)”.⁶¹

A banda d'això volem mostrar la comparativa de la població penitenciària a Catalunya amb la resta de l'Estat en les taules següents:

Taula 1

Comparació de la variació mensual del nombre d'interns Catalunya-resta Estat 2019-2020



Nota: Comparació entre la població encarcerada a Catalunya i a la resta de l'Estat per cada mes. Es presenta l'increment anual acumulat de població respecte l'1 de gener de l'any avaluat. Les dades de la població encarcerada a la resta de l'Estat han estat obtingudes a partir de la pàgina web del Ministeri d'Interior: <https://www.institucionpenitenciaria.es/es/web/home/administracion-penitenciaria/estadistica-penitenciaria> Recuperat del Departament de justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2020). Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

⁶¹ MUÑOZ CONDE, F. (28 de juliol del 1982). *Cárceles: el fomento de la delincuencia* [Publicació weblog]. *El País*. Recuperat de https://elpais.com/diario/1982/07/28/opinion/396655213_850215.html

Les dades de població penitenciària mostren una diferència constant entre la taxa catalana i la de la resta de l'Estat. La primera és inferior a la segona en termes relatius, tenint en compte el nombre d'interns per cada 100.000 habitants, que és la mesura utilitzada en l'àmbit internacional.

Les presons acollien a últims de desembre de 2020, 48.184 interns, la xifra més baixa des de 2003.

Durant l'any 2020 la població reclusa a Catalunya ha disminuït un 20% en els últims vuit anys degut entre altres raons a la reforma del Codi Penal del 2010, que reduïa les penes pel delictes de tràfic de drogues i a la major aplicació de mesures alternatives a la presó (treballs en benefici a la comunitat o assistència a cursos) i també als canvis en els moviments migratoris. Està previst que aquesta tendència es mantingui i, per tant, no serà necessària la construcció de noves presons, que estan al 72% de la seva capacitat, segons explica el 1) Secretari de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima, el senyor Armand Calderó. Catalunya té una taxa de 115,5 reclusos per cada 100.000 habitants, una taxa inferior a la del conjunt d'Espanya (que té 130 reclusos per cada 100.000 habitants) i similar a la de Dinamarca, Suècia o Alemanya.

A mitjà termini, en concret en els pròxims dos anys, està previst que la població penitenciària a Catalunya baixi un 7%. En un període de cinc anys, la xifra de 8.000 presos s'estabilitzarà i continuarà allunyada dels 10.000 presos que es van arribar a assolir en el passat. Tot això si es mantenen els factors normatius i legislatius, migratoris, poblacionals i econòmics que han provocat el descens dels últims vuit anys. Una dada: des de 1998 fins al 2018, els centres penitenciaris catalans han perdut 2.309 reclusos.

Els factors que incideixen en aquest decreixement són múltiples, segons el Secretari de Mesures Penals, Reinserció i Atenció a la Víctima, Armand Calderó i Monfort. La reforma del 2010 del Codi Penal amb la reducció de les penes per tràfic de drogues va suposar, d'entrada i

amb efectes immediats, que 105 persones fossin excarcerades a Catalunya per la revisió de les seves sentències. A partir d'aquell moment, la disminució de les condemnes va originar que el temps d'estada en un centre penitenciari per aquests delictes (el segon motiu més comú per complir pena de presó) fos inferior.

Altres de les causes són la disminució de les persones que són en presó preventiva a l'espera de judici. A l'any 2007 van arribar al 22% del total de la població reclusa. A l'any 2018 es va tancar amb un 17% (al 2014 i al 2015 va ser del 14%). Aquesta dada està directament relacionada amb l'estat de col·lapse històric que pateix l'Administració de justícia, tot i que va millorant.

En el 2017, el nombre d'assumptes penals en tramitació en la comunitat catalana ascendia a 120.000; al 2016 a 128.000, i al 2015 a 144.000, és a dir, les causes pendents també disminueixen. A més, els criteris per decretar la presó provisional han evolucionat. "L'ingrés a la presó ha de ser l'última raó de la resposta penal. Hi ha molta gent a la presó que no hauria d'estar-hi. S'hauria de ser més valent amb les mesures alternatives a la presó", assegura Amand Calderó.⁶²

II.2.2. Les transferències penitenciàries de l'Estat a la Generalitat de Catalunya el 1984: un moment per al canvi

Tant la Constitució com la LOGP habilitaven el marc legal per procedir a un canvi significatiu en el paradigma conceptual de l'execució de les penes privatives de llibertat i a un canvi de l'administració penitenciària. El canvi real, però, era molt més feble a causa de les pròpies resistències al canvi, les dificultats econòmiques i la realitat física, funcional i

⁶² ABALAT, J.G. (28 febrer, 2019). Les presons catalanes cada vegada més vuides. *El Periodico.cat*. Recuperat de <https://www.elperiodico.cat/ca/societat/20190228/descens-poblacio-reclusa-presons-catalanes-7321456>

d'inadequació o manca de mitjans personals i materials dels centres penitenciaris de finals de la dictadura.

Durant els primers anys de la transició els centres penitenciaris de tot Espanya, i també i molt especialment els de Catalunya, viuen una situació d'alteracions de l'ordre reiterades i greus, que sovint comporten aldarulls i motins.

A Catalunya, a més, cal destacar algunes circumstàncies diferents: Centres penitenciaris vells, obsolets i amb dèficits molt greus de manteniment dels edificis i de les instal·lacions.

L'exemple negatiu per excel·lència era la presó Model de Barcelona, tancada l'any 2017, que presentava taxes inacceptables de massificació fins a la disminució momentània de població reclusa com a conseqüència de la reforma urgent i parcial del Codi Penal aprovada el juny del 1983. L'única excepció a aquest panorama era el nou Centre Penitenciari de Lleida, si bé cal dir que la Direcció General d'Institucions Penitenciàries del Govern de l'Estat el va inaugurar amb urgència pocs dies abans de l'efectivitat de la transferència, i amb un nombre de personal tan escàs que només permetia funcionar una quarta part de l'establiment. Un nombre molt reduït, gairebé testimonial, de personal de rehabilitació i reinserció i de serveis socials especialitzats. Així doncs, les activitats de tractament es veien reduïdes a les de classificació en graus de tractament, i, fins i tot aquestes, en unes condicions ben precàries.

La vida als centres penitenciaris estava dominada per les activitats regimentals, i les seves característiques eren l'extrema rigidesa i la manca d'activitats recreatives, culturals, educatives, esportives, laborals o d'oci i entreteniment.

Aquestes són les circumstàncies que envolten la situació de canvi en els anys 80 i, per tant, cal adaptar la llei i el reglament estatal, normes d'obligat compliment, a les aspiracions i les exigències de la societat catalana i del Govern de Catalunya.

La necessitat de modernització de les infraestructures, i de crear-ne de noves, ha planat sobre el sistema penitenciar català en tot moment, fins als nostres dies. És en aquest escenari, sota

la pressió permanent de la necessitat de nous centres, que s'ha perfilat un model d'equipament penitenciari català que s'adapta a les necessitats de rehabilitació, facilitador de la socialització, de dimensions més reduïdes a fi d'articular una nova cultura i un nou clima organitzatiu i amb sistemes de seguretat integrats, no invasius i que ofereixen un control i un seguiment continuat.

Els problemes endèmics derivats de la permanent i ràpida rotació dels funcionaris destinats a Catalunya van fer que, ja el mateix 1984, s'arribés a un acord amb el Ministeri de Justícia pel qual determinades oposicions a l'ingrés als cossos penitenciaris es poguessin celebrar a Catalunya, cosa que va facilitar la presentació de persones residents a Catalunya (amb l'objectiu doble d'aconseguir una estabilitat més gran de les plantilles i un arrelament més consistent al país dels funcionaris penitenciaris). Molts dels cursos de formació i bona part de les pràctiques corresponents es van començar a dur a terme a Catalunya, i va ser aquest àmbit professional, gestionat pel Departament de Justícia, el primer en què la Generalitat va convocar processos de selecció per a l'accés a la funció pública, en un ja llunyà any 1985.

A l'empara de la Llei 9/1986, de cossos de funcionaris, es van crear els cossos de diplomats (grup de serveis penitenciaris) i el de tècnics especialistes (grup de serveis penitenciaris). I va ser el Departament de Justícia el primer que va convocar un procés selectiu de personal que hauria de desenvolupar la seva tasca professional sota la gestió exclusiva de la Generalitat de Catalunya.

Una decisió molt important que va marcar l'estil i orientació de la política penitenciària va ser l'eliminació de la discriminació per raó de gènere en l'accés als llocs de treball dels funcionaris d'interior de serveis penitenciaris. Des de finals dels anys vuitanta totes les convocatòries es van adreçar, indistintament, a persones de qualsevol gènere. No va ser fins l'any 2002 que el Reglament Penitenciari estatal va fusionar els fins aleshores cossos especials *masculí* i *femení* d'Institucions Penitenciàries, més de deu anys després que la Generalitat de Catalunya eliminés, de fet, la distinció pel que fa a les convocatòries de personal aspirant.

Aquests canvis, que es podrien considerar un tarannà propi en la gestió i orientació de les tasques dels recursos humans del sistema penitenciari català, van passar a ser un model propi quan es va impulsar clarament una nova filosofia: les prestacions no estrictament penitenciàries han d'estar protagonitzades, preferentment, per professionals d'altres cossos funcionaris o altres col·lectius professionals, tant d'institucions públiques com de privades concertades (mestres i professors, personal sanitari, assistència religiosa, monitors de taller i de formació professional, psicòlegs, juristes criminòlegs, treballadors socials...).

El Departament de Justícia va obrir el sistema penitenciari català a professionals no penitenciaris, i d'aquesta manera va començar a diferenciar el model d'execució penal, a donar-li un perfil propi, diferenciat de la maquinària penitenciària estatal. L'increment de personal, i particularment del personal destinat a funcions específiques de l'àmbit de la rehabilitació, ha estat important durant aquests anys i ha situat la ràtio professionals/interns molt per sobre de la resta de l'Estat.

La voluntat de la Generalitat de Catalunya de gestionar la política penitenciària d'una manera diferent per fer-la millor va anar donant els seus fruits; Catalunya va promoure les sortides programades força temps abans que les recollís el Reglament Penitenciari del 1996; a Catalunya es van aplicar, per primer cop, els sistemes de classificació de fases progressives; aquí es va crear la primera comunitat terapèutica penitenciària per al tractament de les drogodependències de tot l'Estat i es van aplicar, també per primera vegada de manera sistemàtica, els programes de competència psicosocial (inspirats en els que aleshores eren vigents al sistema penitenciari canadenc). També a Catalunya es van fer els primers programes d'intervenció en delictes sexuals.

El sistema penitenciari català sempre ha intentat innovar i adaptar noves maneres de fer i de respondre als reptes que la realitat penitenciària i la legislació vigent han anat plantejant. Un moment clau per a la rehabilitació va ser aquell en què un canvi legislatiu va eliminar les

redempcions de penes pel treball, i amb aquestes va eliminar un important element motivador per a la participació dels interns en programes d'intervenció. Durant aquella etapa es va crear l'anomenat sistema d'avaluació i motivació continuades, posteriorment sotmès a una revisió necessària, però innovador i eficaç; al seu dia per tal d'amortir l'impacte que l'eliminació de les redempcions va suposar per al sistema penitenciari.

Tanmateix, no es pot obviar que, malgrat una important evolució dels programes d'intervenció al llarg dels anys, el model de rehabilitació català no sempre ha implementat mecanismes d'avaluació d'una sofisticació equivalent. Els darrers anys s'han anat consolidant mecanismes d'avaluació dels interns (com ara el RisCanvi⁶³).

D'altra banda, una diferència remarcable entre el sistema penitenciari català i el de la resta de l'Estat la trobem en la gestió de la progressió a tercer grau.

Aquest fet evidencia un model penitenciari de diferent gestió caracteritzat per la facilitat d'una transició més gradual cap a la llibertat per part de l'administració penitenciària catalana, en el sentit que a Catalunya la proporció d'interns respecte de la població general és inferior i que, a més a més, entre les persones empresonades és més alta la proporció de les que gaudeixen d'un règim de compliment en semilibertat. Un altre factor potenciador és la transparència en la informació, fiable, vàlida, pública, sistemàtica, periòdica i accessible, que des de fa anys és pública al web del Departament de Justícia, i que ha estat capdavantera en els sistemes d'informació d'altres països.⁶⁴

⁶³ El RisCanvi és una eina d'avaluació i predicció del risc de reincidència. Aquesta aplicació avalua, concretament, els riscos de violència autodirigida, violència intrainstitucional, reincidència violenta i trencament de condemna entre la població penitenciària. Andrés, A.; Arbach, K. i Redondo, S. (2010). *Projecte d'avaluació del risc: RISCANVI*. Àmbit social i criminològic. Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEFJE). *Revista Española de Investigación Criminológica*. Artículo 7. Número 13 (2015). [PDF]. Recuperat de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiv2q6M5pbjAhWy34UKHWheDX4QFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Ffreic.criminologia.net%2Findex.php%2Fjournal%2Farticle%2Fdownload%2F71%2F68%2F&usq=AOvVaw2TGBUsWVOD588NXTcg1QA2>

⁶⁴ GARCÍA VALDÉS, C. (2016). La transición política y la reforma penitenciaria. *Revista de Historia de las Prisiones*, n. 3. Juliol-Desembre

II.3. La diferència entre la crítica social i la realitat de les presons

És un fet innegable la diferència que hi ha entre el discurs polític oficial referent a la intervenció penitenciària i la gestió real de les presons. L'ambivalència preeminent d'aquest marc teoricopràctic (i històric) de la realitat penitenciària i el seu *modus operandi* disten molt de ser coherents amb la finalitat reintegradora de què es fan ressò. De poc han servit les veus crítiques de finals del segle XIX i principis del XX amb referència als models penitenciaris existents. La línia marcada per Foucault en aquest sentit és tan respectada com ignorada.⁶⁵

“El mundo de las prisiones es un observatorio privilegiado de los males de la sociedad en la que vivimos. Pero no solo porque en ellas residan quienes, a los ojos de todos, encarnan el mal, sino porque nos enseñan muchas cosas de nosotros mismos, de la forma de vida tan desquiciada en la que nos hemos envuelto [...]”.⁶⁶

Efectivament, una política penitenciària “prosocial” elaborada als despatxos, que un cop s’aprova queda en mans dels professionals penitenciaris amb la difícil tasca d’adaptar-la i buscar estratègies de gestió interior a fi de mantenir l’ordre i la convivència a partir de la nova realitat normativa confrontada a la dels interns, que veuen, un cop més, que la seva veu no ha estat escoltada. Caldria plantejar un canvi sobre la reforma en què el reclus és observador passiu i víctima de les conseqüències que se’n deriven. En aquest punt cal reprendre les paraules de Ballbé i Martínez:

“Podemos observar que no se ha materializado un sistema institucional que asegure por sí solo procesos centrípetos de integración y no únicamente procesos centrífugos de disgregación. En los últimos cinco años estamos asistiendo con preocupación a una radicalización de las posiciones políticas, con descalificaciones sistemáticas, actitudes irreconciliables y prácticas, algunas separatistas, pero también otras separadoras. A nuestro

⁶⁵ FOUCAULT, M. (2002). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de una prisión. Cap. III. Lo carcelario. Castigar*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina pp. 272-277

⁶⁶ GALLIZO, M. Op. cit. p. 12

entender, al margen de la degradación de la política y algunos políticos, se detecta un déficit de instituciones integradoras, que congruentemente deberían haber sido desarrolladas de forma pormenorizada, para hacer realidad los principios y objetivos de nuestra constitución. [...] El valor de la integración es el principio y el instrumento nuclear de nuestra norma fundamental y del éxito de las dos décadas de paz y progreso constitucional a que hemos asistido”.⁶⁷

D'altra banda, des d'una perspectiva comparativa del discurs polític penitenciari⁶⁸ s'afirma que el principal objectiu d'una política pública és intentar intervenir sobre la realitat en termes *significatius, controlats i esperats*, i que això sigui així depèn sempre de les premisses valoratives, cognoscitives i estratègiques que en justifiquen la creació. Com diem més amunt, aquestes premisses contenen, implícitament o explícitament, els marcs de coneixement que intervenen en la construcció i delimitació del *què*, del *com* i del *perquè* del seu objecte d'intervenció. ¿Per què, si els processos de formulació i execució d'una política penitenciària involucren, almenys, tres àmbits de gran complexitat significativa (com són l'administració pública i/o estatal, la política en sentit ampli i restringit, la dialèctica Govern-oposició i l'anomenat públic o ciutadania), en el debat escassegen estudis que s'adonin de la relació que s'estableix entre aquests tres àmbits i amb els efectes, desitjats o no desitjats, de la política després de la seva implementació?

La preocupació encara és més intensa quan entenem que és precisament en la intersecció entre aquests tres àmbits (Administració, partits polítics i ciutadania) on el sistema polític troba la seva dinàmica vital. És a dir, és la dinàmica que fa possible els processos de tematització, problematització i intervenció en la realitat política en un estat determinat.

⁶⁷ BALLBÉ, M. i MARTÍNEZ, R. Op. cit. p. 20

⁶⁸ Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE). “¿Políticas del castigo? Análisis comparativo del discurso de política penitenciaria en: Dinamarca, Francia, Inglaterra y Gales y Canadá”. Coordinació: Joan Subirats i Raquel Gallego (IGOP, UAB), Miquel Doménech i Lupicínio Íñiguez (Departament de Psicologia Social, UAB). Equip investigador: Brígida Cristina Maestres i Marta Cruells (UAB) pp. 5-12

En definitiva, una política pública, en general, sempre és una enunciació valorativa, cognoscitiva i estratègica de la realitat. Mai és, ni podria ser mai, una empresa axiològicament neutra, animada en els seus objectius per la veritat de les coses i/o vehiculada, en el seu quefer, per una lògica determinant de causa i efecte. Si aquesta fos la particularitat de les polítiques públiques, de les polítiques penitenciàries i/o de l'acció humana en sentit general, la política no tindria raó de ser en aquest món, atès que la funció que exerceixen els sistemes polítics, com a mínim als estats moderns, és produir decisions col·lectivament vinculants. També cal tenir en compte que el poder vinculant d'una decisió depèn de la capacitat estructural del sistema per engendrar vincles entre una acció i una altra. D'aquí ve també, per descomptat, el fet que els sistemes polítics s'hagin fet cada vegada més complexos al seu interior i que hagin desenvolupat, en el seu esdevenir, aquesta complexa estructura tripartida: Administració, partits polítics i ciutadania.

II.3.1. El Reglament Penitenciari del 1996⁶⁹ i el Reglament Penitenciari Català del 2006

L'Estatut d'autonomia de 1979 preveia en l'article 11 diferents matèries a les quals s'atribuïa a la Generalitat de Catalunya la competència delegada d'execució de la legislació de l'Estat, sent una d'elles la matèria penitenciària. Aquesta atribució de la competència executiva definida i establerta en l'art. 149.6 de la CE de 1978, la qual reservava a l'Estat la competència exclusiva sobre legislació penitenciària, especificada expressament de manera diferenciada respecte de la penal.

Cal destacar que la primera Llei orgànica aprovada després de l'entrada en vigor de la Constitució va ser la Llei orgànica 1/1979, general penitenciària (LOGP). Així pot explicar-se per la situació social conflictiva que es vivia en aquell moment a les presons i per la

⁶⁹ RP Reial Decret 190/1996, de 9 de febrer. *BOE* (15 de febrer del 1996)

necessitat urgent d'un canvi de model, desenvolupat a partir de l'article 25.2 CE, que establia el mandat que el compliment de les penes i mesures privatives de llibertat es devia orientar cap a la reinserció i reeducació social dels penats.⁷⁰

La modificació del Codi Penal va obligar Institucions Penitenciàries a adequar el seu model de gestió a la nova realitat penal dels interns i adaptar el Reglament Penitenciari del 1996 a la nova situació, en què el poder sancionador sobre l'intern pren protagonisme en detriment d'una gestió encaminada a afavorir els seus interessos. En aquest sentit, és obligat fer esment especial als expedients disciplinaris que puguin rebre els interns. Rivera, en referència al nou model de Reglament Penitenciari estatal, qüestiona “la imprevisión de la tipificación de las acciones que puedan dar lugar a faltas disciplinarias”.⁷¹

Efectivament, la duresa de la reforma va deixar fora de lloc qualsevol mena de perspectiva a mitjà-llarg termini pel reclús: restriccions de beneficis penitenciaris, derogació de la institució de la redempció de pena per treball,⁷² la introducció del ja esmentat article 78 del Codi Penal o el compliment de les condemnes, en què es calcularan els beneficis penitenciaris sobre la suma total de les condemnes, en lloc d'aplicar-se les regles d'acumulació jurídica d'aquestes.⁷³ A més del controvertit article 104.4 del RP, en què, per raons humanitàries, l'excarceració de l'intern amb pronòstic de vida a curt termini estava sota criteri mèdic i se n'hauria de valorar el grau de perillositat o dificultats per delinquir abans de deixar-lo en llibertat.

⁷⁰ TAMARIT SUMALLA, J.M. (2016). *El sistema penitenciari catalán: Fundamento y ejercicio de la competencia*. [PDF]. Recuperat de https://presidencia.gencat.cat/web/.content/ambits_actuacio/desenvolupament_autogovern/iea/publicacions/REAF-JSG/REAF_articles/REAF-23-abril-2016/_reaf23_tamarit_esp.pdf

⁷¹ RIVERA, I. Op. cit. p. 376

⁷² RP Reial Decret 190/1996, de 9 de febrer. *BOE* (15 de febrer del 1996)

⁷³ Ídem. 4. “Cuando un penado deba cumplir dos o más penas privativas de libertad, unas de las cuales se deban ejecutar conforme a las normas del Código Penal derogado y otras con arreglo a la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, comenzará el cumplimiento por las penas cuya ejecución deba regirse por el Código derogado”

Els aspectes més destacables del Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal a Catalunya que va aprovar el Decret 329/2006, de 5 de setembre⁷⁴, el resumim en tres objectius essencials:

- El primer és el de dotar l'àmbit penitenciari d'una organització flexible i eficaç i amb uns treballadors públics amb un alt grau de qualificació professional, per poder estar a l'altura per fer front a la important missió que la societat els encomana.
- El segon es correspon amb la voluntat política del Govern de Catalunya d'articular vies de col·laboració basades en el principi de coresponsabilitat, perquè els serveis tan essencials com el de la salut o el de l'educació siguin prestats mitjançant els serveis públics competents.
- El tercer desenvolupa una millor participació ciutadana, i de major qualitat, en els serveis públics d'execució penal.

II.3.2. Els equipaments penitenciaris més moderns i el “neopanoptisme” (una nova mirada de control)

Foucault destacava que: “La presó és un moment de vertigen. Tot està projectat lluny: persones, rostres, aspiracions, sentiments, hàbits, que abans representaven la vida, salten de sobte d'un passat que apareix immediatament remot, molt llunyà, gairebé estranger”.⁷⁵

Aquestes presons, aïllades de qualsevol entorn urbà, fomenten un model weberianà⁷⁶ de gestió interna i “neopanòptic” en el control i vigilància, i amb la implantació de les noves tecnologies, cosa que corrobora la teoria de Foucault.⁷⁷ Efectivament, el neopanoptisme, pel que fa a la

⁷⁴ DECRET 329/2006, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal a Catalunya. Recuperat de

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=460252&language=ca_ES

⁷⁵ Doctor Francesco Ceraudo, metge i director del centre clínic de Don Bosco a Pisa, defensor dels drets dels interns en contra de la “crueldad inútil del sistema penitenciario”.

<http://www.ristretti.it/areestudio/salute/rassegna/ceraudo.htm>

⁷⁶ VELÁZQUEZ, A., fa una síntesi excel·lent del model weberianà: *La principal contribución al estudio de las organizaciones* de Max Weber (1864-1920). *El modelo burocrático de Max Weber: una revalorización de su pertinencia en época de crisis*. [PDF]. p. 1

⁷⁷ FOUCAULT, M., *El Panóptico de Bentham* es la figura arquitectónica de esta composición. Conocido es su principio: en la periferia, una construcción en forma de anillo. *Op. cit.* [PDF]. p. 180

vigilància total amb càmeres des d'un sol punt, amb control visual a través dels monitors a càrrec només d'una única persona, és un reflex fidel de la tendència panòptica de ja fa dos segles. No cal construir presons radials; les noves tecnologies permeten edificar amb una arquitectura potser menys agressiva, si bé el panoptisme encara es manté. I no només per controlar els interns; els professionals també conviuen amb la percepció de ser observats durant tota la jornada laboral. Sense saber ni qui t'observa, ni des d'on, ni el control veritable de les gravacions en nom de la seguretat.

A parer de Ballbé: “Estamos entrando en una nueva era en la visión de la seguridad integral, en el sentido de coger todos los temas que nos afectan y analizar sus datos y determinar cuáles son las causas que motivan las mayores posibilidades de morir”.⁷⁸

Tal com conclou Rivera Beiras:

“Las llamadas ‘macrocarceles’ han incrementado los obstáculos para la reinserción de los presos: tanto por su configuración arquitectónica como por su ubicación (en medio de auténticos páramos de complicada comunicación para familiares y defensores), así como por los mecanismos de control y seguridad que incorporan. Todo ello las convierte en mecanismos necesariamente violentos, tendentes a incrementar el grado de aislamiento y separación de la sociedad”.⁷⁹

En aquest sentit, cal veure que l'objectiu del càstig ara és la voluntat eventual de l'acusat de violar les lleis. Això crea noves formes de càstig, com ara “la llibertat vigilada”, “les limitacions en el dret de residència” i similars. Per tot això hem de buscar l'origen de l'acte per fer prediccions i estimacions sobre el futur del delinqüent i poder-lo classificar encertadament. Al mateix temps, a més de l'activitat judicial, es desenvolupen molts casos que també jutgen el tractament rehabilitador i la sentència judicial. En aquest sentit, seran

⁷⁸ BALLBÉ, M., “Seguridad integral: un nuevo concepto”. A: FERNÁNDEZ, P. (2006). *Seguridad humana*. Barcelona p. 120

⁷⁹ RIVERA, I. Op. cit. p. 379

els professionals de l'àrea de tractament, com els psicòlegs, els treballadors socials i els educadors, a més de tots els funcionaris de vigilància i la resta de treballadors penitenciaris, els que emeten acords i interactuen directament sobre els interns. Per tant, influeixen significativament en una extensió o escurçament en la qualitat del compliment de la sentència condemnatòria.⁸⁰ Estableix quatre regles que descriuen la història de l'ànima en el judici:

1. El càstig ha de ser considerat com una funció social complexa.
2. Les sancions s'han de considerar en la perspectiva de les tàctiques polítiques.
3. La tecnologia del poder es basa en el coneixement de l'home.
4. La forma en què el cos està ocupat per les relacions de poder ha canviat i la pregunta és si això ha passat a causa de l'entrada de l'ànima en la pràctica judicial.

II.3.3. El control del interns d'especial seguiment i el tractament penitenciari

Els fitxers d'interns d'especial seguiment (FIES) és un instrument utilitzat per l'administració penitenciària amb diversos i qüestionables objectius de control. Després de l'entrada en vigor del nou Reglament Penitenciari (RD 190/1996 de 9 de febrer), i en virtut de la disposició transitòria 4a del Reglament Penitenciari, es va procedir a la refosa, harmonització i adequació de les circulars, instruccions i ordres de servei que existien fins aquell moment. Les finalitats que estem tractant es van dictar en la Instrucció 21/96, que va deixar sense efecte les anteriors normes administratives que regulaven el fitxer d'interns d'especial seguiment. El fitxer inclou diferents grups de classificació en atenció a la tipologia delictiva comesa, la seva repercussió social, la pertinença a bandes organitzades i criminals, la perillositat i altres factors. Amb aquest objectiu es va crear la classificació següent:

⁸⁰ FOUCAULT, M. (1976). *Vigilar i castigar. El naixement de la presó*. Primera edició del 1994. Berlín: Suhrkamp

- FIES-1 CD (Control Directe). En aquest fitxer s'inclouen els interns especialment conflictius i perillosos, protagonistes i inductors d'alteracions de règim molt greus que hagin posat en perill la vida o integritat dels funcionaris, autoritats, altres interns o personal aliè a la institució penitenciària, tant dins com fora del centre, a partir de sortides per a trasllats, diligències o altres motius.
- FIES-2 NA (Narcotraficants). S'hi inclouen aquelles persones, preventives o penades, presumptes o autores de delictes contra la salut pública: narcotràfic, blanqueig de capital o tràfic de persones.
- FIES-3 BA (Bandes Armades). S'inclouen totes aquelles persones ingressades a la presó per vinculació a bandes armades o elements terroristes.
- FIES-4 FS (Forces de Seguretat i Funcionaris d'Institucions Penitenciàries). En aquest grup s'inclouen els interns que pertanyen o han pertangut a algun d'aquests col·lectius professionals.
- FIES-5 CE (Característiques Especials). S'inclouen diversos subgrups de persones. Temporalment, aquelles que evolucionen de manera molt positiva en el col·lectiu de règim especial. Com ara un delinqüent internacional que es va escapar de dos centres penitenciaris en helicòpter, a França i Grècia.

A la "Ficha de Internos Especial Seguimiento", en el cas de Catalunya, els grups apareixen definits amb una altra nomenclatura: S1, S2, S3, S4, S5, S6, però amb els mateixos valors de referència.

Podem visualitzar que cada situació de les descrites es converteix en portes que obren dipòsits d'emocions negatives que generen situacions de risc, com poden ser conflictes en la mateixa supervivència de l'ésser humà tancat en un entorn advers.

N'és un exemple clar Norman Johnston,⁸¹ que el que expressa al seu llibre, “l'experiència de la presó com a institució total”, no deixa indiferent ningú. Entre els diferents efectes adversos que té per a qualsevol persona condemnada a complir una pena privativa de llibertat que té lloc en una institució total, com és una institució penitenciària, s'inclouen algunes referències essencials, com ara la deshumanització, la desculturació, una manipulació múltiple del “jo”, tot un gran patiment psíquic, estat de dependència i estigmatització, entre moltes d'altres.

Cal explicar algunes de les raons principals que justifiquen l'aïllament, ja que solen estar aplicades als interns d'especial seguiment.

Podríem limitar a quatre les raons per les quals un intern es pot trobar en situació d'aïllament penitenciari a l'Estat espanyol, incloent-hi Catalunya:

- (1) Inicialment com a mitjà coercitiu o d'aïllament provisional (article 72 del Reglament penitenciari o RP), “dirigit exclusivament al restabliment de la normalitat i que només subsisteix el temps estrictament necessari”.
- (2) En segon lloc, per limitació de vida regimental (article 75.1 RP) a fi de garantir l’“assegurament de la seva persona i per la seguretat i el bon ordre dels establiments”.
- (3) Per compliment d'alguna sanció després d'haver comès alguna infracció greu o molt greu recollida al Reglament Penitenciari (article 233 RP).
- (4) Per estar classificada en primer grau (articles 89-95 RP).

L'aïllament com a sanció penitenciària.

En aquest sentit, per alguns autors,⁸² en el compliment d'una sanció el límit temporal és de 14 dies, amb una possibilitat d'acumulació (límit del “triple de la major”) fins a 42 dies, en cas de diverses infraccions castigades amb aïllament; això sí, condicionat a l'elaboració d'un “informe previ i reconeixement del metge de l'establiment, que vigilarà diàriament l'intern mentre

⁸¹ JOHNSTON, N. (2000). *Forms of Constraint: A History of Prison Architecture* (Nova edició). Chicago: University of Illinois Press

⁸²MARANTZ E. (2014). *Les prisons de Marseille aux XIX^e et XX^e siècles, un laboratoire architectural au service d'un projet social. Livraisons d'histoire de l'architecture* (27). Recuperat de <https://journals.openedition.org/lha/349>

-DIEU, F. (dir.) i Mbzanzoulou, P. (dir.). (2012). *L'Architecture carcérale. Des mots et des murs*. Toulouse: Privat.

s'estigui en aquesta situació, informará el director sobre el seu estat de salut física i mental i, si escau, sobre la necessitat de suspendre o modificar la sanció imposada". Cal assenyalar, referent a això, que la sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) de 19 de juliol del 2012⁸³ va condemnar l'Estat francès per la vulneració de l'article 3 CEDH, entre altres qüestions, per no haver valorat el risc per a la salut mental en l'aplicació d'una sanció d'aïllament.

Cal concloure que aquest tipus d'aïllament té a veure amb l'absència d'activitats de tota mena i la falta d'estímuls que contrarestin els efectes negatius del dur aïllament, aspectes com ara el detriment del dret a la salut i especialment el recurs als psicofàrmacs, en una mena de monopoli d'assistència sanitària pública, que limita l'extensió a un altre tipus d'especialistes, la indefensió en supòsits de maltractaments o tortures físiques, sempre al cap del carrer i per demostrar una falta de seguiment rigorós per part de l'administració penitenciària, tal com ha passat de manera genèrica amb les policies sobre la vulneració dels drets dels ciutadans en els procediments de detenció, i en darrer lloc la dispersió territorial generalitzada dels interns.

II.3.4. Els drets de la població reclusa menys afavorida

Un dels principis als quals cal fer referència en aquest punt és el principi de seguretat jurídica, que implica el coneixement per part de tots els habitants de l'Estat dels seus drets amb la precisió més gran possible. Això no és fàcil en el context penitenciari, ja que sovint els drets dels reclusos no estan descrits amb aquesta precisió i, a més, no són de fàcil accés per als seus destinataris. Efectivament cal destacar l'especial vulnerabilitat dels presos, ja que estan sotmesos a una especial relació de poder en què ells són la part més feble.⁸⁴

⁸³ Sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) del 19 de juliol del 2012 (Ketreb vs. França). [PDF]. *EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME*. Recuperat de [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-112285"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

⁸⁴ VAN ZYL SMIT, D. i SNACKEN, S., (2013). *Principios de Derecho y Política Penitenciaria europea* (1a Ed.). València: Tirant lo Blanch p. 125-127

Aquesta relació especial, coneguda anys enrere com una relació especial de subjecció entre l'administració penitenciària i els reclusos, ha estat objecte de nombrosos debats i crítiques, els quals no entraré a comentar en profunditat. Breument, cal dir que les crítiques més importants a aquesta concepció de relació especial de subjecció es fonamentava en la idea d'una relació de superioritat per part de l'Administració.⁸⁵

Com ja hem avançat, tots els reclusos han de continuar gaudint dels seus drets fonamentals, amb excepció de la lliure circulació. Rivera Beiras ho defineix com “el carácter monolítico de una *Doctrina oficial* cerrada en sus propios planteamientos ideológicos”.⁸⁶

Per tant, el fet de ser privat de llibertat mitjançant una pena de presó no ha d'implicar cap restricció dels altres drets, o, en cas de limitar-se o vulnerar alguna llibertat, ha d'estar justificat individualment. En l'àmbit europeu, un dels criteris generals relatius als règims penitenciaris és que es configuri de manera que permeti als reclusos l'exercici dels seus drets fonamentals.⁸⁷

La Ley de vagos y maleantes es va derogar oficialment, però en aquest sentit paga la pena fer-nos ressò de les paraules de Mercedes Gallizo:⁸⁸

“Las cárceles están habitadas mayoritariamente por personas pobres, [...] Si analizásemos la desproporción que existe entre la penalización de los grandes delitos y lo que se aplica a los pequeños delitos (hurtos, robos... entenderíamos por qué las prisiones están llenas de gente marginada, pobre, enferma y con carencias de todo tipo”.

De fet, l'article 14 de la Constitució Espanyola disposa: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Així i tot,

⁸⁵ SERRANO MÉNDEZ, L. (2015). *Derechos fundamentales en el tratamiento penitenciario*. [Web]. Girona: Universitat de Girona. Recuperat de <http://hdl.handle.net/10256/12138>

⁸⁶ RIVERA, I., Op. cit., p. 372. L'autor fa referència a la censura de l'article enviat al consell de redacció de la *Revista de Estudios Penitenciarios*, l'autor del qual era Roberto Bergalli, l'any 1992, titulat *Resocialización y medidas alternativas. Extravios conceptuales, políticas sinuosas y confusiones piadosas en la práctica penitenciaria de España y Cataluña*

⁸⁷ MAPELLI CAFFARENA, B. (2006). “Una nueva versión de las normas penitenciarias europeas”. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. (8) p. 1-44. Recuperat de <http://criminol.ugr.es/recpc/08/recpc08-r1.pdf>

⁸⁸ GALLIZO, M., Op. cit. p. 20

històricament i fins l'actualitat la percepció que hi ha una justícia per als rics i una altra per als pobres és latent, emparades segons la llei vigent,⁸⁹ un fet que ignora la valoració que les Nacions Unides fan sobre aquesta qüestió:

“Parece que en muchos lugares en el mundo las leyes penales están más bien arbitrariamente escritas y se aplican inicuaamente; por consiguiente, muchas personas no se sienten en absoluto protegidas, y los miembros de los grupos desfavorecidos están excesivamente representados en los consumidores del sistema de justicia penal, mientras que lo están insuficientemente los funcionarios del sistema”.⁹⁰

És evident que les classes més desfavorides són els principals usuaris de les institucions penitenciàries, no només per la manca de recursos de tota mena per garantir-ne una bona defensa, sinó perquè els privilegis legals⁹¹ de les classes més influents de la societat no concorda amb l'article 14 de la Constitució. Tal com expressa Serrano Maíllo:

“Los miembros de las clases más desfavorecidas tienen más riesgo de caer en el delito que el resto de los ciudadanos socialmente mejor situados. La mayor parte de los delitos que se cometen son como consecuencia de falta de medios económicos, lo que se justifica en las propias estadísticas, en las que se recoge que casi las tres cuartas partes de la delincuencia son contra la propiedad. Ésta es la tónica que se da en todos los países del mundo”.⁹²

Com indica la doctora Navarro Villanueva⁹³ en el seu treball:

⁸⁹ L'article 29 de la Convenció de Viena sobre relacions diplomàtiques disposa que la “persona de l'agent diplomàtic és inviolable. No pot ser objecte de ninguna forma de detenció o arrest”

⁹⁰ Nacions Unides (NCONF. 5614, 39). Citat a Serrano Maíllo. M. I. *Delincuencia y Pobreza. La Economía De Los Presos. Panóptico. Observatorio Penitenciario*. [PDF]

⁹¹ L'article 29 de la Convenció de Viena sobre relacions diplomàtiques disposa que la “persona de l'agent diplomàtic és inviolable. No pot ser objecte de cap forma de detenció o arrest”

⁹² SERRANO MAÍLLO, M. I. (9 de setembre del 2013). *Panóptico. Observatorio Penitenciario. Delincuencia Y Pobreza. La Economía De Los Presos I*. [PDF]. Recuperat de <http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/serr>

⁹³ Professora titular de Dret Processal de la UAB. Es tracta d'un estudi sobre l'execució de la pena de presó, una funció complexa en què té un paper cabdal l'administració de justícia, però en què també intervenen altres actors, com ara els lletrats que exerceixen la defensa de les persones privades de llibertat. L'any 2016 l'Observatori ha elaborat *L'Informe sobre l'estat de l'administració de justícia a Catalunya 2016*. L'Informe aprofundeix en un aspecte que té una innegable dimensió social, com és l'execució penal femenina, sobre el qual s'aporta una informació exhaustiva, fruit d'un extens treball de recerca; i s'ofereix una anàlisi rigorosa del desenvolupament d'aquesta funció a Catalunya. L'Observatori presenta els resultats del treball en la present publicació amb la voluntat que es difonguin i puguin ser estudiats i debatuts pels diversos actors implicats. Dr. Manuel-Jesús Cachón Cadenas i dr. Enric Fossas Espadaler. Codirectors de la Càtedra UAB-CICAC: “Observatori social i econòmic de la justícia”. Autora de: NAVARRO VILLANUEVA, C. (2017). *L'execució de la pena de presó, peculiaritats de l'execució femenina*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB

“L’òrgan que té atribuït el control sobre l’execució material de la pena és el jutge de vigilància penitenciària, creat per la LOGP per tal de donar compliment al mandat contingut a l’article 117.3 CE.⁹⁴ Amb l’aparició d’aquest òrgan judicial s’ampliava considerablement el marc de la intervenció judicial en l’execució de la pena privativa de llibertat, amb l’atribució d’una sèrie de competències noves, d’altres traspassades del tribunal sentenciador i, finalment, d’algunes que abans corresponien a la jurisdicció contenciosa administrativa”.⁹⁵

II.3.5. El jutge de vigilància penitenciària

Els principis inspiradors del règim penitenciari són el principi de legalitat, el principi de subordinació, el principi de coordinació i el principi diferencial.⁹⁶ A més a més, el règim penitenciari ha de respectar plenament la personalitat i els drets i interessos dels reclusos, tal com es proclama en l’article 3 de la LOGP.

En aquest sentit, cal explicar la figura del jutge de vigilància penitenciària (JVP.) És l’òrgan jurisdiccional que salvaguarda els drets dels interns que compleixen condemna en un centre penitenciari.

Tanmateix, i com indica Navarro:⁹⁷

“La LOGP dedica específicament al jutge de vigilància els seus articles 76, 77 i 78. El primer dels preceptes esmentats dissenya les funcions del jutge de vigilància penitenciària, i estableix que aquest “tindrà atribucions per fer complir la pena imposada,⁹⁸ resoldre els

⁹⁴ “La instauració de la jurisdicció de vigilància penitenciària respon, almenys formalment, al principi d’exclusivitat jurisdiccional consagrat a l’article 117.3 CE, i suposa una ampliació de l’àmbit jurisdiccional en el procés d’execució penal. Ara bé, també influeixen en la seva creació altres motivacions, com ara raons d’oportunitat o de necessitat de repartir el treball en l’execució de la pena i la consciència del tradicional oblit i abandonament per part de la jurisdicció d’aquesta matèria”.

⁹⁵ “En aquest sentit, el TC declararà, a la seva sentència 2/1987 de 21 de gener, que la funció del jutge de vigilància penitenciària suposa una potenciació del moment jurisdiccional en l’execució de les penes, que “*en nuestro ordenamiento se realiza confiando a un Juez, esto es, a un órgano independiente del poder administrativo, el control sobre las diversas fases de ejecución*”. Aquesta mateixa resolució qualificava el jutge de vigilància com a “*pieza clave del sistema penitenciario*”.

⁹⁶ NISTAL BURÓN, J. (1995). *Derecho penitenciario. Cuadernos de derecho judicial (23)* pp. 133-203

⁹⁷ NAVARRO VILLANUEVA, C. (2017). *L’execució de la pena de presó, peculiaritats de l’execució femenina*. [TESI]. Barcelona: UAB.

⁹⁸ “L’atribució de competència per “fer complir la pena imposada” és una mostra de la voluntat del legislador de convertir el nou òrgan judicial en un jutge executor. Tanmateix, a la pràctica, aquesta voluntat ha esdevingut un decàleg de bones intencions, atès que són moltes les parcel·les de l’execució que queden fora del control del jutge de vigilància”. Ídem.

*recursos referents a les modificacions que pugui experimentar, d'acord amb el que prescriuen les lleis i reglaments,⁹⁹ salvaguardar els drets dels interns¹⁰⁰ i corregir els abusos i desviacions que en el compliment dels preceptes del règim penitenciari es puguin produir”.*¹⁰¹

El JVP té com a missió principal vetllar pel compliment de la legalitat i preservar especialment els drets dels interns, resol els recursos sobre els permisos, les progressions de grau, també les queixes i les denúncies interposades en defensa pròpia dels seus drets. En nombroses ocasions també assumeix protagonisme amb l'objectiu de concedir un permís o un tercer grau, pel fet que la junta de tractament dels centres es resisteix a resoldre favorablement per opinar positivament sobre un permís sol·licitat per part d'un intern, ja que recela que aquest intern trenqui la condemna i la junta de tractament tingui la responsabilitat final per la concessió del permís.

És a dir, sovint l'intern ha de confiar més en el jutge de vigilància penitenciària que en la mateixa junta de tractament del centre, fins i tot malgrat que els professionals que hi intervenen (educadors, treballadors socials, psicòlegs, juristes...) els coneixen personalment, atès que queda clar que no apostaran per beneficis penitenciaris per temor a conseqüències de caràcter administratiu.

Depenent del mòdul i/o de la presó i de la Comunitat Autònoma on aquesta s'ubiqui correspondrà un o altre JVP.

Els interns es dirigeixen al JVP des del seu mòdul residencial, i hauran de dirigir la instància com a recurs o queixa al JVP que correspongui.

⁹⁹ “Aquesta competència ha quedat buida de contingut, ja que la pena no podrà experimentar cap modificació, atès que el CP del 1995 va suprimir la redempció de penes pel treball”. (Íbidem 47)

¹⁰⁰ “Els drets de l'intern a que fa al·lusió l'article 76.1 LOGP són tots aquells, fonamentals o no, que no es vegin restringits per la llei penal o penitenciària, pel sentit de la pena o per la condemna, a l'empara del que disposa l'article 25.2 CE”. (Íbidem 47)

¹⁰¹ “L'abús o desviació per part de l'administració penitenciària seria, seguint BACHS ESTANY, *El control judicial de la execució de la pena en nuestro entorno cultural*, a RIVERA BEIRAS (Coord.), *Cárcel y derechos humanos. Un enfoque relativo a la defensa de los derechos fundamentales de los internos*. Barcelona: Bosch (1992) p. 147. “Cualquier extralimitación en perjuicio de los legítimos derechos y aspiraciones de los internos que, dada la situación de especial sujeción de éstos y las circunstancias especiales concurrentes y consustanciales con la privación de libertad, pueden producir daño o indefensión”. (Íbidem 47)

El jutge de vigilància penitenciària (JVP), va ser creat en la Llei orgànica general penitenciària de 1979, a la qual entre altres funcions se li va encomanar la més important, el control de la legalitat en l'activitat penitenciària, i l'acompliment d'una activitat jurisdiccional en el control de l'execució de les penes i mesures de seguretat, augmentant significativament les garanties de la defensa de les persones privades de llibertat.

En aquest sentit la Llei orgànica general penitenciària de 1/1979 estableix que el JVP com a peça fonamental d'execució de penes, el control jurisdiccional de l'activitat penitenciària, destacant les atribucions més importants que figuren als articles 76, 77, 78 i següents:

Com ara, adoptar totes les decisions necessàries perquè els pronunciaments de les resolucions amb vista a les penes privatives de llibertat es duguin a terme assumint les funcions que correspondrien als jutges i tribunals sentenciadors.

Igualment la resolució sobre les propostes de llibertat condicional dels penats i acordar les revocacions que siguin procedents, o aprovar les propostes que formulin els establiments penitenciaris sobre beneficis per a les persones penades que puguin suposar escurçament en el compliment de la seva condemna.

Hem de comprendre que, els serveis Penitenciaris com institucions públiques a la qual el sistema penal li ha encomanat la funció de recuperar a les persones condemnades amb la finalitat d'evitar la comissió de delictes, a pesar que socialment té funcions de prevenció general, punitives, de venjança, per a completar l'itinerari de la reeducació i la reinserció social que orienta l'article 25.2 de la CE.

Les presons tenen per encàrrec facilitar els medis necessaris perquè els penats s'integrin de nou en la societat i que la mateixa sigui objectiva, plena de drets i efectiva. Aquesta finalitat reconeguda constitucionalment, s'incompleix reiteradament per l'Administració penitenciària.

És necessari conèixer la realitat detalladament en la qual actuarem per a aconseguir

transformar-la, però aquesta transformació només l'aconsegurem de manera efectiva, si aconseguim que hi hagi una participació real de tots els actors, no sols d'aquells que tenen el poder de decisió.

II.4. L'eficàcia en la gestió a les presons

Nancy L. Hogan,¹⁰² experta en estudis de justícia a la Universitat Estatal d'Arizona, ens fa reflexionar sobre la importància de la satisfacció laboral dels treballadors i l'ambient emocional i els aspectes organitzatius del personal penitenciari.

Segons Hogan, cal explorar la interacció amb l'ús de la força legítima i el tractament cognitiu del comportament per als interns com a part determinant en les vides del centres penitenciaris.

Hi ha multitud d'autors que han investigat sobre el *management* i les teories de gestió penitenciària. Alguns aspectes de la gestió de les presons han tendit a centrar-se en qüestions organitzatives específiques.

En la gestió de les presons s'ha tingut tendència a centrar-se en qüestions organitzatives específiques, com ara “la cultura de les presons” de la ma de Finkelstein¹⁰³; la presonització dels interns i les diferents subcultures dels presos, gràcies a Irwin i Cressey¹⁰⁴, Irwin¹⁰⁵ i Cohen i Taylor¹⁰⁶

També un tema que cada vegada està més en primera línia: la salut mental dels interns, com van indicar el seu dia Gun i altres¹⁰⁷. La convivència en un mitjà tan impermeable com la presó no resulta fàcil, i per això aconsellem la lectura dels autors sobre la presa de decisions

¹⁰² HOGAN, N.L. (2013). *The Impact of Correctional Officer Perceptions of Inmates on Job Stress*. National Institute of Corrections. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://nicic.gov/impact-correctional-officer-perceptions-inmates-job-stress>

¹⁰³ FINKELSTEIN, E. (1993) *Prison Culture: An Inside View*. Brookfield, EUA: Aldershot

¹⁰⁴ IRWIN, J. i CRESSEY, D. (1962) “Thieves, Inmates and the Inmate Culture”. *Social problems*. Vol.10 (2) pp. 142-155.

Califòrnia: University of California Press on behalf of the Society for the Study of Social Problems

¹⁰⁵ IRWIN, J. (1980) *Prisons in Turmoil*. Chicago: Little Brown

¹⁰⁶ COHEN, S. i TAYLOR, L. (1972) *Psychological Survival: The Experience of Long-term Imprisonment*. Harmondsworth: Penguin

¹⁰⁷ GUNN, J. (1991). *Treatment Needs of Prisoners with Psychiatric Disorders*. King's College Londres: KCL Institute of Psychiatry Recuperat de https://www.researchgate.net/publication/21242765_Treatment_Needs_of_Prisoners_with_Psychiatric_Disorders

administratives en els sistemes penitenciaris, així com el manteniment de l'ordre públic o de règim interior a les presons.

D'altre banda Banks¹⁰⁸ revela detalls sobre el trencament de condemna als centres oberts en tercer grau (semilibertat). Altres estudis han considerat aspectes dels règims de classificació dels presos, com ara el treball en tallers productius per als interns i l'educació per als presos adults. Altres autors s'han centrat en les necessitats de grups particulars de presos, com ara els ordenances dels mòduls i destinacions dels centres penitenciaris, com afirmen Cullen i Newell¹⁰⁹.

Tanmateix, podem trobar diferents interaccions de caire integral que posen èmfasi en la naturalesa de les presons, com detallen autors brillants sobre què haurien de fer els directors i equips directius: Bryans i Wilson¹¹⁰, Willmott¹¹¹, Bryans¹¹², Abbot i Bryans¹¹³.

Les principals obligacions dels funcionaris penitenciaris consisteixen a assegurar que els reclusos estiguin segurs (seguretat a la presó); els presos siguin tractats amb humanitat i es respectin tots els seus drets (condicions de compliment), i que els presos estiguin preparats per a l'alliberament definitiu (rehabilitació i reinserció)¹¹⁴.

La deficiència queda reflectida quan descobrim que la problemàtica penitenciària dels interns continua girant entorn als mateixos eixos que ara fa 25 anys. Potser, i reiterem, perquè a l'hora de gestionar la presó no es té en compte la realitat dels seus habitants i els càrrecs no

¹⁰⁸ BANKS, C.; MAYHEW, P. i SAPSFORD, R. (1975). *Absconding from Open Prisons*. Londres: HMSO

¹⁰⁹ CULLEN, E. i NEWELL, T. (1999) *Murderers and Life Imprisonment: Containment, Treatment, Safety and Risk*. Winchester: Waterside Press

¹¹⁰ BRYANS, S. i WILSON, D. (1998). *The Prison Governor: Theory and Practice*. Leyhill: Prison Service Journal Publications

¹¹¹ WILLMOTT, Y. (1999). *Governing Women's Prisons-A Qualitative Study* (sense publicar). [Tesi doctoral]. Cambridge: Institute of Criminology Library

¹¹² BRYANS, S. (2000) Governing Prisons: An Analysis of who is governing prisons and the competencies which they require to govern effectively. *The Howard Journal*, 39 (1) pp. 14-29

¹¹³ ABBOT, B. i BRYANS, S. (2001). "Prison Governors". A: BRYANS, S. i JONES, R. (Eds.). *Prisons and the Prisoner: an introduction to the work of Her Majesty's Prison Service*. Londres: The Stationery Office

¹¹⁴ SHANE BRYANS ha escrit tres manuals per a l'ONU (UNODC) a: *Dynamic Security and Prison Intelligence* (2015); *Gestió de presoners d'alt risc* (2016) i *Gestió dels presos extremistes violents i la radicalització de la prevenció davant la violència a la presó* (2016). Assessor del Sistema Regional de Presons (Àsia-Pacífic) al Comitè Internacional de la Creu Roja-ICRC. Tanmateix, s'ha especialitzat en planificació estratègica dels sistemes penitenciaris; transició postconflicte; gestió de presons; redactor de lleis de presó, reglaments i ordres permanents; règims penitenciaris; formació per al personal penitenciari (avaluació de necessitats de formació, formador de formadors, desenvolupament de currículums i materials de formació); controlar les presons, creació de presons model i avaluacions generals de les presons i sistemes penitenciaris enfront de normes internacionals.

estan assignats tant per la “talentocràcia”, tants cops exigida per la societat i els mateixos professionals, com pels interessos partidistes, la “democràcia”. De fet, un Estat de Dret hauria d’anar revisant la seva pròpia línia de gestió i adaptar-se als nous temps. En aquest punt volem destacar l’ambigüitat i sovint la dificultat de la gestió penitenciària al nostre país, on l’única comunitat autònoma amb competència penitenciària (en el nostre cas, el Reglament d’Organització i Funcionament dels Serveis Penitenciaris a Catalunya) s’han de posar d’acord amb l’Estat central (Ley General Penitenciaria 1/1979 i RD 190/1996).

L’origen de les limitacions que es poden donar en la gestió dels drets dels reclusos són tres: a) el sentit de la pena, b) el contingut de la decisió condemnatòria i c) la legislació penitenciària. El sentit de la pena fa referència, precisament, a la pena de privació de llibertat, que es caracteritza per la vigilància contínua a què es veuen sotmesos els reclusos. És a dir, fa referència a les conseqüències necessàries derivades de la privació de llibertat. El contingut de la decisió condemnatòria, però, es refereix als drets concrets que es poden veure afectats per la sentència; és a dir, certes afectacions a altres drets, com poden ser la inhabilitació o la suspensió de càrrecs. Finalment, la legislació penitenciària també pot limitar aquests drets, ja que aquestes seran les normes que articulen tot allò relacionat amb la vida a presó.¹¹⁵

Un clar exemple el tenim amb la gestió de la població immigrant, majoritàriament procedent de països extracomunitaris i subdesenvolupats, amb greus conflictes bèl·lics, ètnics i religiosos, que s’hauran d’enfrontar no només a un canvi de cultura radical, sinó a un sistema judicial que afavoreix, precisament, la situació de marginalitat. Situació que es manté des de la “Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España”, la primera llei d’estrangeria aprovada per l’Espanya democràtica, en què ja quedava de manifest la política restrictiva pròpia de la resta d’Europa envers la població

¹¹⁵ PÉREZ, C. L. (1992). “Régimen penitenciario y derechos fundamentales”. *Estudios penales y criminológicos*, (16) p. 225

extracomunitària,¹¹⁶ fins la “Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000”.¹¹⁷

Efectivament, la llei 4/2000 va ser contrareformada pels populars quan van arribar al poder. Una contrareforma basada en la influència nord-americana i britànica de “tolerància zero” envers les situacions i comportaments irregulars. Va ser una reforma que va dificultar encara més el circuit burocràtic per aconseguir la regularització, i que va abocar molts immigrants a la pobresa i la marginalitat o al vuit legal dels que no han comès cap acte delictiu o sancionador i que els deriva als lamentables centres d'internament, on quedaran privats de llibertat a fi de prevenir possibles accions punibles en un futur.

Els models funcionalistes tenen una visió per resoldre els problemes amb tècniques utilitaristes per ratificar les accions de l'ordre institucional establert però tenint present la subcultura dels interns. Des d'aquesta perspectiva es creu que la cultura dels presos es desenvolupa com a resposta o com a adaptació a les frustracions i privacions físiques i emocionals que es produeixen durant el temps de compliment de la condemna a la presó.

La branca més pura del model funcionalista sosté que les diferències en l'organització i la gestió dels establiments penitenciaris són irrellevants, ja que l'experiència de les institucions totals és des de sempre tan coercitiva que homogeneïtza els presos¹¹⁸.

Podríem concloure que la institucionalització i burocratització en què s'ha convertit el fenomen migratori no deixa veure la realitat humana que s'amaga al darrere, a més, alimentat per moviments xenòfobs que aprofiten la greu crisi econòmica per culpabilitzar-los. En contraposició, caldria tenir més consciència del concepte de ciutadà en un Estat de Dret amb

¹¹⁶ El criteri d'acomodació als textos internacionals sobre la matèria és explícit en el contingut de l'article 6, en relació amb els drets de lliure residència i circulació que reproduïx pràcticament el text de l'article 12 del pacte internacional de drets civils i polítics de Nova York, del 16 de desembre de 1966, ratificat per Espanya, per instrument del 13 d'abril de 1977.

¹¹⁷ *Sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social* (BOE n. 10, de 12 de gener).

Necesaria regulación, en la citada ley orgánica, de determinados preceptos del Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 864/2001, de 20 de julio.

¹¹⁸ CLEMMER, D. (1940). *The prison community*. New Braunfels, Texas, EUA: Christopher Publishing House

SYKES, G. (1958). *The society of captives*. Princeton, Nova Jersey: Princeton University Press

GOFFMAN, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Chicago: Aldine Publishing Company.

els seus drets (i deures) civils, polítics i socials, tal com reflexa la *Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat*,¹¹⁹ aprovada el 18 de maig del 2000 a Saint-Denis, França. “La desactivación del antagonismo entre autóctonos y foráneos puede ayudar a avanzar hacia una sociedad donde nadie sea excluido de la vida en común por su condición de extranjero”.¹²⁰ Efectivament, als seus inicis el document ja fa esment a l'article II: principi d'igualtat de drets i de no-discriminació:

1. Els drets enunciats en aquesta Carta són reconeguts per a totes les persones que viuen a les ciutats signatàries, independentment de la seva nacionalitat.
2. Aquests drets són garantits per les autoritats municipals, sense cap discriminació per color, edat, sexe o opció sexual, llengua, religió, opinió política, origen nacional o social o nivell d'ingressos.¹²¹

Certament, al llarg del s.XX el punt de trobada entre els agricultors i camperols d'un sistema econòmic caduc com era l'agrícola van ser les capitals europees, les quals es van convertir en els principals nuclis receptors tant de la població camperola autòctona com dels immigrants d'altres països que van arribar a la recerca d'una vida millor. La confrontació entre realitats socioculturals tan diverses en espais tan localitzats com són les capitals va obligar a l'elaboració d'aquest document com a garant del respecte als drets humans fins als nuclis urbans, on la densitat de població humana anava creixent exponencialment.

¹¹⁹ L'any 1998 es va celebrar el 50è aniversari de la proclamació de la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides *Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat*. Fet a la ciutat de Saint-Denis (18 de maig del 2000). [PDF]

¹²⁰ RUIZ VALLIDO, E., Op. cit, p. 569

¹²¹ *Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat*. Fet a la ciutat de Saint-Denis (18 de maig del 2000). [PDF]

II.5. La gestió del sistema penitenciari català

II.5.1. El cos tècnic d'especialistes de la Generalitat de Catalunya, grup de serveis penitenciaris

Els funcionaris de presons (tècnics especialistes) d'Institucions Penitenciàries (serveis penitenciaris de Catalunya) poden recórrer a l'article 65 Reglament Penitenciari, el qual estableix l'observació dels interns en aplicació de mesures de seguretat interior com les següents: els recomptes de la població reclusa i els registres, com també els escorcolls, requisos, controls i intervencions. Lògicament, l'aplicació d'aquestes mesures ha d'estar justificada en els principis de necessitat, proporcionalitat i respecte a la dignitat de la persona penada i als drets fonamentals, segons exposa a l'article 71 del Reglament Penitenciari.

“A fi de salvaguardar la seguretat i la convivència interior, també es podran emprar les anomenades mesures coercitives en els casos expressament previstos a l'article 45 LGP (impedir actes d'evasió o de violència, evitar danys dels interns a ells mateixos, a altres persones o a coses i vèncer la resistència activa o passiva dels interns), prèvia autorització del director i informant immediatament el jutge de vigilància penitenciària”.¹²²

El personal del cos tècnic d'especialistes de la Generalitat de Catalunya, grup de serveis penitenciaris, és l'encarregat de garantir la seguretat, el bon ordre i la convivència al centre penitenciari, a més de dur a terme les activitats encarregades per tal d'assegurar que es presten els serveis penitenciaris necessaris per garantir els drets de les persones internades a les institucions penitenciàries, i exigir-los les seves obligacions, sense perjudici de la seva participació necessària en la gènesi i el desenvolupament dels models d'intervenció i dels programes de tractament d'acord amb el que disposa la legislació penitenciària.

¹²² “D'acord amb el que es disposa a l'article 72.1 RP, les mesures coercitives que es podran aplicar són l'aïllament provisional, la força física personal, les defenses de goma, els aerosols i les manilles”. Citat a NAVARRO VILLANUEVA, C. (2017). *L'execució de la pena de presó, peculiaritats de l'execució femenina*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB

Al marge dels requisits específics, la funció del tècnic especialista de serveis penitenciaris té una sèrie de valors associats:

- Capacitat per fer una anàlisi immediata de qualsevol situació
- Capacitat comunicativa
- Habilitats negociadores i d'intermediació
- Manteniment de la serenitat en situacions sotmeses a pressió
- Equilibri entre sentit autoritari i actitud comprensiva
- Iniciativa d'actuació
- Enfocament ètic i responsable en les actuacions

Les funcions del tècnic de serveis penitenciaris de la Generalitat de Catalunya es poden resumir en:

- Vetllar per l'aplicació adequada de les mesures de retenció i custòdia de les persones que compleixen mesures penals de privació de llibertat.
- Contribuir a la prestació d'assistència per donar resposta a les seves necessitats.
- Participar activament en el seu procés de reeducació i reinserció social.

Com podem llegir en el document dels processos selectius del Departament de Justícia de la Generalitat:¹²³

“Les funcions que corresponen als professionals del cos tècnic d'especialistes de la Generalitat de Catalunya, grup de serveis penitenciaris, són les destinades a exercir

¹²³ *Procés selectiu per ocupar llocs de reforç, per excés o acumulació de tasques, del cos de tècnics especialistes de la Generalitat de Catalunya, grup de serveis penitenciaris als centres penitenciaris adscrits a la Direcció General de Serveis Penitenciaris del Departament de Justícia (ref. núm. JUS/546/2017)*. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/web/.content/home/serveis/treballar_depart/temporal_funcionaris/vacants/anunci_tecnicseps_546.pdf

l'execució, la col·laboració i similars adequats al seu nivell de titulació i d'especialització en les tasques pròpies dels serveis penitenciaris de Catalunya.

Per al desenvolupament de les seves funcions els corresponen, entre d'altres, les activitats següents:

- La supervisió del desenvolupament correcte de les prestacions que es duguin a terme a la unitat i de l'estat d'ús i seguretat de les instal·lacions.
- Les tasques de vigilància ordinària, obertura i tancament de les unitats d'accés i de pas del centre penitenciar; la identificació i el control de les persones, vehicles, paquets, béns i subministraments que entrin o surtin de l'establiment i el control dels moviments de les persones internes al centre penitenciar.
- La gestió dels documents, llibres i registres informàtics propis del funcionament de la unitat; la pràctica de notificacions i comunicacions que els siguin encomanades i, en general, totes les tasques administratives que siguin necessàries per a la gestió correcta dels serveis de la unitat.
- La informació a la població reclusa i als operadors penitenciaris sobre les normes de règim interior que regeixen el funcionament de la unitat, els procediments, competències i normativa de funcionament dels serveis penitenciaris.”

Àmbits d'actuació:

- Vigilància i règim interior: vetllar per la seguretat i la convivència dins de les presons i col·laborar en tasques de rehabilitació dels interns.
- Administratius i d'oficines: gestionar les tasques administratives que afecten els interns i el funcionament dels centres penitenciaris i vetllar per la informació correcta als òrgans interns.

Així també, cal recordar que, les funcions principals del col·lectiu de professionals penitenciaris dins del col·lectiu de l'estat tal i com indica l'article 25.2 de la Constitució Espanyola i l'article 1 de la Llei orgànica General Penitenciària, gira entorn de la custòdia i retenció de detinguts, presos i penats, a la reeducació i reinserció social dels condemnats a penes privatives de llibertat i mesures de seguretat, així com a l'assistència a penats i alliberats.

Els funcionaris estan integrats en diversos cossos classificats en els subgrups A1, A2 i C1, en funció de la titulació requerida per a l'accés. Aquests cossos penitenciaris actualment es troben en revisió, amb el propòsit de realitzar una reforma legal per a una major professionalització en funció de la titulació requerida i àrees d'actuació, així com per a la seva adequació amb la realitat social i normativa actual.

La seguretat dins d'un establiment penitenciari no difereix en essència d'algunes definicions observades per alguns autors, en si, és la suma de sentiment més la reflexió del pensament basat en la protecció enfront de mancances i perills externs que deteriorenen la qualitat de vida de les persones empresonades; en tant i quant es fa referència a un sentiment, els ítems a valorar per determinar els nivells de seguretat sempre aniran acompanyats d'algun grau de subjectivitat. En aquest sentit, el concepte sol ser utilitzar per descriure al conjunt de mesures i polítiques públiques de seguretat implementades per protegir a la societat de ser víctimes de delictes, principalment els relacionats amb risc sobre la integritat física de les persones.¹²⁴

Els treballadors de vigilància interior s'organitzen en equips de treball anomenats guàrdies, són grups de tècnics especialistes assignats en horaris i mòduls o departaments amb l'objecte d'un bon funcionament en la prestació de servei i cobertura de 365 dies per 24 hores. Les guàrdies estan compostes per professionals penitenciaris els quals juguen un paper fonamental en el funcionament de l'establiment i el sistema penitenciari ja que en ells es basen moltes de

¹²⁴ TÉLLEZ AGUILERA, A. (1998). *Seguridad y disciplina penitenciaria, Un estudio jurídico*. Madrid: Edisofer. p. 91.

les estratègies que segueixen les administracions públiques pel que fa a la política penitenciària. Observem que la qualitat de la feina realitzada depèn directament de la qualitat que ofereix el propi funcionari de la presó. Els tècnics especialistes de la presó són importants no només per al manteniment del règim interior i l'equilibri en la presó, sinó també per la qualitat i formació de la vida social dels presos. Els funcionaris penitenciaris són tant els transmissors directes del sistema d'execució de la pena de la política penitenciària com de la seva custòdia directa.

Hi ha variada bibliografia internacional on apareix un debat sempre en curs sobre el poder d'intervenció en la interacció que tenen els funcionaris penitenciaris. Alguns autors com Sykes (1958) afirmen que els professionals tenen menys poder del què haurien de tenir dins de la posició del rol que ocupen. Per a Mackenzie (1987), els tècnics donen suport a la idea que el poder del funcionari penitenciari és un dels principals temors dels factors que causen l'estrès i desconfort en el seu dol als presos. Mentre que altres investigadors esmenten que els funcionaris no fan ús de tot el poder que tenen a la seva disposició (Liebling, Price i Shefer 2001).

Els tècnics especialistes es descriuen com a individus que s'adapten a l'estructura de la presó sense tenir l'oportunitat de millorar o canviar aquesta estructura específica (Hawkins 1976). L'educació i formació dels funcionaris penitenciaris combinada amb el marc promocional del seu desenvolupament professional en general contribueixen significativament a la gestió del seu rol social.

En aquesta línia, Watson, Stimpson i Hostick (2004) assenyalen que els treballadors penitenciaris necessiten millorar els coneixements i les habilitats laborals i emocionals, i d'altra banda l'evolució permanent com a concepte de desenvolupament adaptatiu professional continu i al llarg de tota la carrera professional. Aquesta necessitat sorgeix perquè els funcionaris s'enfronten a problemes multidimensionals carregats d'elements distorsionats, com l'estrès, el desgast emocional de relació amb els interns, i de desgast laboral psicosocial motivat

per la manca de consideració de l'organització i de la societat en general. També es genera un impacte molt important sobre la forma en què realitzen el seu treball, ja que està arrelada no només a la qualitat dels serveis que es presten sinó el cost econòmic de la capacitat i actualització del personal penitenciari. En aquest sentit, Rogers (1991) destaca que les idees, els punts de vista i la conducta professional dels funcionaris de presons consisteixen en un element de decisiva importància que incideix directament en la qualitat dels serveis de l'establiment penitenciari, es veuen influïts no solament per les dimensions de la feina .

Cal dir que, les Regles Penitenciàries Europees fan referència àmpliament a la capacitat dels funcionaris de presons reconeixent la seva importància per a fer, d'una banda, el treball dels professionals penitenciaris serà més efectiu i, d'altra banda, en la millora del funcionament i administració dels establiments penitenciaris. A més, els textos emesos per les Nacions Unides (ONU) i el Consell d'Europa esmenten les etapes que han d'incloure's en un programa de formació adequat per als tècnics carceraris. El que es destaca principalment en aquests textos és la importància d'una etapa preliminar durant la qual el candidat a funcionari de vigilància està pràcticament integrat en l'ambient laboral del Centre penitenciari experimentant inicialment la rutina diària en el centre de la presó veient al personal allí en el treball. Després, el candidat a funcionari rep formació en un marc organitzat i, una vegada finalitzada, se li col·locaria de nou en una presó on s'avalua el seu treball, mentre que en la realitat, la formació en el servei es duu a terme al llarg de la vida laboral del funcionari. Aquest plantejament que marca les Regles penitenciàries europees, s'allunyen bastant de la realitat en administració penitenciària. Si tenim en compte els processos selectius per a l'entrada de funcionaris interins, manca totalment de rigor el sistema de reclutament, atès que, triar a persones per a una finalitat tan específica requereix, currículums de qualitat, formació amb estudis mínims, cribatge psicològic i conductual, i formació mínima específica i estratègica amb pràctiques incloses. Es fa necessari formació i pràctiques que els permeti conèixer el marc de l'entorn penitenciari i

afrontar les relacions i dinàmiques que allí imperen. L'última promoció JU29 s'incorporà als Centres d'un dia per a un altre, i dues setmanes més tard van realitzar un curs en línia de 5 hores aproximadament.

El tècnic especialista penitenciari ha de tenir una educació de base d'acord amb la finalitat del seu objectiu, que sigui capaç de desenvolupar les eines necessàries i eficaces per a satisfer més eficientment les demandes de l'encarregat de l'administració penitenciària, la seguretat legítima i justa per a col·laborar en la rehabilitació i la reinserció però que també pot conduir a la prevenció i la decepció quan els funcionaris de presons no poden aplicar els coneixements adquirits.

Segons l'anàlisi de l'autor, amb la realitat social de l'època (tal com ja hem reflectit al capítol II) es podria donar per justificada la modificació del codi penal del 1995, que, lluny de complir el propòsit de reinserir i rehabilitar els interns, endureix les penes i les seves condicions de vida a la presó. Un fet que no ha servit, ni de bon tros, ni tan sols per apaivagar la percepció d'inseguretat latent en la nostra societat.

En la mateixa línia s'expressa la doctora Martínez Quirante:

“Una de las mayores preocupaciones de los ciudadanos, según las encuestas oficiales y privadas, es la inseguridad, que, junto al paro, el terrorismo y las drogas, inciden en la convivencia social y perturban el clima de paz que todos deseáramos.

Esta preocupación está presente en todos los ámbitos geográficos, políticos, económicos y sociales. Hemos de tener presente que la seguridad –interior o exterior– no afecta solo a la convivencia ciudadana sino que tiene especial incidencia en la economía, en la política, en el turismo, en el ocio, etc. Por ello no nos tiene que sorprender que en los programas electorales de los distintos partidos, y prácticamente en todos los países, una de las ideas fuerza de la campaña electoral sea la seguridad. Es evidente que en ello han influido los

acontecimientos del 11 de septiembre del 2001 en Estados Unidos, cuyas consecuencias han sido y son difíciles de valorar en todos los aspectos".¹²⁵

És interessant, d'altra banda, augmentar la informació referent a aquest capítol analitzant estadísticament la realitat actual de la situació penitenciària a Catalunya (que en té les competències) des d'abans de la reforma del 1995 fins als nostres dies, tal com exposem a continuació,¹²⁶ en què podem extreure conclusions que anirem comentant al llarg de les pàgines següents.

II.5.2. Dades estadístiques de l'evolució de la població penitenciària

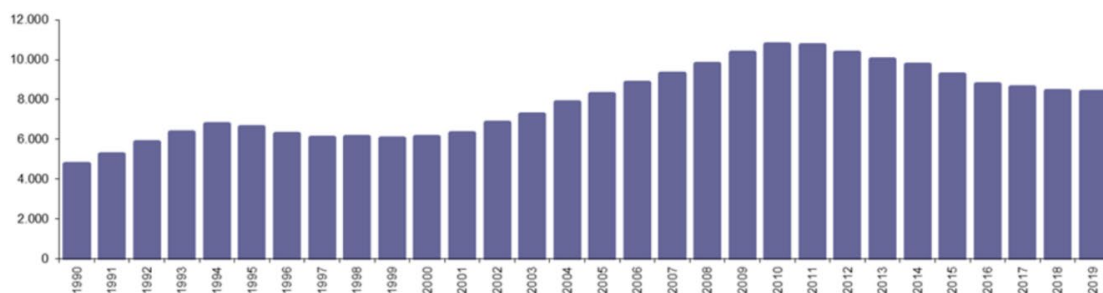
Observem en les taules següents que a partir del 1995 hi ha un manteniment del percentatge d'interns, fins i tot un lleu descens, principalment a causa que la majoria d'ells encara complien condemna en base al codi derogat. A partir de l'any 2000, quan ja comencen a ingressar els interns sobre la base del codi del 1995, la permanència augmenta per dos motius fonamentals: la durada de la condemna i la dificultat d'accedir a la llibertat fins gairebé el seu final, a més de la introducció de nous delictes no previstos fins al moment i l'arribada imminent de població immigrant.

Podem veure aquesta evolució de la població d'interns als serveis penitenciaris en les dades de la següent taula.

Taula 2
Evolució de la població a les presons. Mitjana anual des del 1990

¹²⁵ MARTÍNEZ QUIRANTE, R. (2002) *Armas: ¿libertad americana o prevención europea?*. Editorial Ariel Derecho. Pròleg d'Antonio Morales Villanueva p. 15

¹²⁶ Departament de Justícia. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html



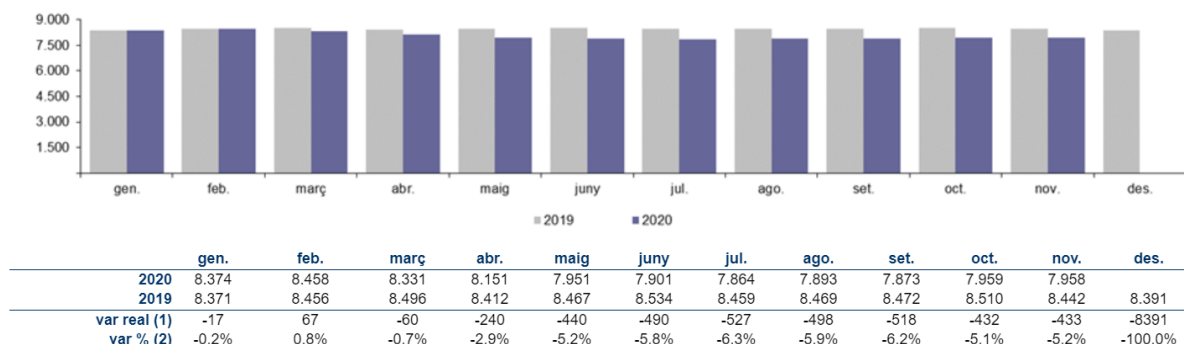
Mitjana anual	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
	4.749	5.257	5.838	6.324	6.749	6.613	6.245	6.083	6.093	6.045	6.095	6.287	6.825
Mitjana anual	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	7.246	7.867	8.271	8.820	9.283	9.792	10.352	10.741	10.702	10.348	10.009	9.734	9.229
Mitjana anual	2016	2017	2018	2019									
	8.746	8.621	8.427	8.394									

Nota: Mitjana anual d'encarcerats (penats, preventius i internats judicials) calculada a partir del nombre d'encarcerats l'últim dia a les 24 hores dels 12 mesos de cada any avaluat. La dada de l'últim any avaluat fa referència a la mitjana dels mesos transcorreguts durant aquest any.

Recuperat del Departament de justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2020). Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 3

Evolució de la població a les presons. Últim dia de cada mes.



Nota: Nombre total d'encarcerats (penats, preventius i internats judicials) l'últim dia del mes a les 24 hores. No s'inclouen els arrests de cap de setmana.

(1) Diferencial real des de l'1 de gener de l'any avaluat.

(2) Diferencial percentual des de l'1 de gener de l'any avaluat.

Recuperada del Departament de justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2020). Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

D'altre banda, observem en la següent taula com les polítiques d'intervenció a fi d'evitar la reincidència i l'augment de penats, s'observa una important baixada en el nombre total d'interns, on mostrem informació detallada de la població reclusa per sexe, províncies, preventius penats a Catalunya.

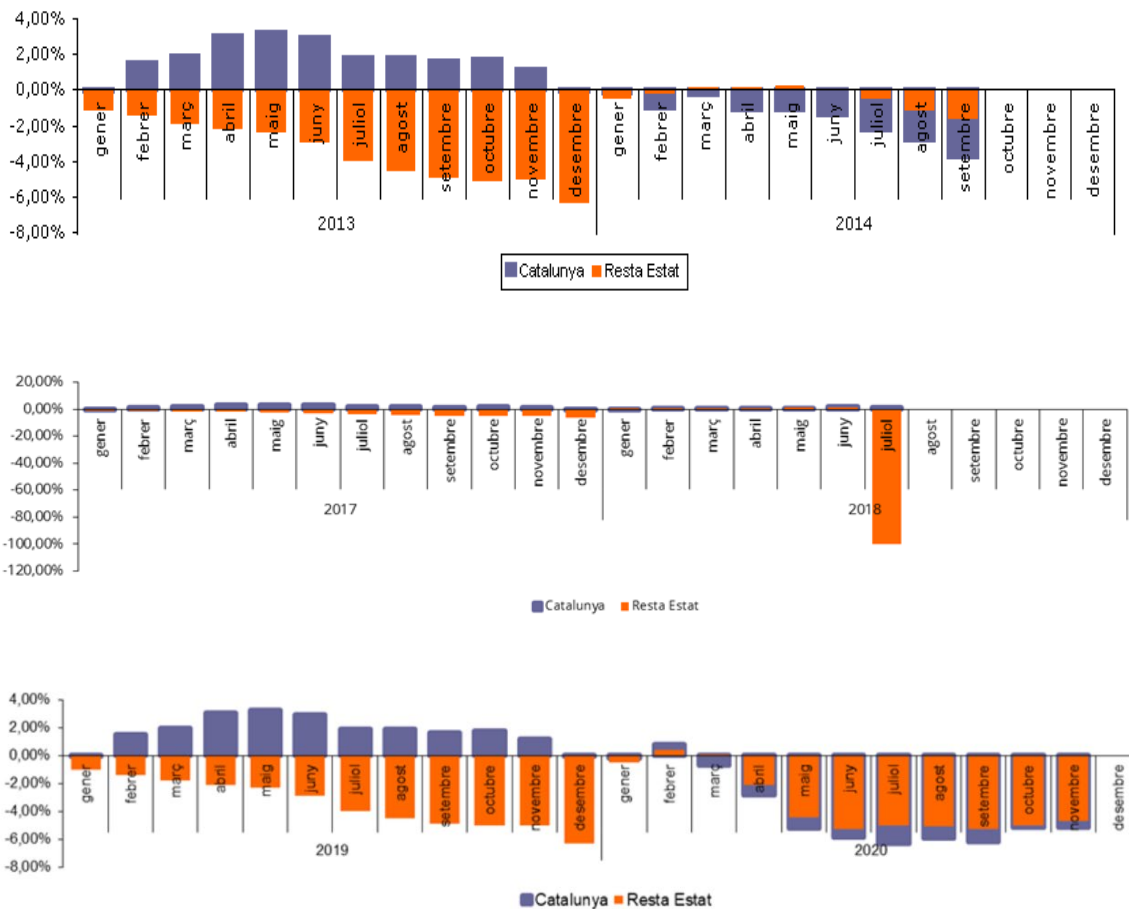
Taula 4
Població penitenciària per sexe i províncies.

Població penitenciària. 2019					
Per tipus de situació penal i sexe. Províncies					
	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Catalunya
Penats	5.119	667	380	610	6.776
Homes	4764	623	356	577	6.320
Dones	355	44	24	33	456
Preventius	1.260	135	90	130	1.615
Homes	1177	128	81	122	1.508
Dones	83	7	9	8	107
Total	6379	802	470	740	8.391

Nota: recuperada de l'Institut d'Estadística de Catalunya. (2020). Recuperat de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=880>

A continuació mostrem una sèrie de taules on es poden veure les comparatives de la població reclusa a Catalunya amb la resta de l'Estat:

Taula 5
Comparació entre Catalunya i la resta de l'Estat



Nota: Comparació entre la població empresonada a Catalunya i a la resta de l'Estat mes a mes.
 Recuperada del Departament de justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2014, 2018, 2020)
 Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Dades procedents de la web de la Universitat de Londres (<http://www.kcl.ac.uk/>).

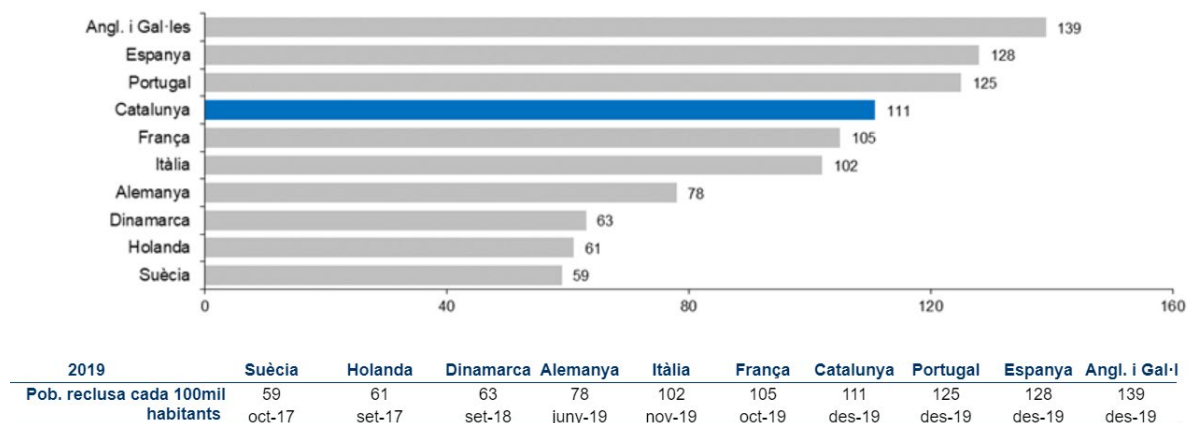
Es presenta l'increment anual acumulat de població respecte l'1 de gener de l'any avaluat. Les dades de la població empresonada a la resta de l'Estat han estat obtingudes a partir de la pàgina web del Ministeri de l'Interior:

<https://www.institucionpenitenciaria.es/es/webweb/portal/administracionPenitenciaria/estadisticas.html>

En les següents les comparatives són per cada 100.000 habitants tant a Catalunya com a la resta de l'Estat.

A la taula que mostrem a continuació podem veure la comparativa de la població encarcerada a Catalunya amb la resta de l'Estat i països europeus més Anglaterra i Gal·les.

Taula 7
Taxa de la població encarcerada per cada 100.000 habitants. Unió Europea



Nota: recuperat del Departament de Justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2020)
 Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Les dades d'Espanya recullen la població penitenciària de tots els estats i han estat extretes a partir de la informació publicada pel Ministeri de l'Interior al seu web (www.mir.es).

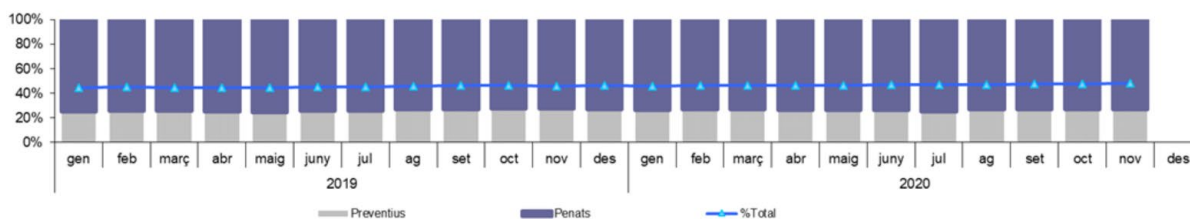
Les dades de Catalunya es refereixen a la població empresonada l'últim dia del mes de desembre i s'han extret a partir de les nostres pròpies dades del Departament de Justícia.

Les dades de la resta de països corresponen a les dates que s'indiquen a sota de la taula.

Quant a les dades de població de Catalunya i d'Espanya, s'han fet servir les últimes oficials del padró d'habitants.¹²⁷

A continuació mostrem l'estadística d'estrangers i espanyols encarcerats sobre la situació processal penal d'interns condemnats i preventius, en la informació recollida l'últim dia de cada mes. I tot seguit l'històric des de l'any 2008 fins el 2019.

Taula 8
Estrangers. Processal-penal



Estrangers		gen.	feb.	Març	abr.	maig	juny	jul.	ago.	set.	oct.	nov.	des.
2020	Preventius	1.030	1.050	1.036	998	979	980	935	1.000	1.014	1.021	1.036	
	% Preventius	26,7%	26,9%	26,8%	26,5%	26,6%	26,5%	25,4%	26,9%	27,2%	26,9%	26,9%	
	Penats	2.825	2.855	2.823	2.773	2.699	2.713	2.745	2.714	2.720	2.781	2.813	
	%Penats	73,3%	73,1%	73,2%	73,5%	73,4%	73,5%	74,6%	73,1%	72,8%	73,1%	73,1%	
	Total	3.855	3.905	3.859	3.771	3.678	3.693	3.680	3.714	3.734	3.802	3.849	
	%Total	46,0%	46,2%	46,3%	46,3%	46,3%	46,7%	46,8%	47,1%	47,4%	47,8%	48,4%	
2019	Preventius	959	994	994	946	937	991	984	1.057	1.065	1.088	1.075	1.059
	% Preventius	25,5%	26,1%	26,1%	25,1%	24,7%	25,8%	25,6%	27,2%	27,2%	27,7%	27,6%	27,4%
	Penats	2.797	2.814	2.814	2.825	2.861	2.853	2.861	2.826	2.847	2.843	2.816	2.811
	%Penats	74,5%	73,9%	73,9%	74,9%	75,3%	74,2%	74,4%	72,8%	72,8%	72,3%	72,4%	72,6%
	Total	3.756	3.808	3.808	3.771	3.798	3.844	3.845	3.883	3.912	3.931	3.891	3.870
	%Total	44,9%	45,0%	44,8%	44,8%	44,9%	45,0%	45,5%	45,8%	46,2%	46,2%	46,1%	46,1%
Espanyols		gen.	feb.	març	abr.	maig	juny	jul.	ago.	set.	oct.	nov.	des.
2020	Preventius	546	588	536	535	525	533	498	531	519	532	483	
	% Preventius	12,1%	12,9%	12,0%	12,2%	12,3%	12,7%	11,9%	12,7%	12,5%	12,8%	11,8%	
	Penats	3.973	3.965	3.936	3.845	3.748	3.675	3.686	3.648	3.620	3.625	3.626	

¹²⁷ Butlletí semestral d'informació estadística bàsica.

Models de política criminal i penitenciària internacional. Recuperat de www.idescat.cat; https://www.prisonstudies.org/info/worldbrief/wpb_country.php?country=169; www.mir.es

%Penats	87,9%	87,1%	88,0%	87,8%	87,7%	87,3%	88,1%	87,3%	87,5%	87,2%	88,2%	
Total	4.519	4.553	4.472	4.380	4.273	4.208	4.184	4.179	4.139	4.157	4.109	
%Total	54,0%	53,8%	53,7%	53,7%	53,7%	53,3%	53,2%	52,9%	52,6%	52,2%	51,6%	
Preventius	491	490	504	461	476	507	466	494	520	527	558	556
% Preventius	10,6%	10,5%	10,8%	9,9%	10,2%	10,8%	10,1%	10,8%	11,4%	11,5%	12,3%	12,3%
Penats	4.124	4.158	4.184	4.180	4.193	4.183	4.148	4.092	4.040	4.052	3.993	3.965
%Penats	89,4%	89,5%	89,2%	90,1%	89,8%	89,2%	89,9%	89,2%	88,6%	88,5%	87,7%	87,7%
Total	4.615	4.648	4.688	4.641	4.669	4.690	4.614	4.586	4.560	4.579	4.551	4.521
%Total	55,1%	55,0%	55,2%	55,2%	55,1%	55,0%	54,5%	54,2%	53,8%	53,8%	53,9%	53,9%

2019

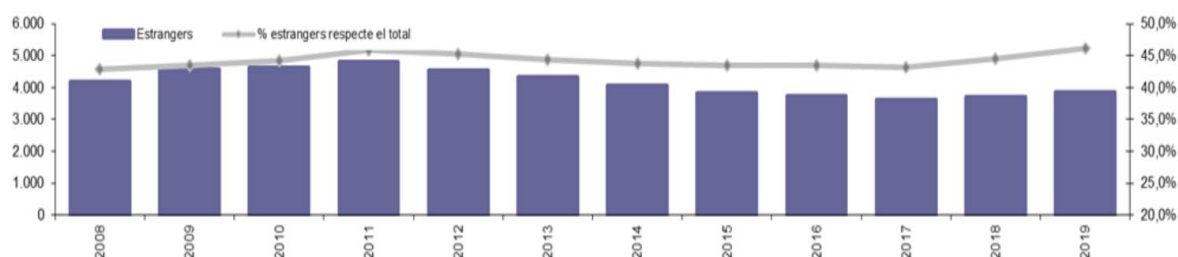
Nota: Estrangers i espanyols encarcerats (penats i preventius) l'últim dia de cada mes.
% d'estrangers i espanyols preventius i penats respecte al total de la població d'estrangers i % d'estrangers i espanyols respecte del total d'interns.

Recuperada del Departament de Justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2020)

Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/8_pob.html

Taula 9

Estrangers. Processal-penal. Històric



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Estrangers	Preventius	1.406	1.350	1.261	1.258	1.123	904	784	721	781	730	930	1.059
	% Preventius	33,5%	29,5%	27,1%	26,1%	24,7%	20,8%	19,2%	18,8%	20,9%	20,2%	25,0%	27,4%
	Penats	2.796	3.221	3.387	3.560	3.431	3.447	3.289	3.107	2.947	2.887	2.796	2.811
	%Penats	66,6%	70,5%	72,9%	73,9%	75,3%	79,2%	80,8%	81,2%	79,1%	79,8%	75,0%	72,6%
	Total	4.198	4.570	4.646	4.818	4.554	4.351	4.073	3.828	3.728	3.617	3.726	3.870
	%Total	42,8%	43,4%	44,3%	45,8%	45,3%	44,3%	43,8%	43,5%	43,5%	43,2%	44,5%	46,1%
Espanyols	Preventius	857	861	698	693	646	625	543	485	483	493	480	556
	% Preventius	14,6%	14,5%	11,9%	12,2%	11,7%	11,4%	10,4%	9,7%	10,0%	10,4%	10,3%	12,3%
	Penats	4.996	5.094	5.176	5.002	4.862	4.842	4.678	4.497	4.355	4.257	4.161	3.965
	%Penats	85,4%	85,5%	88,1%	87,8%	88,3%	88,6%	89,6%	90,3%	90,0%	89,6%	89,7%	87,7%
	Total	5.853	5.955	5.874	5.695	5.508	5.467	5.221	4.982	4.838	4.750	4.641	4.521
	%Total	58,2%	56,6%	55,8%	54,2%	54,7%	55,7%	56,2%	56,5%	56,5%	56,8%	55,5%	53,9%

Nota: Estrangers i espanyols encarcerats (penats i preventius) l'últim dia de cada any.
% d'estrangers i espanyols preventius i penats respecte al total de la població d'estrangers i % d'estrangers respecte del total d'interns.

Recuperada del Departament de Justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2020)

Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/8_pob.html

D'altra banda volem destacar l'evolució comparativa de la població reclusa en un salt temporal des de l'any 2013 a l'any 2019, observant la mitjana d'anys de condemna diferenciant els interns estrangers i espanyols i finalment fent la comparativa amb l'aplicació del CP de l'any 1995.

Taula 10
Condemna total imposada

Estrangers	2013	
	T	%
menys de 3 anys	1.821	0,83%
de 3 a 8 anys	1.654	0,32%
de 8 a 15 anys	577	2,62%
de 15 a 20 anys	138	0,54%
més de 20 anys	64	6,13%
Total	3.356	1%

Mitjana: 5,78 anys

Espanyols	2013	
	T	%
menys de 3 anys	1.706	6,39%
de 3 a 8 anys	1.877	0,46%
de 8 a 15 anys	956	0,46%
de 15 a 20 anys	318	3,65%
més de 20 anys	219	4,6%
Total penats CP 1995	5.534	0%

Mitjana: 6,74 anys

Estrangers	2019	
	T	%
menys de 3 anys	1.821	47,1%
de 3 a 8 anys	1.278	33,0%
de 8 a 15 anys	541	14,0%
de 15 a 20 anys	149	3,9%
més de 20 anys	81	2,1%
Total	3.870	100%

Mitjana: 4,8 anys

Espanyols	2019	
	T	%
menys de 3 anys	1.677	37,1%
de 3 a 8 anys	1.453	32,1%
de 8 a 15 anys	878	19,4%
de 15 a 20 anys	304	6,7%
més de 20 anys	209	4,6%
Total penats CP 1995	4.521	100%

Mitjana: 6,7 anys

Nota: Distribució d'estrangers i espanyols en les condemnes totals importades en aplicació del CP de 1995. Dades de l'últim dia de l'any.

Recuperat del Departament de Justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2020)

Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/8_pob.html

II.5.3. L'abans i el després del Codi Penal del 95

Observem l'evolució de la població reclusa abans i després de la reforma del Codi Penal del 1995. Una massificació difícil de gestionar i que ha obligat no només a la construcció de noves presons, sinó també al replantejament de la seva gestió i dels riscos que es deriven d'aquesta nova realitat, partint de la base que el pronòstic a curt i mitjà termini és l'augment de la població reclusa.

La qüestió és que no ha servit pas per transmetre a la societat cap mena de millora en la percepció de seguretat. Tant és així que ha calgut proposar la controvertida llei de seguretat

ciudadana,¹²⁸ que, gestionada pel Govern actual, ha despertat el debat sobre la fina línia que separa el dret a la seguretat i els drets individuals dels ciutadans, a més del fet que, un cop més, qui resultarà més desafavorit serà la baula més feble de la societat, els ciutadans amb risc d'exclusió social. De fet, tal com manifesta el *Proyecto de Ley Orgánica de la Seguridad Ciudadana*, és evident que, amb modificacions adaptades a la realitat, recorda amb massa evidència l'antiga LeVaMa i l'antic TOP (ja exposats al capítol 2).

Efectivament, a les disposicions generals del capítol 1 diu:

“Conforme a la jurisprudencia constitucional, el proyecto parte de un concepto material de seguridad pública, recogida en el artículo 1. Se trata de la primera definición de la seguridad ciudadana contenida en un texto normativo (frente al antiguo concepto difuso de “orden público”)”.¹²⁹

La Constitució Espanyola, al seu article 10.1,¹³⁰ vol anar més enllà el concepte d'ordre polític (associat a la submissió del ciutadà a l'ordre establert), atès que té en consideració el principi democràtic que l'Estat, incloent-hi les forces i cossos de seguretat, no està per damunt del ciutadà, sinó que està concebut per atendre els interessos dels ciutadans i els seus drets adquirits, tal com manifesten els articles 104 CE,¹³¹ 1.4 de la LOFCS del 1986, l'article 8.1 CE, a més de la sentència n° 55/1990 del 28 de març.

Té molt a veure amb aquest projecte la conjuntura social i econòmica regnant, i com a resultat de la qual el ciutadà ha fet servir les eines que té a l'abast per expressar el seu malestar. Uns

¹²⁸ Proyecto de Ley Orgánica de Protección de La Seguridad Ciudadana. Exposición de Motivos pp. 1-9. [PDF].

¹²⁹ Proyecto de Ley Orgánica de Protección de la Seguridad. (6 de noviembre del 2014). Disposiciones generales. Capítulo 1. Recuperat de <http://es.scribd.com/doc/233514622/Proyecto-de-Ley-de-Seguridad-Ciudadana>.

¹³⁰ Article 10.1 sobre els conceptes de seguretat pública i pau social. (SSTC 120/1990, de 27 de juny i 137/1990, de 19 de juliol)

¹³¹ Article 104 de la Constitució Espanyola.

dels primers a manifestar el desacord amb el projecte ha estat el poder judicial,¹³² especialment crític amb els articles 16, 17, 19, 42, 49 i la disposició final.¹³³

Per la seva banda, Domínguez i Virgili afirmen (2000):

“En los distintos modelos políticos es siempre el Estado quien tiene asignado el papel de garante de la seguridad, función que realiza de manera más o menos efectiva según los medios de los que dispone. Sin embargo, en este punto se enfrentan de una manera evidente el Estado represivo y el Estado democrático, pues la finalidad del mantenimiento del orden público es bien distinta en cada caso: protección del poder y sus mecanismos, el primero; protección de los ciudadanos, en el segundo. Si en el estado autoritario la policía garantizaba el orden social establecido, en el Estado democrático su misión cambia, pues ha de garantizar el sistema social pero, esta es la gran innovación, desde la óptica del ciudadano y de la protección de sus derechos y libertades”.¹³⁴

Per altre banda, Acosta diu:

“El concepto de orden público como instrumento de control político ha sido superado por una noción más amplia: la de orden público como garantía de la seguridad ciudadana y de la convivencia pacífica. Así, el orden político como objetivo es sustituido por el orden legal democrático, por el imperio de la ley, que resulta ineludible en la medida en que las instituciones que crean la ley son legítimas, porque lo es el orden constitucional que las ha creado. De la represión para el orden se pasa al orden para la garantía del ejercicio de los

¹³² El pleno del Consejo General del Poder Judicial ha aprobado este jueves por unanimidad el informe que ha elaborado sobre la futura Ley de Seguridad Ciudadana, a la que tacha de inconstitucional en gran parte de su articulado y opone numerosos reparos jurídicos. El informe cuestiona la regulación de cacheos a ciudadanos en la calle (“es imprecisa e incompleta”) y que estos se puedan hacer con la finalidad de “sancionar infracciones”, pero sin delimitar si se persigue un delito o un problema administrativo. Además, deja claro que la seguridad ciudadana es tarea y competencia exclusiva de las fuerzas del orden y en ningún caso, en contra de lo que propugna la citada normativa, de los vigilantes de seguridad.

¹³³ Los artículos cuestionados: Artículo 16, 17, 19, 42, 47, 54 y disposición final.

Disposición final. Cuando los infractores sean extranjeros [...] podrá aplicarse, además de la multa, la expulsión del territorio español. http://politica.elpais.com/politica/2014/03/27/actualidad/1395929943_933095.html#sumario_1 (8 de novembre del 2014)

¹³⁴ DOMÍNGUEZ, J. L. i VIRGILI, X. (2000): La seguridad y la policía, entre modernidad y postmodernidad. Notas para un análisis sistémico sobre procesos de cambio. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, n. 6-7 pp. 217-252. Citat a Acosta. Op.cit p. 5

derechos [...] De esta manera, el orden público no se limita a la tranquilidad material o en los lugares públicos, sino que incluye el cumplimiento de la legalidad en las relaciones privadas, en el tráfico comercial, en el entorno laboral e incluso en el ámbito doméstico”.¹³⁵

Ens hem de plantejar, en definitiva, fins a quin punt la seguretat mata la llibertat.¹³⁶

Com a puntualització volem destacar el paral·lelisme (saltant la distància cronològica) existent entre l'informe de disconformitat del poder judicial i l'anàlisi de Sánchez Saavedra¹³⁷ en referència a l'antiga Ley de Orden Público:

“En 1959 se promulga la Ley de Orden Público debido al contexto de movilizaciones obreras y, en general, movilizaciones sociales que se estaban produciendo durante la década de 1950. Tipificaba como delito de orden público cualquier acto “que atente a la unidad espiritual, nacional, política y social de España”, es decir, eran hechos constitutivos de delito cualquier actuación que alterase la convivencia social, ya fueran paros obreros, reuniones públicas ilegales o manifestaciones estudiantiles, y se aplicaban consecuencias totalmente desproporcionadas [...]”.¹³⁸

I la creació del TOP (Tribunal d'Ordre Públic):

“[...] uno de los objetivos por el que se crea el TOP es para la rápida resolución de las causas relacionadas con el orden público por medio de una sanción rápida y eficaz, lo que denominamos procedimientos de urgencia, aunque no se consiguió alcanzar este objetivo y fue necesaria la creación de los Juzgados de Orden Público para acelerar los procesos. La otra novedad que se introduce es la prisión provisional; es decir, un encarcelamiento cautelar mientras se inicia el proceso judicial. Tenía el objetivo de garantizar la presencia de las personas imputadas en el proceso penal, siempre que cumplieran con una serie de requisitos:

¹³⁵ ACOSTA. Op. cit. p. 6

¹³⁶ GÓMEZ MARTÍN, V. (2003) La seguridad, ¿mata o garantiza la libertad? Teorización. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, n.13.

¹³⁷ Molt interessant l'anàlisi que fa l'autora de la sentència número 58 de 3 del març del 1969, dictada pel TOP, en què es declara com a culpable Juan José del Águila d'un delictes de propaganda ilegal.

¹³⁸ SÁNCHEZ SAAVEDRA, R. (15 de maig del 2013). Tribunal de Orden Público (1963-1977). *El mecanismo institucional de represión de los derechos y libertades*. Universitat Autònoma de Barcelona. Facultat de Dret. Grau de Relacions Laborals. Bellaterra. [PDF]. pp. 20 i 21

que existiera una conducta delictiva, que la pena fuera mayor que la prisión menor y que existieran motivos suficientes para que el sujeto fuera considerado responsable criminal de los hechos que se le imputaban. A pesar de todo, la prisión preventiva se utilizó por parte de las autoridades como castigo a los opositores políticos del régimen antes de que se iniciara el proceso judicial y, por tanto, pasó a ser una pena anticipada a la que luego impondría el TOP en su resolución.¹³⁹

La creación del TOP la podemos entender como la respuesta por parte del régimen a la nueva conflictividad obrera y estudiantil existente, y, por tanto, como el medio de represión de cualquier foco de oposición”.¹⁴⁰

Així i tot, l'administració penitenciària ha d'estar preparada per poder afrontar els reptes que l'aprovació de les noves lleis originaran, un cop més, en la seva gestió. Lleis en concordança amb la nova política penal de tolerància zero, control social i ordre públic, entenent aquest últim com el model de comportament social emparat per la llei, una llei restrictiva sota la cobertura de ser el garant de la seguretat. Certament, en una societat hipervigilada sota un control tant invisible com existent, la infracció de les normes socials i la seva resposta punitiva per part de l'Estat serà la nova realitat penitenciària. La política penitenciària, l'últim garant de la seguretat, es converteix en un exercici multidisciplinari en què conflueixen l'evolució social amb els sistemes punitius corresponents, la seva vinculació amb el sistema de producció econòmica i laboral, l'escala de valors i el model de pensament social, en què s'inclou el concepte de càstig i les seves connotacions en l'espai i el temps, i la seva influència cultural, que, de manera directa, incidirà en la formació dels futurs ciutadans i la seva manera de percebre la vida i la seva pròpia seguretat. La qüestió és si el sistema de

¹³⁹ Ídem p. 32

¹⁴⁰ Ibídem p. 33

control i vigilància instaurat a les presons i el model de premi-càstig com a sistema de “modificació de conducta” serà efectiu. Serà la presó capaç de resocialitzar tots aquells que, en llibertat, no van saber/voler seguir la norma i l'ordre social establert, o només servirà per erradicar-lo?

Estem d'acord amb la idea expressada per López Melero¹⁴¹ en el seu llibre on podem extraure que hi ha un debat atemporal sobre l'objectiu principal de la presó en súper vessant màxima punitiva amb l'empresonament com objecte principal, finalitzant sempre en la qüestió de la rehabilitació i la reinserció. Haurem de ser capaços de dissenyar un model de presó proporcional i ajustada a la base de la reinserció dels presos i d'acord amb els drets constitucionals. Sabem que el pres ha de tornar a la vida quotidiana en societat, com més propera sigui la presó o les activitats que dugui a terme segons amb la realitat de la convivència en llibertat, serà més fàcil el procés de tornada del penat a la llibertat .

II.5.4. El sistema d'avaluació de la conducta dels interns

“El concepto celular se refiere a que cada interno disponga de su propio cuarto pequeño, o celda, para que pueda dormir solo”.¹⁴²

Com ja hem esmentat, el model avaluador actual evidencia discrepàncies entre els professionals dels equips de tractament i els objectius plantejats per l'administració penitenciària i la realitat carcerària. El mètode conductista o operant com a estratègia d'intervenció diària per tal de “modificar els comportaments erronis”: si l'intern fa el que s'estableix per a ell tindrà premi (beneficis penitenciaris) al final de cada trimestre. Beneficis a curt termini, que en tot cas serveixen per mantenir controlat l'intern, ja que, com és evident, aquest el que busca és el benefici penitenciaris per aconseguir la millor qualitat de vida possible

¹⁴¹ LÓPEZ MELERO, M. (2015). *Los derechos fundamentales de los reclusos*. Madrid: Edisofer S.L.

¹⁴² HOWARD, J. (2003). *El estado de las prisiones en Inglaterra y Gales*. Mèxic: Fondo de Cultura Económica

i la llibertat com més aviat millor, i, de pas, s'afavoreix l'ordre dins la presó, que no pas la convivència, ja que la lluita pels beneficis personals genera tendència a l'individualisme. Provoca un sistema segregatiu entre els mateixos interns, ja que la realitat d'alguns d'ells (precarietat física, psíquica i/o econòmica, comportaments antisocials, manca de suport familiar, etc.) fa que mai aconseguixin el màxim benefici.

Tal com indica Bergalli:

“Por cuanto se refiere a los específicos Programas de Tratamiento, los mismos pretenden la modificación de la conducta y valores de los reclusos, tarea que pretende llevarse a cabo a través de un complejo proceso de clasificación en grados de tratamiento (y dentro de los grados, a través de otro proceso complejo de clasificación en fases) a partir del *modelo teórico de la teoría del aprendizaje social*”.¹⁴³

En el cas de Catalunya, és el SAM (Sistema d'Avaluació i Motivació), amb els comunicats de “fets positius” per poder obtenir els nivells A-B-C-D¹⁴⁴ com a model d'avaluació del comportament dels interns, el mètode behaviorista¹⁴⁵ per excel·lència. En cap cas el sistema de valoració conductual fa referència a les carències dels interns ni a l'assoliment d'objectius de millora d'aquells aspectes que el van portar a la presó, sinó que més aviat incideix en la bona conducta a fi d'afavorir la necessària convivència dins una institució tancada. D'aquesta manera s'aconsegueix l'obediència i adaptació institucional per tal de tenir el control de les presons, però que de cap manera ha demostrat l'èxit de l'empresa. L'exemple més mediàtic el

¹⁴³ BERGALLI, R. Op. cit. p. 365. L'autor fa referència a un dels màxims exponents de la psicologia actual, Albert Bandura, (Canadà, 1925) que considera que els factors externs són tan importants com els interns i que els esdeveniments ambientals, els factors personals i les conductes interactuen amb el procés d'aprenentatge.

¹⁴⁴ Sistema de valoració als penats classificats en segon grau de tractament, en funció del seu comportament i implicació en la dinàmica penitenciària. Se'ls apliquen les valoracions entre els nivells de l'A al D: 4 nivells.

¹⁴⁵ WATSON, J.B. (1878-1958). “El behaviorismo no acepta la existencia de los instintos. Reduce el aprendizaje a cadenas de reflejos condicionados, dando mínima importancia a la herencia”. Ardila i Ardila, R.: *Behaviorismo: hacia una psicología científica* p. 87. [PDF]

tenim en el cas de Pedro Jiménez,¹⁴⁶ intern exemplar conductualment en les institucions penitenciàries catalanes però sorprenentment violent a l'exterior de la presó.

No queda més remei, en aquest model català, que reflectir el grau de deshumanització al qual s'ha arribat a l'hora de gestionar el dia a dia dels interns. Efectivament, qui a través del SAM aconsegueix el màxim benefici pot gaudir d'una comunicació o vis a vis extra. Cal destacar que el dia de Reis els seus fills poden entrar a visitar el pare i rebre un regal (la família com a moneda de canvi). Efectivament, dins els beneficis penitenciaris posteriors a la reforma penal es preveu la possibilitat d'un vis a vis extra. Una visita extra de la parella/familiar com a premi. La família i els afectes entren en joc dins la perversió del sistema, i es converteixen en premi o càstig en funció del comportament de l'intern. Un sistema de motivació que es podria considerar com a xantatge emocional.

II.5.5. El poder de castigar

“Per poder aixecar un santuari s’ha de destruir un santuari: aquesta és la llei”.
Nietzsche¹⁴⁷

Cal reflexionar sobre si un model de tractament basat en el premi/càstig no és més que un nou model de maltractament psicològic encobert, un segon càstig més subtil, silencios i dolorós que no pas el càstig penal. Les conseqüències dels perjudicis del nou model de gestió penitenciària potser no són tan físiques però sí més psicossomàtiques. Tal com afirma García-Borés, amb referència als professionals de tractament: “Tienen en sus manos el valor destacadamente máspreciado en la privación de libertad: la libertad”.¹⁴⁸ Així mateix, Foucault és contundent:

¹⁴⁶ Recuperat de <http://www.elmundo.es/elmundo/2004/10/07/sociedad/1097170241.html> (16 d'octubre del 2014)

¹⁴⁷ NIETZSCHE, F. (1844-1900). Filòsof, filòleg, músic i poeta alemany, considerat un dels pensadors més influents del segle XIX.

¹⁴⁸ GARCÍA BARÉS, a BERGALLI, R. Op. cit. p. 402

“Expertos psiquiatras y psicólogos, magistrados de la aplicación de penas, educadores y funcionarios de la administración penitenciaria se dividen el poder legal de castigar”.¹⁴⁹

Efectivamente, Rivera manifiesta:

“Se muestra una mayor animadversión hacia la actuación de los funcionarios de los equipos de tratamiento por realizar su trabajo en condiciones de separación y distancia burocrática. En ese sentido, la violencia fría y sin estridencias que se ejerce desde los mecanismos institucionalizados de control y supervisión es lo que más se rechaza por las personas presas. No se trata de una simple cuestión de afectos [...], sino de líneas de fractura institucionalizadas entre unos y otros que cumplen funciones objetivas como mecanismos de asignación de roles e identidades rígidas e insoslayables”.¹⁵⁰

En aquesta mateixa línia s’expressa Bergalli:

“[...] No puede dejar de mencionarse, cuando se habla de derechos de los internos, en virtud de qué principio se legitima un cuadro de intervención destinado a obtener una mera adhesión de conducta por la vía de un sistema de “premios” a la fidelidad de la autoridad institucional o de quien la representa. Esos premios, que se otorgan sobre una base legal, responden sin embargo a unas técnicas psicológicas de puros reflejos provocados que, obviamente, poseen un efecto limitado en el tiempo y se orientan a obtener un resultado inmediato, condicionado a una meta prefijada. [...] De todo esto debe extraerse, como conclusión, lo efímero de tales técnicas, aplicadas en un régimen de secuestro institucional y que tienden a obtener una conformidad relativa. ¿Es posible, entonces, creer que el máximo objetivo de resocialización previsto por la Constitución Española para las penas privativas de libertad puede alcanzarse desde semejantes técnicas de sumisión? [...]”.¹⁵¹

¹⁴⁹ FOUCOULT, M. Op. cit. p. 107

¹⁵⁰ RIVERA, I. Op.cit. p. 380

¹⁵¹ BERGALLI, R., Op.cit. p. 366

Sempre s'ha de fugir d'un model punitiu on les seves conseqüències siguin visibles o invisibles com ara bé: claustrofòbia, irritabilitat, despersonalització, angoixa, ansietat, trastorns d'alimentació, depressió, conductes suïcides o autolítiques, abandonament d'hàbits d'higiene, apatia, consum de substàncies, abandonament de la família, divorcis, etc. Cal afegir, a aquesta situació, la pròpia "transformació de la persona" quan ingressa a la presó: pèrdua del sentit de la realitat, pèrdua del sentiment de pertinença a un grup social lliurement escollit, anul·lació de l'ego, tensió psíquica, pèrdua d'intimitat, de relacions sexuals, de la feina, de l'estatus social, aïllament afectiu, entre molts d'altres.

II.5.6. Els conflictes derivats de conviure en un centre penitenciari

El compliment d'una condemna comporta un canvi sobtat de vida i una ruptura amb els costums de la persona, de manera que s'ha d'adaptar a la submissió total i als horaris regimentals del centre. Aquest procés d'adaptació i assimilació a l'entorn penitenciari es denomina "presonització", i alguns autors estudien aquest fenomen i afirmen que hi ha condicions favorables a aquest procés, com ara tenir una personalitat estable, mantenir les relacions exteriors de manera positiva, l'acceptació de col·laboració, etc.¹⁵²

El model basat en l'observació natural (conductisme) i l'aïllament social propiciat per la reclusió és, en definitiva, el protagonista antagònic per excel·lència de la mateixa política penitenciària.¹⁵³ Efectivament, Fiske¹⁵⁴ considera la necessitat que es compleixin almenys 5 motius que garanteixen o afavoreixen a les persones conviure amb els altres i funcionar de manera adequada en les relacions socials, l'objectiu final de la política penitenciària:

¹⁵² MENDIETA COLMENERO, J. (2013). *El efecto de las condenas largas en prisión en Cataluña: Prisionización y Riscanvi*. [Publicació weblog]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra. Recuperat de <https://docplayer.es/16487657-El-efecto-de-las-condenas-largas-en-prision-en-cataluna.html>

¹⁵³ Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979, de 26 de septiembre. Título preliminar. Artículo 1. "Las instituciones penitenciarias reguladas en la presente Ley tienen como fin primordial la reeducación y la reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales privativas de libertad, así como la retención y custodia de detenidos, presos y penados".

¹⁵⁴ FISKE, S.T. *Social beings: core motives in Social Psychology*. 2a edició (2010). Citat a Gaviria Stewart, E; López Sáez, M. i Cuadrado Guirado, I. *Introducción a la psicología social. Influencia en la evolución y la cultura en los procesos psicosociales*. 2a edició. UNED. Ed/ Sanz y Torres pp. 45-46

1. La necessitat de pertinença a algun grup o nucli per poder sobreviure: es tracta del motiu social més bàsic de tots perquè és el que ajuda a sobreviure. Un reclus no pot triar lliurement amb qui es vol relacionar; haurà de buscar, dins la realitat en què li toca viure, companys amb afinitats semblants amb els quals es pugui relacionar i interactuar. A partir d'aquí ens trobem amb dos grans grups: els organitzats per ètnies, cultures i països d'origen, en el cas dels immigrants, i els formats per nuclis familiars (generalment els d'ètnia gitana), ciutats o barris de procedència, o senzillament per ser nacionals. El moviment de l'intern al llarg de la seva trajectòria penitenciària pels diferents departaments de la presó l'obliga sistemàticament a haver de reiniciar la seva fase d'incorporar-se a algun grup, la qual cosa crea un bucle de relacions que es retroalimenten en la seva marginalitat.

D'altra banda, Sellers i Shelton, com també Schmitt i Branscombe, coincideixen en les seves investigacions sobre el sentiment de pertinença a un grup i la identificació amb aquest. Efectivament, i seguint la línia de Williams, Richman i Leary, afirmem que la identificació amb un grup augmenta la sensació de benestar entre els membres, principalment si són de grups minoritaris estigmatitzats. El sentiment de pertinença s'enforteix, dona accés a altres persones amb les quals se senten vinculats i ajuda a aconseguir objectius i metes que individualment serien inabastables.

2. Comprensió compartida: tothom necessita saber dels altres, de si mateix, entendre els altres i entendre l'entorn que l'envolta per poder portar una vida quotidiana com cal, d'acord amb a la realitat del moment i evitant l'enfrontament amb altres realitats properes. Vol tenir una convivència amb una visió comuna i grupal dels diferents actors de l'entorn immediat per tal de poder sobreviure dins el medi. La qüestió és que en les institucions penitenciàries la comprensió mútua entre tots els grups que componen el teixit dels reclusos és més aviat inexistent, ja que les relacions humanes entre els uns i els altres queden reduïdes a la supervivència dins el grup al qual pertany l'intern, mentre que la resta de grups són

enemics potencials dins la convivència diària del departament on resideixen. L'individualisme de l'intern adquireix la seva màxima representativitat perquè la comprensió queda dins del seu grup i es relaciona amb aquest entorn més per supervivència que no pas per un interès o una necessitat concreta.

3. Control: en referència amb el que fem i el que aconseguim, que alhora genera un sentiment de competència i eficàcia. La relació entre la conducta i els resultats. L'home necessita donar sentit a allò que fa, sentir que li servirà d'alguna cosa, que s'aconseguiran els objectius que s'ha proposat i que controla els processos per assolir-los. En el cas de les presons, el control que l'intern té de la seva pròpia vida és nul, una cosa agreujada pel fet que no fa el que per capacitats pot desenvolupar, sinó que, des que es lleva fins que torna a la cel·la, funciona guiat per la rigidesa del sistema, i participa obligatòriament en els programes establerts per aquest sistema, el resultat dels quals seran el benefici penitenciari, o no.

4. Potenciació personal: fa referència a la necessitat natural de ser reconegut, acceptat pels altres i per un mateix. Comprèn l'autoestima, l'esforç envers la millora personal i el bon concepte d'un mateix. Té com a objectiu trobar l'entorn necessari per poder desenvolupar les capacitats personals del reclus i arribar a ser un membre respectat del grup, no tant des d'un punt de vista de domini o jerarquia, sinó més aviat des d'una perspectiva d'individualitat i diferenciació envers els altres. Una potenciació que li facilitarà un reforç positiu en contra de la despersonalització a la qual es veuen abocats dins el sistema.

5. Confiança: inclou sentir-se a gust amb un mateix i amb el món que l'envolta, confiar en la bona disposició de la gent. El motiu de la confiança facilita la interacció, l'adaptació i la cooperació. Per contra, augmenta la sensibilitat respecte a les informacions negatives procedents dels altres. En aquest sentit, les emocions i la visió que els interns puguin tenir dels professionals és un punt que cal tenir molt en compte, ja que d'una banda necessiten

desesperadament entorns i/o moments de confiança en què es puguin manifestar i trobar punts d'equilibri emocional amb ells mateixos i els altres dins un món hostil que no han triat i on hauran de passar una bona part de la seva vida. En aquest apartat de la confiança és en el qual cal destacar les diferències relacionals entre l'intern i els membres dels equips de tractament i sanitaris i els de vigilància penitenciària, amb els primers, presumptament, com els que més confiança han de transmetre, i que a l'hora de la veritat són els que tenen a les mans les decisions finals sobre la seva vida dins i fora de l'àmbit penitenciari. Aquest doble fil del qual penja l'intern li genera una situació tant de desconfiança com de submissió, quan hauria de ser tot el contrari.¹⁵⁵

En definitiva, podem afirmar que els processos grupals que s'originen de manera innata a fi de sobreviure dins la presó, a més del lideratge, la cohesió, la ganduleria, l'immobilisme, la manca d'expectatives, la distribució dels espais, els pensaments grupals nocius i la interrelació entre uns grups i els altres, al llarg dels anys i aïllats de l'entorn natural, sovint acaben derivant en conflicte.

II.5.7. Les fórmules de classificació informal dels interns més febles i desprotegits

Bona part de la vida a la presó es caracteritza per la supervivència individual o per mitjà del grup. Pensem que es generen grups d'influència tancats; tots els grups creen les seves normes de comportament, que són més resistents en la mesura que els interns que les suporten són més febles; es produeix allò que s'anomenen "els codis informals". Al final s'acaben generant altres fórmules de classificació informal sobre els interns més febles i desprotegits, des dels veterans fins als més novells; dels *Kies*¹⁵⁶ sobre la resta dels interns. Els processos que tenen lloc actualment, a causa de l'augment d'interns d'altres cultures, països i grups socials, fa que en

¹⁵⁵ FISKE, S.T. (2010)

¹⁵⁶ En argot carcerari, és el capítol d'un grup de reclusos que, per la seva perillositat, conflictivitat i influència es respecta, se li té por i sens dubte es fa el que ell diu.

aquesta interrelació es generi un cert grau de dificultat a l'hora d'entendre els comportaments psicosocials dels interns, la convivència entre ells i la manera de comportar-se davant els professionals. En aquest sentit, la formació dels professionals penitenciaris pren molta rellevància i es fa més necessària que mai, com ja veurem més endavant. Tal com refereixen Gaviria, López i Cuadrado:

“[...] en muchos países musulmanes existen normas que establecen unas condiciones de vida y comportamiento para las mujeres que nosotros, que pertenecemos a una cultura occidental, nos parecen denigrantes. Esas normas, de naturaleza societal, lo impregnan todo: las relaciones entre el grupo o la categoría de los hombres y el de las mujeres, [...] y también los pensamientos, emociones y conducta de cada miembro de esas sociedades”.¹⁵⁷

Seguint aquesta línia, els interns d'origen musulmà (població immigrant majoritària a les presons) es troben no només amb el hàndicap de la dona professional occidental, sinó també amb la necessitat de compartir els trets que els caracteritzen culturalment associant-se entre ells, creant vincles i reafirmant-se en la seva condició. “Se puede decir que los motivos sociales son el recurso fundamental del que disponen las personas para manejar las situaciones sociales a las que se enfrentan a lo largo de sus vidas”.¹⁵⁸

En aquest sentit destaquem l'arribada massiva de població immigrant, que ha estat un altre punt d'inflexió per modificar el Reglament Penitenciari i altres lleis relacionades, per deixar constància i garantir el respecte als drets dels interns nouvinguts pel que fa a la seva cultura de procedència.¹⁵⁹

Aquí entra en joc la cultura com a interpretació de la realitat de les persones. Si les circumstàncies que envolten les persones en condicionen el pensament, les emocions i el

¹⁵⁷ FISKE, S.T. “*Social beings: core motives in Social Psychology*”. 2a edició. 2010. Citat a Gaviria Stewart, E; López Sáez, M. i Cuadrado Guirado, I. *Introducción a la psicología social. Influencia en la evolución y la cultura en los procesos psicosociales* p. 11. 2a edició. UNED. Editorial Sanz y Torres

¹⁵⁸ Ídem. p. 14

¹⁵⁹ Capítulo II. De los derechos y deberes de los internos. Artículo 4. Derechos:1. La actividad penitenciaria se ejercerá respetando la personalidad de los internos y los derechos e intereses legítimos de los mismos no afectados por la condena [...]. *Reglamento penitenciario* (1996). Op.cit

comportament, no ens hem d'estranyar que els interns s'agrupin per identificació cultural. Com a exemple posem que els interns hispanoparlants primer s'agruparan entre ells, però en segona instància es trobaran més propers als interns espanyols que als d'altres cultures i creences, ja que coincideixen els factors físics i socials, significats i pràctiques compartides en la convivència social penitenciària. De fet, la cultura es podria definir com “el patrón de prácticas y significados compartidos y transmitidos que interactúan entre sí, influyendo en las respuestas de las diferentes generaciones de un grupo humano en su mismo ambiente”.¹⁶⁰

És en aquest procés d'integració grupal en què a l'intern se li genera el punt d'inflexió entre intentar ser ell mateix i continuar endavant de la millor manera possible o adquirir les normes de comportament establertes pel grup i perdre la seva pròpia identitat en favor de la supervivència. Dins aquest plantejament és quan els interns reconeixien que la presó és una escola de delinqüents. Tal com afirma Lewin¹⁶¹, “la conducta és funció de la persona i de l'ambient”. Per tant, allò que fem, pensem i sentim depèn dels nostres trets individuals i de la situació en què ens trobem. Si partim de la base dels orígens de risc d'exclusió social i hi afegim l'ambient penitenciari en què passa bona part de la seva vida, ens trobem amb un cúmul de despropòsits que aboquen l'intern a reafirmar la seva condició de marginalitat, al mateix temps que l'incapacita a accedir a entorns socialment integradors i assertius. La presó, en definitiva, reafirma la situació d'exclusió social i reforça les conductes antisocials que l'han arrossegat fins a ingressar en un establiment penitenciari, on també es trobaran amb una situació de desavantatge i desvaloració de la seva identitat i individualitat, fet que derivarà cap a l'ostracisme, també considerat com a “tractament silenciós”, i que Williams, K.D.¹⁶² defineix com “l'exclusió consensuada de la persona dels privilegis comuns o de l'acceptació social. [...]

¹⁶⁰ GAVIRIA STEWART, E.; López Sáez, M. i Cuadrado Guirado I. Op. cit. p. 50

¹⁶¹ LEWIN, K. “Group decision and social change”. A: G.E. Swason, T.M. Newcomb i E.I. Hartley (Eds.), *Readings In Social Psychology* pp. 459-473. Nova York: Holt

¹⁶² WILLIAMS, K.D. “Ostracism”. *Annual Review of Psychology*, n. 58 pp. 424-452

I, per tant, la persona intensifica la seva atenció a indicis de la seva situació social per analitzar el grau en què els altres valoren relacionar-se amb ell”.

Efectivament, en un intern, fins a ingressar a la presó, la seva primera angoixa rau a saber sobreviure i quin grau d'acceptació tindrà, ja sigui per la seva ètnia, origen o delictes.¹⁶³

II.5.8. La interacció entre els professionals i els interns en un centre penitenciari

Tant els interns com els professionals han de conviure; els primers obeint les instruccions dels segons a fi de guanyar qualsevol benefici penitenciari i els segons sota la pressió d'haver d'aplicar polítiques de modificació de conducta impossibles d'aconseguir, tal com hem exposat fins ara.

Segons manifesta Rivera Beiras:

“Semejante conflictividad genera una espiral de violencia en contra del preso que paulatinamente le va degradando física y mentalmente: ‘existen muchos momentos de la vida en la cárcel durante los cuales las técnicas de tratamiento adquieren una especial dureza, pasando a ser empleadas como verdaderos recursos para la despersonalización y el aniquilamiento de la identidad y para hacer desaparecer la resistencia frente a la presión institucional; aislamiento, traslados, regresiones de grado, denegaciones de permisos, sanciones, pérdidas de destinos etc.’”¹⁶⁴

En contra d'aquesta realitat penitenciària, que provoca una involució en el procés de socialització i reinserció del reclus, es manifesta Fiske:

“Para ‘sobrevivir y prosperar’, las personas necesitan a los demás; tienen que conseguir su aceptación, y es esto lo que hace de las situaciones sociales algo determinante. La

¹⁶³ Les normes “no escrites” de les presons i que s'apliquen entre els mateixos reclusos inclouen l'acceptació o menyspreu en funció del delictes, en una valoració en què els delictes sexuals i de violència de gènere són els més menyspreats, o d'interns amb professions relacionades amb la justícia i seguretat, com puguin ser jutges, policies, guàrdies civils o mossos d'esquadra. En casos en què aquest perfil d'interns vegin amenaçada la seva integritat física, poden sol·licitar protecció (mesures de seguretat) i s'ubiquen en departaments on no hi ha cap mena de contacte amb la resta de població reclusa.

¹⁶⁴ RIVERA, I. Op.cit. p. 381

sociabilidad (esa tendencia innata a relacionarnos con los demás, tan característica del ser humano) sería impensable al margen de la situación social, ya que es en esta donde se produce el encuentro con los ‘otros’”.¹⁶⁵

En aquest sentit, Fiske destaca la necessitat de la sociabilitat per poder garantir els altres quatre àmbits del desenvolupament humà, ja esmentats: la comprensió, el control, la potenciació personal i la confiança. Una cosa difícil d’aconseguir en un medi tancat com és la presó.

En la mateixa línia s’expressa Leyens¹⁶⁶, que considera que la sociabilitat de l’ésser humà es constitueix gradualment per la interacció amb les persones clau de la seva vida, començant per la mare, fins a arribar al nivell afectiu, intel·lectual i lingüístic necessari per aconseguir una inclusió social plena i fluida.

Així mateix, i seguint la línia de Williams, es manifesten Richman i Leary¹⁶⁷:

“El desinterès, la crítica, els prejudicis, l’evitació, el rebuig, la traïció, l’estigmatització, l’ostracisme, el desdeny, l’abandonament, l’assetjament, etcètera; tot això, i fins a una extensa gamma de burles [...] aquests esdeveniments interpersonals negatius tenen la capacitat de devaluar el valor relacional percebut per les persones”.¹⁶⁸

Consideren “els sentiments ferits” l’únic causant de la por de perdre el sentiment de pertinença, i afirmen que “es pot parlar d’una emoció negativa distintiva, associada a sentir-se devaluat, no estimat i rebutjat”. Els autors conclouen que, davant aquesta concatenació de sentiments negatius, afegit a la por del rebuig, es poden donar tres tipus de reaccions:

¹⁶⁵ FISKE, S.T. *Social beings: core motives in Social Psychology*. 2a edició (2010). Hoboken: Wile. Citat a Gaviria Stewart, E; López Sáez M. i Cuadrado Guirado, I. Op. cit. p. 13

¹⁶⁶ LEYENS, J. P. *Sommes - nous tous racistes? Psychologie des racismes ordinaires*. (2012). Brussel·les. Mardaga. Citat a Gaviria Stewart, E; López Sáez M. i Cuadrado Guirado, I Op. cit. p. 13

¹⁶⁷ Ídem p. 367

¹⁶⁸ RICHMAN, L.S. i Leary, M.R. (2009). “Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms on interpersonal rejection: a multimotive model”. *Physiological Review*, n. 116 pp. 365-383

a) Les conductes restauradores destinades tant als causants del rebuig com als nuclis socials on esperes trobar acceptació. A les presons, la manca d'habilitats socials per tal de modificar de manera satisfactòria una situació de rebuig és poc probable.

b) Reaccions impulsives de còlera mitjançant comportaments que es poden catalogar d'antisocials i que es donen tant com una defensa en cas d'agressió com una agressió cap a la font del rebuig. En aquest sentit, el fet d'estar privat de llibertat, a més de la tensió diària i la càrrega negativa de la convivència forçosa, el fet de no poder ser amo de sí mateix sinó ser com et diuen que has de ser, genera situacions d'impotència tan elevades que sovint deriven en un esclat de còlera que en altres situacions de la vida no s'haurien produït mai. El debilitament de les relacions socials i afectives afavoreix els impulsos antisocials. També poden tenir lloc per defensar el teu "estatus" davant un(s) agressor(s) i manifestar el control dels uns sobre els altres quan es donen situacions de conflicte. De fet, els mateixos interns diuen que aquesta mena de comportaments sorgeixen a partir del tercer any de condemna, "perquè ningú és perfecte i sobreviure aquí és molt difícil". I, en contra de tota lògica, davant conductes d'aquest tipus el Reglament Penitenciari obliga l'intern a l'aïllament més absolut, el primer grau, i d'aquesta manera reforça la conducta antisocial. De fet, es considera que les reaccions colèriques són la conseqüència lògica de la percepció d'injustícia i el sentiment de greuge comparatiu. Uns termes que a les presons són el pa de cada dia.

c) Creació de barreres entorn a un mateix a fi d'evitar possibles actituds de rebuig i d'aquesta manera evitar augmentar els sentiments ferits.

Finalment, suggereixen que el rebuig continuat i perllongat en el temps tendeix a traduir-se en el fet que les persones que el pateixen derivin en actituds autodestructives, com pot ser el consum d'alcohol i drogues. Un fet habitual a les presons, ja que per se l'intern ja n'és consumidor habitual".¹⁶⁹

¹⁶⁹ RICHMAN, L. S. i LEARY, M. R. (2009)

Al seu torn, tal com expressa Matsumoto¹⁷⁰, es poden donar contextos en què les respostes del grup d'individus siguin universals. Posem com a exemple les reaccions dels seguidors d'un equip de futbol quan guanya una final, i les reaccions dels seguidors de l'equip perdedor. Per tant, afirma l'autor, hi ha contextos situacionals en els quals la conducta pot estar determinada per mecanismes psicològics universals, mentre que en altres contextos la conducta té una influència prioritària. Si extrapolem aquestes afirmacions al context penitenciari, observem el fràgil equilibri entre la interacció de tots els factors que la componen i la interpretació cultural que s'hi dona. Els escorcolls integrals, els delictes de violència masclista i/o sexuals, són especialment susceptibles dins una institució penitenciària, a més de la figura de la dona treballadora (principalment del col·lectiu de vigilància), en què la seva autoritat pot ferir la sensibilitat de les cultures més masclistes.

D'altra banda, per a Sales Campos (2018)¹⁷¹, els nous models de management penitenciari que acumulen el domini i control de la informació, són els que influeixen en el resultat per silenciar la veu dels interns. La veu dels interns que compleixen condemna de reclusió mai ha tingut la credibilitat ni veracitat suficient com la resta de la ciutadania que conserven tots els seus drets.

En quant a la interacció que es produeix entre interns i funcionaris d'interior en els Centres Penitenciaris, la veu dels interns s'oposa a la dels seus cuidadors. En aquest sentit, són els professionals a càrrec del tractament, els funcionaris de vigilància i els quadres directius, els que deixen empremta en el seu duel personal per la visió de la presó i el descrèdit social permanent dels interns. Per a Garland (2005)¹⁷², és la societat qui no confia en la reinserció dels penats que han comès delictes ja que manquen de legitimitat. Finalment dir que, Liebling

¹⁷⁰ MATSUMOTO, D. (2007). Citat a Gaviria Stewart, E; López Sáez, M. i Cuadrado Guirado, I. Op. cit. p. 59

¹⁷¹ SALES CAMPOS, A. (2018). *Las condiciones de vida de los internos extranjeros en el Centro Penitenciario Lledoners*. [Tesi doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra

¹⁷² GARLAND, D. (2005). *La cultura del control. Crimen y orden social en la sociedad contemporánea*. Barcelona: Gedisa

(2013)¹⁷³, indica que no hem d'oblidar que quan existeix un clima social més confortable la relació entre interns i funcionaris millora, i es converteix en una menor conflictivitat, menor taxa de suïcidis, en definitiva una major qualitat de vida. Per tant, les relacions humanes que es produeixen entre els interns amb els funcionaris, i dels interns entre ells mateixos, són els vectors que defineixen profundament la qualitat de vida en els Centres Penitenciaris.

II.5.9. La pèrdua de privacitat dels interns als centres penitenciaris

Cal no descuidar la necessitat humana de separar el temps de vida col·lectiva del temps de vida individual, que requereix d'un temps i d'un territori únic i exclusiu per al seu ús particular, un fet impossible a les presons, i d'aquesta manera comença la despersonalització de l'intern. Tal com defineix Gifford:

“La territorialidad se ha definido como un patrón de conductas y actitudes sostenido por una persona o grupo, basado en la idea de control percibido, intencionado o real, de un espacio físico definible, un objeto o una idea, y que puede conllevar su ocupación habitual, su defensa, su personalización y su señalización”.¹⁷⁴

La qüestió és: com podem garantir la individualitat de cadascú quan l'intern no disposa dels mínims espais de privacitat i les seves pertinences (incloent-hi les més personals, com ara les fotografies dels familiars) són objecte d'escorcolls, manipulacions i fins i tot de substracció?

L'efecte de la manca de territori particular i inviolable, a més de la manca de respecte cap a l'individu, és el primer pas per crear la denominada “societat carcerària”; és a dir, la interrelació dels subgrups carceraris dins un mateix sistema d'organització social tancat, així com la relació dels subgrups amb els professionals, tant de manera formal com informal. Això deriva en la

¹⁷³ LIEBLING, A. (2006) The role of the prison environment in prison suicide and prisoner distress. Pp. 16-28 en *Preventing suicide and other self-harm in prison*, editado por G. E. Dear. Basingstoke: Palgrave-Macmillan.

¹⁷⁴ GIFFORD, (1987). p.137. Citat a Gaviria Stewart, E; López Sáez, M. i Cuadrado Guirado, I. Op. cit. p. 60

creació de regles i normes no escrites que formen part del llenguatge penitenciari i d'una jerarquització en els seus valors de convivència. La societat carcerària, en definitiva, provoca el fenomen de la presonització, que, tal com esmenta Rivera, referent a Clemmer (1956):

“Junto a la ‘nueva socialización’ o ‘resocialización’ que de la prisión se depende, se produce también un ‘proceso de socialización negativo’, pues, ‘en el transcurso de la ejecución, el condenado asume situaciones y modos de comportamiento que implican normas y valores propios de la vida de encierro que dominan en el instituto’”.¹⁷⁵

Per tant, com més temps d'estada a la presó hi ha menys probabilitats de reinserció. Val a dir que la presonització també es dona entre els professionals, atès que com a participants directes de la vida penitenciària, els processos plantejats fins ara també els influeixen d'una manera o altre. I el nou Reglament Penitenciari dista molt de garantir la privacitat i la intimitat a la qual tots tenen dret. Ho demostren les cel·les de les noves presons, on viuen dos interns (o quatre, en el cas del MSOB del CPQC) per motius de massificació. Una massificació que alhora és conseqüència de la reforma del Codi Penal, referent a pagar la totalitat de la pena imposada.

II.5.10. Els resultats de la intervenció dels programes de tractament en els interns

La tendència universal de gestió i d'intervenció dels programes de tractament dels interns, en què queden estigmatitzats com a membres d'un grup o classe social amb característiques comunes que els defineixen i distingeixen, només ha demostrat ser útil per a qüestions més quantitatives que no pas qualitatives en la seva gestió i tractament. Efectivament, estigmatitzar i atribuir característiques socioculturals i de comportament als interns i agrupar-los d'acord amb el delictes per fer intervenció tractamental té un cert valor rellevant a l'hora de fer estadístiques, però s'oblida, un cop més, de la individualitat de l'intern com a ésser únic, amb

¹⁷⁵ CLEMMER, RD. Citat a Bergalli, R. Op. cit. p. 102

la seva especificitat que el diferencia dels altres. És habitual classificar els interns pel grau de tractament, la seva fase, la seva lletra, el número del seu últim expedient disciplinari, el seu delictes... sense atendre l'especificitat única de cada individu, que el fa diferent de la resta. “Atenderles a todos es imposible; luego no se atiende a ninguno”.¹⁷⁶

Cal fer especial esment als PIT, programes elaborats a fi d'intervenir directament en la problemàtica de l'intern com a conseqüència de la qual acaba cometent el delictes i el seu posterior ingrés a la presó, en el cas de Catalunya.

Paga la pena preguntar-se si és raonable que aquests programes es comencin a aplicar a l'intern quan ja ha superat més de la meitat de la condemna, cosa que, en el cas dels penats per delictes contra la seguretat viària, sovint no poden seguir el programa de tractament, ja sigui perquè la condemna és inferior a la durada del programa del tractament o, en altres casos, perquè no es pot fer un grup de treball a causa del fet que no hi ha prou nombre d'interns per a aquest tipus de delictes. És just dir-li que si renuncia al programa no podrà sortir de permís? Fins on arriba la lògica que un programa d'intervenció tractamental en què s'han de treballar els sentiments, les emocions i els impulsos estigui destinat a interns que ni tan sols coneixen la nostra llengua?

Com poden expressar per escrit els seus sentiments els alumnes estrangers i els nacionals amb un nivell cognitiu i cultural mitjà-baix? Cal estigmatitzar els interns amb delictes especialment delicats per a l'opinió pública ubicant-los tots al mateix departament?¹⁷⁷

¹⁷⁶ GALLIZO, M. Op. cit. p. 25

¹⁷⁷ Es pot consultar el programa marc d'intervenció en delictes sexuals, publicat pel Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya: http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/ofertes_treball/opos_presons/temari_execucio_penal/tema_9.pdf

II.5.11. La millora de l'organització per aconseguir un canvi en la gestió de les presons

Una intervenció individual i individualitzada de l'intern seria l'alternativa a la realitat actual. Tal com expressa Rondel:¹⁷⁸

“[...] cada cual tiene diferencias individuales importantes, uno no es comparable en términos de identidad con ningún otro. Existe una diferenciación, o más bien, una ‘individualización’ que se tiene que considerar con el objeto o fenómeno de estudio al hacer investigación, y en el caso de la investigación en educación, este objeto, que es el hombre, es irrepetible, por ello comparte la noción de fenómeno ideográfico”.¹⁷⁹

Partint d'aquesta afirmació, l'atenció envers l'intern no preveuria la comparació amb altres atributs externs a la seva realitat, sinó tenir-ne un coneixement des d'una perspectiva holística: percebre l'objecte (individu) com a diferent de tot allò que no és ell.

D'altra banda, és evident que fins que no hi hagi consciència que les presons són el resultat de la gestió i el model social que lliurement hem triat difícilment podrem sortir del cercle viciós entre marginalitat i delinqüència. Aquest treball no és tant pretensions com voler presentar un nou model d'organització social, però sí sensibilitzar del fet que les presons, com a institucions de l'Administració que són, han de ser reconegudes com a espais al servei del ciutadà que, en un moment de la seva vida, ha infringit la llei i que, per mitjà de la presó, i un cop pagada la pena, té dret a una “segona oportunitat” de refer la seva vida. No hem pas d'oblidar que l'intern, un cop pagada la condemna, torna a ser un ciutadà de ple dret.

Per acabar, cal fer esment de l'ambigüitat institucional pel que fa al concepte de reinserció social. Efectivament, *reinserció* significa “Tornar a integrar a la societat algú que estava condemnat penalment o marginat”. “Tornar a...” es pot interpretar com aquell que es

¹⁷⁸ Rondel Sandia, D.L. (2002-2003). “Las perspectivas nomotética e ideográfica en el trato a la realidad estudiada por las ciencias sociales”. *Revista arbitrada Orientación y Consulta*, vol. 9, núm. 1 pp. 2-3. [PDF]. UPEL. Maracay

¹⁷⁹ Rondel Sandia, D.L. (2002-2003)

reincorpora a la seva vida ordinària i ordenada després d'haver complert condemna. Són els condemnats penalment. D'exemples en poden ser advocats, policies, empresaris, informàtics, economistes, polítics, etc. Ciutadans que han comès un delictes però que mai han sortit del sistema social al qual pertanyen. Ara bé, amb referència a qui ja va ingressar a presó procedent d'un entorn marginal i amb una situació de risc d'exclusió social, "tornar a..." vol dir reincorporar-se al món del qual procedia. "Con una mano delante y la otra detrás", que diuen ells. La majoria amb problemes de toxicomanies no resolts i amb les mateixes mancances que quan van entrar a presó. Aquí és on cal incidir, tant els professionals del medi quan l'intern ingressa a la presó com a la societat en el moment que l'intern surt en llibertat. En aquest sentit, Gallizo és contundent:

"Es conveniente repetir una y otra vez que si prevalece la idea de la prisión como reguladora del orden social y no como instrumento para el abordaje de las patologías personales y sociales de las personas que comenten delitos, la justicia no saldrá nunca bien parada del esfuerzo que los gobiernos y los estados hacen manteniendo unos sistemas tan duros y tan costosos como los penitenciarios. Si no practicamos el respeto a la dignidad de las personas que están privadas de libertad, será difícil que podamos exigirles que respeten a la sociedad, a las normas, a nosotros mismos".¹⁸⁰

En conclusió, gosem dir que cal canviar el sistema, no la persona. La "professionalització del càstig" ha fet de les presons un negoci en el qual interactuen tots els factors de la societat, i que converteixen la vida penitenciària en un procés fred, despersonalitzat i burocratitzat, en què els rols de dominants i dominats són l'estil de gestió habitual i en què es limita la vida del reclus a obeir a canvi de premis, i d'aquesta manera s'anul·len els trets característics que

¹⁸⁰ GALLIZO, M. Op. cit. p. 49

defineixen la individualitat de cadascú i es minimitzen al màxim els factors que més ajuden al desenvolupament humà: les relacions socials, els afectes, la família i el treball.

Tanmateix, no és fàcil cohesionar la gestió de les presons amb les demandes de seguretat que exigeix una societat de l'emergència, tal com ja hem manifestat als inicis d'aquest capítol, un punt en el qual ens estendrem una mica més al capítol següent.

II.6. El centre penitenciari: garant dels drets dels interns

Un cop condemnats amb sentència ferma, els interns es troben en una situació d'indefensió i vulnerabilitat judicial que sovint els deixa abocats a la sort i la gestió externa dels seus advocats, família o jutges. La pregunta és: com actua un intern quan necessita tenir accés a la justícia? Com actua per fer valdre els seus drets? El centre penitenciari és prou eficaç, en aquest aspecte? L'intern coneix els seus drets i és autònom a l'hora de gestionar la seva pròpia situació? Com actua la justícia per garantir una assistència jurídica intramurs?

En relació amb els drets que tenen els reclusos, els autors Fernández Arévalo, L. i Nistal Burón, J. n'han fet una classificació dividint-los en dues categories: drets dels interns com a persones i drets dels interns com a reclusos. En aquest treball ens centrarem en la primera classificació: els drets fonamentals dels interns, des d'una perspectiva tant estatal com comunitària. A més a més, aquesta garantia pel que fa als drets dels interns no s'ha de veure afectada ni pel sentit de la pena, ni pel contingut de la decisió condemnatòria ni per la mateixa Llei Penitenciària.¹⁸¹

L'estudi comparatiu d'Alfred Stippel¹⁸² entre els Estats Units i els països europeus reflecteix les diferències existents entre l'accés a la justícia dels seus reclusos. Així doncs, al segle XIX als EUA els presos eren considerats "civilment morts"¹⁸³ i, per tant, sense accés a la justícia un

¹⁸¹ FERNÁNDEZ ARÉVALO, L. i Nistal Burón, J., (2012). *Manual de Derecho Penitenciario* (2a edició). Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi, p. 347.

¹⁸² ALFRED STIPPEL, J. "Acceso a la justicia en materia penitenciaria". *Una deuda pendiente y un desafío para el futuro*. [PDF].

¹⁸³ *Civilly dead*, Ruffin V. Commonwealth (1871) p. 790. Citat a Alfred Stippel, J.

cop condemnats. Difícil, per tant, poder denunciar els maltractaments, discriminacions racials i la violació dels drets humans. Ara bé, tal com destaca Fradella,¹⁸⁴ als anys setanta es va aprovar la disposició que va promoure els judicis civils dels presos:¹⁸⁵

“Qualsevol persona que, sotmesa a l’aparença de dret o a qualsevol estatut, ordenança, regulació, costum o fur de qualsevol Estat o territori del districte de Columbia, sotmeti o faci sotmetre algú altre, qualsevol ciutadà dels Estats Units o qualsevol persona sota la seva jurisdicció a la privació de qualsevol drets, privilegis o immunitats garantits per la Constitució i les lleis, serà responsable de la part lesionada en una acció judicial, en equitat o en un procediment adequat per a la reparació”.¹⁸⁶

Des d’aleshores fins a l’actualitat ja es dona per fet que la majoria dels privats de llibertat mantenen els seus drets civils dins la presó. Així i tot, en referència amb els drets humans i privacions inherents a la presó, es va considerar que no hi havia prou feina feta. Tal com expressa Schlanger¹⁸⁷:

“[...] de los casos presentados por personas privadas de libertad ante la justicia norteamericana, solo un porcentaje relativamente bajo ha tenido éxito [...]. Durante el período entre 1990 y 1995 calcula un porcentaje de éxito del 14’1%. Desglosando este resultado, los presos solo notaron algún alivio en el 1% de los casos; recibieron algo que valiera la pena como para firmar un acuerdo entre un 6 y un 7%. Y, por último, se rindieron o recibieron algo a cambio, o decidieron retirar su juicio de las Cortes, en un 6 a 8 %. Todos los demás casos fueron infructíferos”.

A Europa, Alfred Stippel fa una diferenciació clara entre països en funció de les diferents societats: Anglaterra, Espanya i Alemanya. En el primer cas, l’evolució del sistema penal va

¹⁸⁴ FRADELLA, H. F. (1999) *In Search of Meritous Claims: A Study of the Processing of Prisoner Civil Right Cases in a Federal District Court. The Justice Sistem Journal*, volum 21/1 p. 25

¹⁸⁵ Section 1983 of Title 42 of the United States Code

¹⁸⁶ FRADELLA, H. F. (1999)

¹⁸⁷ SCHLANGER, M. (2001-2002). *Inmate litigation*. *Revista Harvard Law Review*, volum 115 pp. 1555-1706. Citat a Alfred Stippel, J.

passar del model autoritari, en què el poder es concentra en l'alcaid i els reclusos no tenen cap mena de drets, a un sistema més burocràtic i controlat legalment. Com analitzen Livingston i Owen,¹⁸⁸ les Corts angleses van començar a exercir un control judicial més estret sobre la gestió penitenciària. L'any 1988 la Cambra dels Lords va decidir que les decisions preses dins d'una presó en matèria de trasllats, classificacions, segregacions, etc., podrien ser qüestionades pels òrgans jurisdiccionals. La Convenció Europea de Drets Humans va ser l'òrgan internacional que, definitivament, forçà el desenvolupament de la jurisprudència anglesa en la gestió penitenciària.

A l'Espanya democràtica es destaca la figura del jutge de vigilància penitenciària (JVP). No ens hi estendrem, ja que aquesta figura ja s'ha tractat en pàgines anteriors. Sí que cal destacar el paral·lelisme que fa l'autor amb la història xilena, també víctima d'una dictadura, i en què els drets dels reclusos també van arribar al pla social. El paral·lelisme radica en el fet que els promotors dels drets dels interns¹⁸⁹ van ser figures parlamentàries que havien patit les conseqüències de la presó. Així doncs, una de les grans diferències entre els països democràtics i els països sorgits d'una dictadura, com és el nostre cas, és que la lluita pels drets dels interns sorgeix de l'interior mateix de les presons, mentre que en els primers va sorgir de la voluntat política del moment. En el cas alemany, l'autor esmenta Johannes Feest,¹⁹⁰ que destaca la importància del Tribunal Constitucional Federal (Bundesverfassungsgericht) com a vetllador dels drets dels reclusos des del 1972.

L'autor destaca l'impacte de la Llei d'Execució de Penes alemanya i de les possibilitats de protecció jurídica dels reclusos, que han sabut recórrer a la justícia. Així doncs, si l'any 1975 només l'1'4 % van fer servir els seus drets al jutjat de Berlín, l'any 1986 la quota era del

¹⁸⁸ LIVINGSTON, STEPHEN i OWE, T. (1993) *Prison Law-Text and Materials*. Clarendon Press. Oxford. Citat a Alfred Stippel, J.

¹⁸⁹ Recuperat de http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/ofertes_treball/opos_presons/temari_execucio_penal/tema_7.pdf

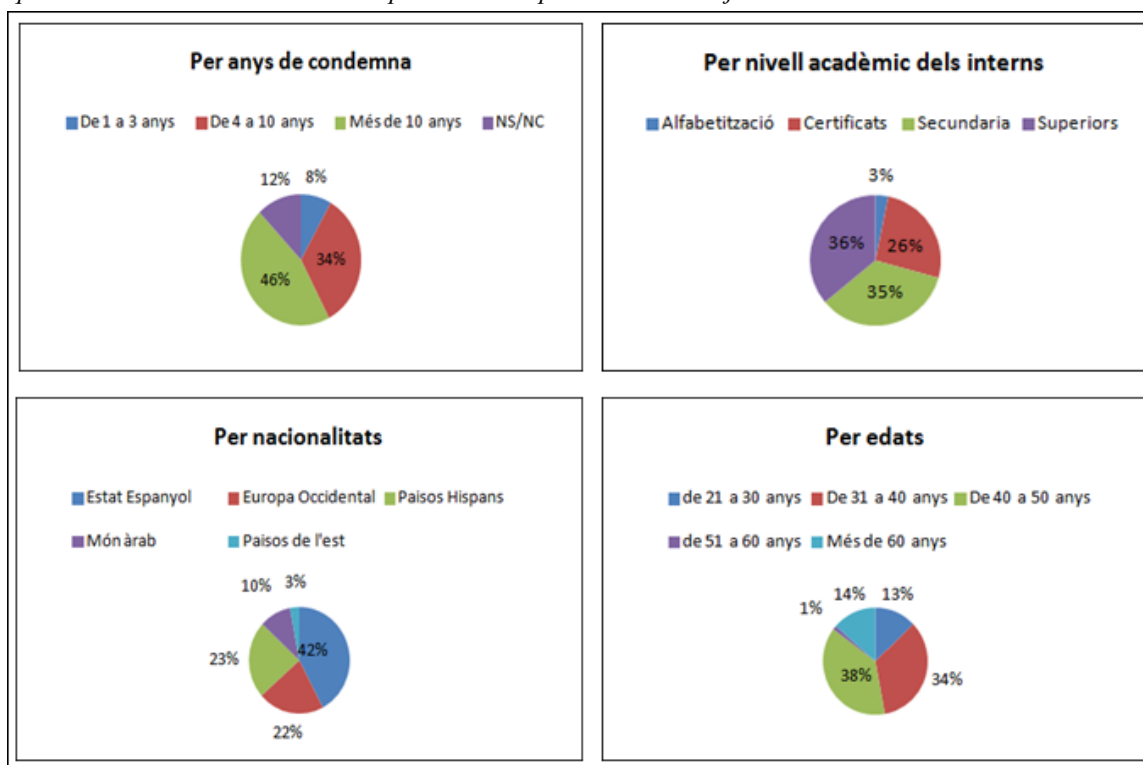
¹⁹⁰ FEEST, J. (Octubre 2005) Elaboración y Contenido de la Ley Penitenciaria y su impacto en el Sistema Penitenciario alemán. *Revista de estudios criminológicos y Penitenciarios* pp. 17-28. Santiago de Xile

54%.¹⁹¹ Feest senyala, per acabar, l'efecte civilitzador i estabilitzador del fet que els interns tinguin accés a la justícia.

Tot seguit exposem els resultats d'una enquesta dirigida a un total de 180 interns del Centre Penitenciari Quatre Camins amb la col·laboració del centre de formació d'adults Salvador Dalí (Departament d'Ensenyament), en què se'ls ha preguntat si són coneixedors dels procediments per poder recórrer a la justícia.

Taula 11

Enquesta sobre els coneixements dels procediments per recórrer a la justícia



Nota: elaboració pròpia

Els resultats són significatius si tenim en compte que la resposta indica que, com més nivell formatiu, més estada a la presó i més coneixedors de la llengua del país, més coneixements es tenen per poder recórrer a la justícia. També és significatiu que a partir dels 60 anys descendeix la taxa de respostes afirmatives. Aquest fet es deu principalment al fet que la gent gran

¹⁹¹ FEEST, J; LESTIN, W.; i SELLING, P. *Totale Institution und Rechtsschutz-Eine Untersuchung zum Rechtsschutz im Strafvollzug*. Westdeutscher Verlag. Opladen. Citat a Alfred Stippel. J. p. 14

penitenciària, en la majoria de casos, té el percentatge d'analfabetització més alt en les institucions penitenciàries.

II.6.1. El dret fonamental a l'educació als establiments penitenciaris

Per Mercedes Gallizo, “quienes están en prisión son como nosotros mismos. Seríamos nosotros mismos si hubiésemos nacido en otro sitio o en otra familia, si la vida nos hubiese tratado peor, si no hubiésemos tenido el coraje de decir no a algunas cosas, si no hubiésemos tenido recursos para manejarnos en la lucha por la vida o afecto para acompañarnos en los viajes más difíciles”.¹⁹²

El dret fonamental a l'educació per a tots els ciutadans està garantit a l'article 27 de la Constitució Espanyola; en aquest sentit, també queda protegit el dret de les persones privades a la llibertat i mesures de seguretat. L'accés a la cultura i al desenvolupament integral de la seva personalitat constitueix, en l'àmbit penitenciar, una eina fonamental durant tot el procés que dura la seva rehabilitació i reinserció, tal com també indica l'article 25.2 de la CE. La LOGSE (1990-2006) també vol normalitzar i articular la inclusió de la norma educativa general al microcosmos penitenciar, sempre dependent de les autoritats educatives, que s'han de coordinar entre si amb l'administració penitenciària i l'interès de l'intern penat; també destaquem la Llei Orgànica d'Educació (LOE) i la Llei Orgànica de Millora de la Qualitat Educativa (LOMCE). Tot això sense treure la responsabilitat de les autoritats educatives respecte a l'activitat docent que es du a terme als establiments penitenciaris, segons estableix l'article 122 del Reglament Penitenciar, aprovat pel Reial Decret 190/1996, de 9 de febrer.

Els centres penitenciaris es coordinen, d'una banda, per mitjà de les comissions mixtes de coordinació, entre la direcció dels centres penitenciaris i la direcció docent dels centres de formació d'adults (CFA), on es du a terme la programació general de cada curs i el seu

¹⁹² GALLIZO, M. (2013). *Penas y prisiones. 2800 días en las prisiones españolas*. Barcelona: Debate

seguiment a fi de poder garantir un estàndard òptim de qualitat educativa, i mitjançant convenis que puguin interessar per al compliment formatiu, previ acord entre les diferents autoritats educatives i l'administració penitenciària, amb la variable de cada comunitat autònoma, Catalunya inclosa, malgrat que és l'única que té la competència de la gestió dels serveis penitenciaris des de l'any 1984, segons el Reial Decret 3482/1983, de 28 de desembre.

Des que l'ésser humà decideix formar grups per a protecció i benefici de la col·lectivitat, la seva història es relaciona amb el compliment d'unes normes de convivència que cada grup social ha establert. Per l'incompliment d'aquestes normes els grups socials preveien uns càstigs que, en la nostra història més recent, s'han plasmat en l'internament a les presons.

Pel que fa als programes i els projectes en el sistema penitenciari espanyol, incloent-hi el català, que s'han anat gestant els últims anys, l'administració penitenciària ha estudiat altres sistemes que aparentment funcionen més bé i han estat creatius a l'hora de triar i assimilar programes i noves fórmules de tractament penitenciari, i hi ha deixat l'empremta personal.

Tanmateix, ens hem volgut concentrar en cinc grans grups d'actuació, relatius a programes educatius i de tractament penitenciari:

1. Que l'ensenyament reglat al centre de formació d'adults i estudis universitaris estiguin sotmesos a dinamització, promoció i igualtat d'accés per a tots els interns.
2. Formació ocupacional (tallers de formació per a oficis i certificat de famílies professionals).
3. Treball en tallers productius.
4. Inserció laboral pactada.
5. Oci, cultura i esports (tallers d'activitats, biblioteca, teatre, cinema, fotografia...).

Amb això es volen cobrir les necessitats socials, escolars i educatives en l'àmbit penitenciari; hem de destacar els destinataris, que són els interns, i els agents implicats a l'escola, el personal

docent, els mestres i professors, aquests últims com a únics impulsors de principis i valors i de metodologies, en què destaquen els trets d'identitat pedagògics educatius.

El personal docent dels centres penitenciaris s'ha d'enfrontar al repte de treballar amb la majoria d'alumnes amb fracàs escolar provinents de la vida en llibertat.

Les presons són un model palmari dels fracassos dels individus en llibertat; i, de manera directa, del que van adquirir de petits, des del seu perfil curricular, que va ser elaborat i es va convertir en un aprenentatge de vida quan van adquirir les habilitats afectives i motrius, fins al conjunt de valors i actituds que es corresponen amb els seus grups de relació social.¹⁹³

Els centres de formació d'adults, o escoles ben enteses dels centres penitenciaris, tenen nombrosos reptes pendents, requereixen urgentment revisions de l'organització socioeducativa, que des dels departaments d'ensenyament i de justícia s'han d'auditar i impulsar mesures que corregeixin els resultats obtinguts fins ara. Tot seguit mostrem alguns aspectes dignes de ser qüestionats:

- L'augment dels delictes violents, agressions, robatoris amb violència i agressions sexuals.
- L'augment incontrolat de la multiculturalitat penitenciària.
- Els delictes de violència de gènere.
- Diferents i noves tipologies de delictes; econòmics, de corrupció, etc.

Aplicar noves respostes a la població penitenciària de dones i d'homes amb fills, la de joves i menors, i revisió penitenciària dels delictes relacionats amb el consum de substàncies.

¹⁹³ RODRÍGUEZ.R. (23 de setembre del 2011). *España es número uno en Europa Occidental en presos y cárceles, Te interesa España* [Publicació weblog]. Recuperat de http://www.teinteresa.es/espana/Espana-Europa-Occidental-presos-carceles_0_559746109.html

“L’educació roman després d’oblidar el que s’ha après a l’escola”.
Albert Einstein¹⁹⁴

D’altra banda, i tenint en compte que per bé que es tracti d’un entorn desfavorable i debatut per l’educació, les presons estan obligades a dinamitzar el ple desenvolupament de la personalitat dels que les habiten i contribuir eficaçment a l’activació de l’aprenentatge de coneixements, el desenvolupament emocional, la seva autonomia i la inclusió social. El personal docent de les presons és un col·lectiu especialment important; les direccions docents dels diferents centres de formació d’adults s’enfronten a problemes de diversa tipologia per poder formar els interns i aconseguir els objectius formatius que en facilitin la tornada a la llibertat, i des de fa anys estan immersos en un debat sobre com s’ha de gestionar el col·lectiu de docents tot i no tenir marge de maniobra per complir el seu objectiu. Els aspectes ambientals i estructurals més bàsics no compleixen els espais mínims necessaris perquè les aules tinguin la llum adequada, parets ben pintades o climatització sense luxes (només simple confort i benestar), a més de la manca de pissarres plàstiques (per escriure i esborrar) i petits materials, com ara cinta adhesiva, retoladors, tissors de punta rodona, etc.

Durant la recerca d’informació per a la tesi s’ha trobat certa resistència a l’hora d’entrevistar el personal docent per demanar opinió sobre les diferents situacions que manifesten obstacles de manera col·lectiva. Hem elaborat el més important en converses privades a fi d’obtenir certesa en la gestió sobre el personal docent i la gestió operativa sobre els interns.

Els docents exerceixen molt poques hores de classe per diferents motius: regimental, de seguretat, baixes mèdiques, absències dels interns, errors en la comunicació amb els mòduls residencials, sancions als mòduls per “prohibició de passejos i activitats recreatives” (PPAR), a més de sancions, amb canvi de mòdul per complir sanció, lliurances per a qüestions personals

¹⁹⁴ALBERT EINSTEIN (1879-1955). Físic mundialment conegut per la teoria de la relativitat que va fer revolucionar la ciència al segle XX.

dels treballadors... sovint els alumnes finalitzen els estudis sense haver fet les hores necessàries, malgrat que generalment aproven.

Els interns no poden utilitzar guix de pissarra perquè conté pols blanca, la qual fan servir per barrejar amb altres substàncies. Per aquest motiu es va substituir per retoladors, dels quals també n'usen l'alcohol; la cartolina de color, perquè no es pugui fer servir per fer-se carnets de passis falsos, la cola, les xinxetes, el precinte d'embalar... materials diversos, tots d'ús restringit.

També cal parlar d'un mal ús dels mitjans informàtics portàtils, atès que els interns es graven les veus, i si tenen webcam han penjat fotos d'altres interns i de professionals, i fins i tot pornografia, malgrat estar sota vigilància.

D'altra banda, els interns que cursen estudis superiors en línia tenen problemes per manipular i descarregar-se plantilles, documents i treballs per risc que en facin un mal ús.

Amb l'augment de la multiculturalitat es troben amb la barrera de la manca de prou diccionaris. A més a més, com més baix és el nivell cultural menys coneixements tenen sobre les TIC; tot just saben agafar i fer ús d'un ratolí. A tot això s'hi suma el fet que només hi ha un professor d'informàtica per cada 600 interns.

Cal afegir que els professionals no estan motivats; la motivació és principalment econòmica i l'incentiu moral per creure en la reinserció llueix per la seva absència.

El procés selectiu per triar els professionals es du a terme autocràticament; només pel director docent, indistintament dels mèrits que tinguin qualsevol mena d'aspirants.

En darrer terme, cal assumir que l'administració penitenciària ha d'ampliar els seus enfocaments a altres entorns i realitats, com una "comunitat educativa penitenciària" que ni pot ni s'ha d'aïllar de la societat inhibint-se en la seva missió socialment educadora.

II.6.2. Com cal educar per prevenir el desarrelament social

“L’educació ha de ser una finestra al món.” Marzo Guarinos (2018)¹⁹⁵

Tal com hem dit anteriorment, l’atenció al dret fonamental a l’educació és reconegut a tots els ciutadans, com també als reclusos. L’accés a la cultura i al desenvolupament integral de la seva personalitat està reconegut normativament, en l’àmbit penitenciari, com un instrument essencial per a la reeducació i reinserció social.¹⁹⁶

L’educació és reconeguda a totes les persones com a dret fonamental, i com a prioritària la formació bàsica que s’imparteix als centres de formació d’adults ubicats als centres penitenciaris per als interns i internes analfabets adults, els joves, les persones estrangeres, les persones amb alguna tipologia de diversitat intel·lectual i aquells que presentin problemes específics per accedir a l’educació, a més del foment i potenciació de qualsevol activitat educativa.

Pel que fa a l’educació, els centres s’han d’esforçar perquè tots els presos tinguin accés a programes d’ensenyament reglats i no reglats, que siguin tan complets com sigui possible i que responguin a les seves necessitats individuals tenint en compte les seves aspiracions. S’han d’engegar campanyes per estimular i dinamitzar els diferents ensenyaments perquè siguin accessibles a tots els interns. L’educació es considera una activitat del tractament penitenciari, al mateix nivell que el treball, i els presos no podran ser sancionats amb la privació d’aquests drets (tot i que es fa) per la seva participació en aquesta mena d’activitats. Els col·lectius amb necessitats específiques (NE), com ara als joves, sobretot els d’origen estranger o els analfabets, han de rebre una atenció especial.

¹⁹⁵ Àngel Marzo Guarinos(2018): professor associat de la Universitat de Barcelona; coautor (1990) del llibre *Alfabetización en el medio penitenciari*. Madrid: Editorial Popular

¹⁹⁶ Ministeri de l’Interior (2015)

L'educació en un centre penitenciari ha de ser un mitjà prioritari, de rehabilitació, de reinserció i d'un nou aprenentatge. Amb tot, quan l'administració penitenciària alliberi les persones que han estat privades de llibertat amb les mateixes habilitats i emocions intactes que tenien quan van entrar a la presó, segurament s'involucraran altra vegada en les mateixes activitats delictives i les persones que havien estat abans, el seu medi ambient social no haurà canviat i tornaran a delinquir amb força probabilitat.

Com més gran sigui el grau d'educació menys gran serà la taxa de reincidència. També s'han d'implementar les TIC (tecnologies de la informació i la comunicació); hi ha molt de desconeixement per part dels interns (com hem comentat anteriorment) i les activitats informàtiques són molt reduïdes.

Segons els estudis duts a terme per Laura E. Gorgol i Brian A. Sponsler:¹⁹⁷

“Las últimas dos décadas indican casi unánimemente que la educación básica o secundaria en los programas penitenciarios del siglo XXI han traído nuevas formas de pensamiento apostando por la rehabilitación y reinserción social como un derecho humano; así lo recoge la CE de 1978. Dejamos ya atrás las cárceles como lugares de tortura para concebirlas como espacios donde desarrollar un sistema educativo invisible que falló en algún momento de la vida de un interno, y que nadie supo repescar”.

Parafraçant Ángel Marzo Guarinos (2018), destaquem que els processos de decisió per l'equip directiu educatiu són verticals i que els processos horitzontals participatius són els que més ajudarien, gràcies a la implicació de més docents i que els ecosistemes penitenciaris es repercutirien els uns amb els altres; per això és tan important que se superposin entre tots, una integració d'objectiu comú.

¹⁹⁷ GORGOL, L.E. i SPONSLER, B.A. (2011) "Potencial de desbloqueo: resultados de una Encuesta nacional de educación postsecundaria en prisiones estatales". Institut de Política d'Educació Superior

Durant aquests anys hem vist una millora lenta i parcial en l'efectivitat del treball en els programes de tractament i la reinserció laboral, atrapada en un mar de contradiccions amb els reclusos i la burocràcia que la gestiona en forma d'empresa pública del departament de justícia, a través de la formació en oficis i el treball productiu, per bé que amb algunes reminiscències de la concepció carcerària de segles anteriors.

Les presons europees s'enfronten al repte d'una millora contínua en aquest nou segle: "Més humanitat, més bona educació i convivència". Per a això, i gràcies a un projecte finançat per la Unió Europea conegut com a "Prison of the Future 2020",¹⁹⁸ s'ha format un grup compost pels 25 països més innovadors en matèria penitenciària reunits l'any passat a fi de pactar les línies d'actuació que cal seguir durant les pròximes dècades.

Els punts més destacables impliquen gestionar espais més petits i personals i donar veritable individualitat a l'intern, els professionals de vigilància més propers, els professionals de tractament sistèmics i pedagogs, a més d'implementar criminòlegs, avui una figura inexistent, per convertir els mòduls de compliment ordinari de segon grau en uns mòduls ja en marxa denominats de participació i convivència. També parlem de fragmentar encara més els mòduls penitenciaris, ja que actualment els mòduls residencials més petits solen tenir 80 interns; millorar l'educació a la presó amb veritables possibilitats i mestres vocacionals o motivats, professionals sense el tedi de la burocràcia política; reduir les condemnes; treballar més en la línia dels treballs en benefici de la comunitat (TBC) amb la idea del plantejament del pedaç útil i no perquè passin el temps, atorgar més autogestió o autosuficiència als interns dins dels centres o introduir de mica en mica l'ús de xarxes socials són només algunes de les iniciatives més immediates proposades a la convenció i que ja s'estan posant en pràctica en alguns estats de la UE.

¹⁹⁸ Prisons of the Future Projects (2020). Recuperat de <https://www.europris.org/projects/prisons-of-the-future/>

També hem d'identificar els dos grups i models de dues velocitats actuals que avui dia existeixen a l'Europa Occidental. Un, el d'Espanya, Anglaterra, Itàlia o França, col·lapsat per l'enorme acumulació de presos a les cel·les i la falta d'inversió i de progrés per part dels seus polítics. L'altre, el dels Països Baixos, Bèlgica o Suècia, que opta per les alternatives a l'empresonament i el treball conjunt entre el legislador i l'àmbit penitenciari a fi de millorar l'efectivitat de les presons en matèria de reinserció i els sistemes educatius; en el cas de Catalunya ens estariem encaminant cap al segon model.

“Con la mayoría de nuestras prisiones superpobladas, mucho tiene que cambiar la política criminal para que esto no siga igual dentro de 20 años”, com explica Neal Hazel:¹⁹⁹ “El Gobierno británico ha dicho que va a construir nueve cárceles nuevas, pero esto no atajará el problema, que es que nuestro sistema pone el foco en la detención y no en la rehabilitación de las personas”.

Tal com es va dur a terme en la implantació del model educatiu i de convivència dels mòduls de “respecte” del CP Mansilla de las Mulas (Lleó) el 2001. Anomenats així en l'àmbit penitenciari estatal d'Institucions Penitenciàries del Ministeri de l'Interior, o bé la seva equivalència a Catalunya, els denominats “mòduls de participació i convivència” al CP Lledoners (2009): cuinar-se el menjar, vestir la seva pròpia roba, moure's amb relativa llibertat per la presó o estar en contacte amb la comunitat voluntària local són solament algunes de les iniciatives portades a terme pel Govern dels Països Baixos perquè els presos amb bon comportament puguin començar la seva reinserció des d'el mateix moment que comencen a complir la condemna.

“La reduïda grandària de les presons és la clau als països escandinaus, i la gran diferència que tenim amb ells”, segons refereix Elisa García.²⁰⁰ “Crec que a Espanya tenim professionals

¹⁹⁹ HAZEL, N. (2017) Professor de Criminologia i Dret Penal de la Universitat de Salford, al Regne Unit.

²⁰⁰ Elisa García. Professora titular de Dret Penal i Criminologia de la Universitat de Màlaga.

penitenciaris molt ben preparats que creuen en el principi de la reinserció però que es troben amb el problema de la massificació a l'hora d'individualitzar els problemes de cada pres”,²⁰¹

Finalment, una de les conclusions de la *conference Prison of the Future*²⁰² (2016) va ser, precisament, la necessitat de reduir el nombre de persones que entren a la presó per delictes menors, construir presons més fragmentades a fi de personalitzar l'atenció i escurçar les sentències perquè l'individu no quedi desconnectat de la societat.

Una meta, i objectiu principal, és el retorn a la societat dels interns, que comencen entre reixes amb un element clau: l'educació és la clau perquè els interns puguin prendre un camí diferent i adoptar un altre paper, canviar la manera com es veuen a si mateixos i fer un gir de 180 graus a les seves vides.

I ho és, segons el criminòleg Hazel, perquè “s'incrementa, en última instància, el risc que tornin a fer mal a la societat, el retorn a la presó i, per tant, més costos per a la societat”. Una cosa que ha quedat demostrada al Regne Unit, on la mitjana és que els reclusos tornin a delinquir menys d'un any després, una circumstància a la qual sí que s'està posant solució en altres països, com ara Espanya i els Països Baixos.

“El nostre problema no és tant la reincidència o la manca d'oportunitats, ja que tenim uns índexs de delinqüència molt baixos i els reclusos fins i tot es poden treure carreres universitàries gràcies a la UNED, sinó com són de llargues les condemnes, que fan que la gent s'amuntegui sense sentir”, explica la doctora Elisa García (2017). “Això sí, com a totes les aules de les facultats espanyoles, el model educatiu a les presons també s'ha d'actualitzar per ser més efectiu i motivant”.

Una posada al dia que també s'ha de donar en el camp de la tecnologia, no tant per augmentar les mesures de seguretat sinó com a eina per millorar l'eficàcia del sistema de presons i les

²⁰¹ Recuperat de <http://www.elmundo.es/sociedad/2017/05/01/59062117268e3ed26c8b45f6.html>

²⁰² Recuperat de <https://www.europis.org/projects/prisons-of-the-future/>

tecnologies de la informació. “No es tracta d’inventar la pólvora, com s’ha dit, substituint els funcionaris de vigilància per càmeres o coses per l’estil, que ho farien tot més impersonal i que no beneficiaria gens ni mica”, argumenta la professora de la Universitat de Màlaga doctora Elisa García (2017). “Parlem més aviat de permetre l’entrada progressiva i amb restriccions a internet als reclusos, cosa que ara mateix és ciència-ficció a Espanya. No sé com es podria regular, però no té sentit que tots tinguem relacions socials a través de les xarxes socials i que un reclus es passi anys sense aquest contacte”.

“Un parell de presons del Regne Unit han experimentat amb videotrucades entre reclusos, familiars i professionals, però les restriccions de seguretat eren tan altes que no han arribat a funcionar de veritat”, afegeix Hazel.²⁰³

II.7. Resum del capítol

En aquest capítol es reflecteixen les dificultats que van tenir les institucions penitenciàries a Espanya i a Catalunya per poder democratitzar les presons. Malgrat la voluntat inicial (en què els factors més significatius d’aquest nou model van ser la separació del poder militar, l’aplicació dels drets humans als reclusos, la reforma del Codi Penal i la creació del jutge de vigilància penitenciària), la situació sociopolítica del moment va estar a punt de portar al fracàs l’immens esforç per dur a terme aquesta reforma.

Tanmateix, la manca de garanties judicials dels presos no polítics i de participació dels interns en la nova creació d’un model penitenciari adaptat a la realitat socipenitenciària del moment ja feia preveure el fracàs del nou sistema, inspirat en uns models europeus que ja havien demostrat la seva ineficàcia. L’objectiu de rehabilitar i reinserir els interns basat en programes preestablerts segons mètodes conductistes i behavioristes motivats a partir del criteri de premi/càstig no havia reeixit en altres països.

²⁰³ El doctor Neal Hazel és un criminòleg i analista britànic de polítiques socials més conegut per les seves investigacions sobre la justícia juvenil i sobre el suport familiar. És professor de Criminologia i Justícia Penal a la Universitat de Salford i ex-inspector en cap de la llibertat condicional de la Sa Majestat per Anglaterra i Gal·les.

Per Ballbé, quan es comparen els models europeus i americans en matèria de prevenció, afirma que “los actuales resultados ineficientes de modelo americano en el exterior pueden ya predecirse por los ineficientes resultados en la lucha contra la criminalidad en el interior, comparativamente con Europa. Estados Unidos exporta el recurso masivo a las armas, estrategias y terminología de guerra, violencia, profesión y técnicas militares, represión, y no el modelo europeo de prevención, regulación, policía, justicia e integración social”.²⁰⁴

La comparativa entre el nou Reglament Penitenciari referent al tractament dels interns i els models franquistes deixa en evidència que les diferències són mínimes. S'analitza la incongruència entre el projecte d'humanització de les presons i la deshumanització que representa la creació de les noves macropresons, massa semblants a les panòptiques, així com la proposta de rehabilitació i reinserció alhora que s'endureixen les penes privatives de llibertat i la retallada dels beneficis penitenciaris.

També es constata que les presons són el reflex de la societat i que, per tant, l'Administració ha de ser qui avaluï l'adaptació del sistema penitenciari a les necessitats reals. Dins aquest reflex de la societat es destaca que les presons estan ocupades per les persones menys afavorides de la societat.

Així mateix, posem de manifest que la transició sociopolítica i judicial del segle XX cap al segle XXI queda definitivament determinada per la globalització i les noves amenaces que generen uns nous riscos des del punt de vista de la seguretat. Una amenaça global que obliga a replantejar els drets col·lectius en detriment dels drets individuals en nom de la seguretat. El garant de la gestió en seguretat i els riscos que sorgeixen dins d'una presó s'ha de tractar des d'una perspectiva multidisciplinària i evitant la visió monofocal d'àmbits tan diversos i alhora tant relacionats entre si com són el conjunt de components d'una organització social tan

²⁰⁴ BALLBÉ MALLOL, M. (2007). “El futuro del derecho administrativo en la globalización: entre la americanización y la europeización”. *Revista de Administración Pública*.

complexa com la nostra. Al marge dels requisits específics, la funció del tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris porta una sèrie de valors associats que destaquem però que a la vegada són desconeguts per la societat.

Davant aquesta realitat, l'administració penitenciària ha d'estar preparada per afrontar-ho.

S'analitza la manca de coneixements dels interns en matèria de drets, tant en la vida ordinària penitenciària com dels drets humans, a més de l'accés a la justícia dins de la presó.

També es presenta una alternativa d'atenció als interns inspirada en la línia ideogràfica i nomotètica en què es prioritza la individualitat de cada intern i s'evita l'estigmatisme en funció del seu delictes, raça, creença, cultura o origen fugint dels vocables que des de les presons es fa servir per classificar l'intern segons la seva situació penal i delictiva. També es fa un qüestionament sobre l'operativitat de la gestió aplicada fins al moment actual.

Així mateix, destaquem un objectiu principal, el retorn dels interns a la societat. Aquest retorn comença entre reixes amb dos elements clau; l'educació i les condemnes curtes que ja faran una reinserció amb èxit. Tal com diu la doctora Elisa García (2017): "El nostre problema no és tant la reincidència o la manca d'oportunitats, ja que tenim uns índexs de delinqüència molt baixos i els reclusos fins i tot es poden treure carreres universitàries gràcies a la UNED, sinó com són de llargues les condemnes, que fan que la gent s'amuntegui sense sentit".

Necessitem una posada al dia en el camp de les noves tecnologies, no tant per augmentar les mesures de seguretat sinó com a eina a fi de millorar l'eficàcia del sistema de presons, les TIC han de formar part de la vida quotidiana de l'intern per tal que el seu retorn a la societat sigui fluit.

Finalment, cal potenciar la implantació del model educatiu i de convivència a Catalunya a través dels mòduls de "respecte", anomenats així en l'àmbit penitenciari estatal d'Institucions Penitenciàries del Ministeri de l'Interior, o bé la seva equivalència a Catalunya, els denominats

“mòduls de participació i convivència” com s’ha dut a terme al CP Lledoners (2009). Això ens permetrà desenvolupar un model social penitenciari més proper a la realitat de la vida en llibertat de l’intern. Un altre punt a tenir en compte és l’efecte que produeix la manca de territori particular inviolable, físic i emocional, a més de la falta de respecte cap a l’individu, que és el primer pas per crear la denominada “societat carcerària”. Cal buscar espais propis pels interns, que els permetin acomplir la condemna sense castigar el seu desenvolupament social, cognitiu i emocional. De lo contrari, estaríem menyscabant les seves possibilitats de reinserció a la societat i estaríem traslladant el problema a la fi del compliment de la pena. La resocialització dels presos cal que comenci des del primer dia de la seva entrada en el centre penitenciari.

Capítol III

La privatització dels serveis penitenciaris

“Només la llibertat pot fer segura la seguretat”.
Karl Popper²⁰⁵

L'any 1994 el Programa de les Nacions Unides per al Desenvolupament va popularitzar el concepte de “seguretat humana”, pel que fa al dret de tota persona a la seguretat i la llibertat, sense por de no perdre en el futur les oportunitats guanyades en el present; és a dir, la seguretat humana en referència amb el seu benestar econòmic, social, humà, sanitari i educatiu, respectant la identitat i cultura, dins un marc d'interculturalitat, i de defensa dels drets humans i les llibertats fonamentals.

III.1. Anàlisi situacional de la criminalitat

La crisi econòmica actual que ens envolta des de fa anys afavoreix l'aparició d'estrats socials de risc i l'augment de la delinqüència. Si hi afegim els missatges reiterats d'inseguretat ciutadana i el foment de la cultura de la violència a través dels mitjans de comunicació, a més de la política restrictiva del Govern de l'Estat espanyol envers els drets fonamentals de l'home, la percepció d'indefensió i de por està servida. La globalització, les noves tecnologies, la crisi econòmica, l'amenaça terrorista i el terrorisme gihadista contra les masses, les guerres i les armes de destrucció massiva, els nous virus, el canvi climàtic i les bandes organitzades, entre d'altres, generen riscos inherents difícils de controlar des de la individualitat de l'ésser, i en conseqüència provoquen un estat d'absoluta vulnerabilitat davant les possibles amenaces externes.

²⁰⁵ Sir Karl Raimund Popper (1902 -1994) fou un dels filòsofs i sociòlegs més importants del segle XX. Les seves idees sobre el coneixement científic es poden considerar com la base que sustenta la resta de les seves contribucions a la filosofia; defensor de la democràcia i crític amb Plató i Karl Marx. També va ser autor dels llibres: *La responsabilitat de viure; Conjectures i refutacions; El mite del marc comú; El cos i la ment*. Recuperat de <https://www.buscabiografias.com/biografia/verDetalle/8892/Karl%20Popper>

Davant la conjuntura econòmica que patim en l'actualitat, les retallades i l'amenaça de perdre el lloc de feina, el ciutadà descobreix la fragilitat dels seus propis drets, una situació que crea no només desafecció cap a l'estament polític, sinó també un estat d'angoixa permanent i por del consegüent augment de la delinqüència, que genera, com a conseqüència, la lògica percepció d'inseguretat ciutadana, de la qual ja hem fet esment.

III.2. Privatització dels serveis a l'administració penitenciària

Si a tots aquests elements hi afegim la duresa de les penes privatives de llibertat que massifiquen les presons i la tendència del Govern actual a privatitzar els serveis públics, a més d'una opinió pública que, davant les retallades, es planteja per què cal mantenir els reclusos amb els impostos de tothom, tenim els ingredients necessaris per justificar l'inici de la privatització de la gestió penitenciària, una iniciativa poc coneguda i poc debatuda, però que ja existeix en un 80% de les presons espanyoles, amb Catalunya com a pionera.

A excepció de la direcció i la seguretat interior, molts dels sectors de rellevància dins les presons ja estan en mans privades: des de l'empresa constructora de les instal·lacions fins al càtering dels interns, la cafeteria, la neteja, els tallers productius, la tecnologia de la seguretat, el manteniment... amb el consegüent ànim de lucre que hi ha al darrere; aquest últim aspecte molt criticat per part del sector penitenciari i del voluntariat, que veuen com l'intern, pel que fa a l'economat i als tallers productius, es converteix en un producte de mercat, quan l'objectiu de l'Administració és servir el ciutadà i els interns són, agradi o no, ciutadans privats de llibertat, reduïts a observadors passius i impotents de com els preus de l'economat no són proporcionals als baixos sous del seu treball, una situació en què el CIRE (a Catalunya) és l'empresa que gestiona tots dos àmbits. Efectivament, a Catalunya el Centre per Iniciatives i Reinserció (CIRE) és l'empresa encarregada de l'economat i dels tallers productius, entre d'altres, i manté acords i convenis amb empreses externes a fi d'elaborar els seus productes a

presons, en què estableix cadenes de muntatge amb els interns, que cobraran per peces fetes. Qualsevol observador viu pot comprovar la diferència entre el baix sou dels interns i el preu final de venda del producte que elaboren. Empreses que amaguen al públic aquesta mena de convenis per por de donar mala imatge. Deu ser perquè, en el fons, són conscients de l'explotació imperant als tallers productius i els sobrepreus de l'economat. Pel que fa a aquests establiments, cal esmentar que la retallada econòmica i la política d'austeritat ha arribat a les presons en forma de manca d'atenció a les necessitats dels interns. Efectivament, la reducció del material bàsic d'higiene corporal i sexual, dels estris de menjar i de parafarmàcia, entre d'altres, obliga l'intern a pagar les seves necessitats a través del CIRE, que s'ha convertit en el monopoli de l'economia presidiària. Amb la impotència de l'intern en veure a la televisió que els productes de l'economat (a Catalunya, marques com ara Carretilla, Font Vella, Juver, Juan Luna, Gourmet, Torras, Dulcesol, El Gorriaga, Danone, President...) tenen preus superiors als preus dels productes de marca blanca del carrer. Al pròxim capítol parlarem de les novetats que aporten les noves recomanacions europees referides a aquesta qüestió.

Efectivament, la gestió actual dels centres penitenciaris, sense ressò, per mitjà d'empreses privades, ha edificat la nova presó de joves, a més de les tres últimes presons inaugurades: Brians 2, Lledoners i Puig de les Basses, a més de la Ciutat de la Justícia. Un sistema híbrid en què l'empresa privada fa la inversió econòmica inicial i l'Administració paga a terminis. Des de fa més de 5 anys que a Madrid un 80% de la gestió penitenciària dels seus 14 centres està en mans de fundacions privades, que, tot i que oficialment no tenen ànim de lucre, no fiscalitzen les inversions.

Saltant les fronteres, als Estats Units la gestió penitenciària en mans privades subcontractades per l'Administració mou més de deu mil milions de dòlars cada any. Un model de gestió que Europa ha importat i que s'està instal·lant a Espanya.

III.2.1. El negoci de la presó

Si els presos són un negoci en potència, molts presos encara ho són més. El motiu del Partit Popular per a l'enduriment de les penes sense cap raó científica que garanteixi l'objectiu final d'una institució penitenciària té com a rerefons una finalitat econòmica que vol justificar la privatització dels serveis, seguint el model americà i alemany de gestió penitenciària. En aquest sentit val la pena destacar l'escrit de queixa d'un intern, el qual afegim a l'annex 1. De fet, la imitació del model privatitzador dels Estats Units, per una banda, i de França i Alemanya, per l'altra, no és gaire raonable, per la senzilla raó de la diferència abismal entre el concepte de presó que tenen els uns i els altres. A Espanya i Catalunya les presons han evolucionat molt en el poc temps de la nostra democràcia, i en un intent d'esborrar la imatge de les presons franquistes s'han invertit els esforços de les noves presons en la modernització de les instal·lacions, el tractament, la rehabilitació i la reinserció, i s'intenta millorar dia a dia l'atenció a l'intern i vetllar pels seus drets humans. Un llarg camí en el qual encara queda molta feina per fer. En contraposició trobem presons franceses edificades al segle XIX i un codi penal diferent de l'espanyol. Als EUA el concepte penitenciar té una clara connotació enfocada al càstig i l'exclusió, amb poca o nul·la tendència a la reinserció del reclus. Justifiquen la privatització total de les presons, ja que consideren que les despeses de les públiques recauen en els contribuents, i, per evitar la massificació, o bé retallen condemnes (cosa improbable) o bé en construeixen de noves. L'ànim de lucre inclou la reducció de personal de vigilància, substituït per càmeres, la reducció de la despesa en farmàcia i electrificació dels perímetres de seguretat en detriment de la vigilància humana.

En el marc d'aquesta perspectiva privatitzadora, Victorino Mayoral²⁰⁶ va manifestar: “Aquí es el estado quien debe velar por la vida, la integridad y la salud de los internos. La privatización de las prisiones no tiene sentido en nuestra doctrina jurídica”. En tot cas, cal considerar la privatització de la gestió penitenciària com una inversió, no pas com un negoci. Una presó és, probablement, l'únic establiment públic on el “ciudadà- client” no hi és per voluntat pròpia, on no pot marxar en cas que no li agradi el servei, on no té fulls de reclamació ni dret a triar un segon “establiment”. A més a més, els professionals, principalment els que treballen en presons allunyades dels nuclis urbans, sovint han de pagar els desplaçaments de distàncies mitjanes o llargues per exercir la seva professió, s'han d'adaptar als horaris de càtering establerts per l'empresa privada, que no respecta els torns horaris dels professionals, principalment les guàrdies de tarda i nit (vigilància, sanitaris...), a més de la manca de personal de serveis com ara la neteja, el transport des de la presó fins a un nucli urbà amb servei de transport públic, el manteniment de les instal·lacions, control de plagues i un llarg etc., i patint, un cop més, una manca de qualitat que alhora repercuteix en l'eficàcia i eficiència del professional, a més de generar frustració, cansament i fins i tot mala alimentació, atès que sovint, per manca de servei i perquè els aliments es porten des del domicili particular i no sempre es poden conservar de manera adequada, per no parlar de la manca de qualitat del servei de càtering i dels productes oferts a les màquines expenedores, en què la dieta equilibrada i saludable deixa molt que desitjar. Amb aquest panorama, els professionals opten per prendre iniciatives pròpies de subsistència dins la presó.

Efectivament, i en contraposició a la lògica de la gestió dels riscos, la privatització no garanteix un servei de qualitat dins les institucions penitenciàries; ans al contrari, està

²⁰⁶ VICTORINO MAYORAL (15 de setembre del 1940). Exdiputat del PSOE per Extremadura i portaveu del PSOE al Congrés per Justícia i Interior, va destacar que “La exclusión no solo es económica y social, también significa la pérdida de la ciudadanía” (1 de novembre del 2009). <http://victorinomayoral.blogspot.com.es/>

demonstrant ser un factor d'anàlisi en la prevenció, ja que pot arribar a ser un factor de risc tant en les condicions de treball com en la salut i qualitat de vida dels professionals.

III.2.2. La privatització de la seguretat a les presons

El model de seguretat de gairebé de tots els governs de la democràcia té un doble vessant: la recerca del negoci en el sector públic (privatització) i la imposició d'un model de seguretat en què regeix la seva ideologia neoliberal de seguretat total.

Aquesta recerca de negoci en l'àmbit de la seguretat pública abraça diferents àmbits amb competències inherents a les potestats coercitives de les administracions públiques (duanes, policia, presons, guardes rurals, ports, etc.: tota la seguretat pública), en què les esferes d'allò que és públic i privat conviuen en un equilibri difícil.

La poderosa patronal del sector de la seguretat privada es constitueix en un gran lobby que envia un missatge potent i econòmic davant els grups parlamentaris i davant l'opinió pública, amb dues idees bàsiques: d'una banda, la necessitat de col·laboració publicoprivada millora l'experiència i rebaixa els costos (una idea compartida pel Govern i el Ministeri de l'Interior, a més de la Generalitat de Catalunya), i, d'altra banda, la supervivència del sector i de l'ocupació que hi està vinculada passa perquè es desenvolupin noves activitats empresarials en l'àmbit de les administracions. Amb tot, cal destacar que sota l'aparença de col·laboració publicoprivada tenim un cavall de Troia estratègic que assalta les mateixes administracions públiques.

El volum del negoci de la privatització dels serveis que presta la seguretat pública, i dels serveis annexos en l'àmbit de la justícia, presons (estatal) i d'altres com el CIRE (Centre d'Iniciatives per a la Reinserció) en l'àmbit de la rehabilitació i reinserció de les persones privades de llibertat, les empreses de seguretat privada als centres de menors, i la privatització

camuflada per mitjà d'associacions ONG i fundacions, amb personal de tractament, com ara psicòlegs, educadors, treballadors socials, que acaben ocupant llocs de feina reservats a funcionaris públics, són d'un volum tan important que s'ha de mirar "d'influir" en tots els agents que tinguin capacitat de decisió sobre aquesta qüestió, sobretot encarregant estudis en què es presentin bondats econòmiques de la prestació dels drets de seguretat de la ciutadania per part d'empreses privades.²⁰⁷

Destaquem, però, que la realitat és una altra. S'han dut a terme estudis gens sospitosos d'estar esbiaixats cap a posicions en defensa dels serveis públics, i que nosaltres sostenim, que posen en qüestió l'afirmació economicista del cost inferior d'aquests serveis per als ciutadans oferts de manera privada. A tall d'exemple: The United States Bureau of Justice Statistics²⁰⁸ afirma que l'estalvi de costos que prometen les presons privades simplement no s'han materialitzat, i de la mateixa manera un altre estudi sobre les presons privades a l'estat d'Arizona, l'any 2010²⁰⁹ (un dels paradigmes de la privatització) assenyalava com són un 15% més cares que les públiques, tot i que no admeten els presos més costosos (presos violents, presos amb patologies severes cròniques o amb delictes més greus).

Les empreses de seguretat busquen nous i suculents nínxols de mercat per implementar amb serveis privats la seguretat privada en l'àmbit de les administracions públiques; és una qüestió pròpia del sector de seguretat privada per continuar creixent creant ocupació. Ara bé, aquí hem de destacar una realitat ben diferent. Quan els espais de titularitat pública són gestionats per

²⁰⁷ Informe sobre la situació actual de les institucions penitenciàries: Anàlisi des de la perspectiva sindical de CC.OO. Recuperat de http://www.fsc.ccoo.es/Publicaciones/Documentos_FSC-CCOO Secció estatal CC.OO. en institucions penitenciàries. (2019). *Ley de seguridad privada, servicios públicos y privatizaciones*. [PDF]. Recuperat de <http://www.fsc.ccoo.es/fd979233eb3b40a1578e7ae5c5bbc2c3000050.pdf>

²⁰⁸ *Immigration, Citizenship, and the Federal Justice System 1998-2018*:

- El 1998 el 63% de les detencions federals eren de ciutadans dels Estats Units; el 2018 el 64% de les detencions federals eren de ciutadans *no* estatunidencs.
- Els ciutadans no nord-americans, que constitueixen el 7% de la població nord-americana (segons la Oficina del Cens dels EUA per al 2017), el 2018 van representar un 15% de les detencions federals i un 15% dels processats a la Cort del districte nord-americà per delictes de no immigració.
- La part de les detencions federals totals que es van produir als cinc districtes judicials al llarg de la frontera entre els Estats Units i Mèxic gairebé es van duplicar des del 1998 (33%) fins al 2018 (65%).
- El noranta-cinc per cent de l'augment de les detencions federals al llarg de vint anys va ser degut a delictes d'immigració.
- El 2018 el 90% dels sospitosos arrestats per delictes d'immigració federal eren homes; un 10% eren dones.

²⁰⁹ Bureau of Justice Statistics. (2019). *Announcement Archive*. Recuperat de https://www.bjs.gov/Announcement_Archive.cfm

empreses privades, les plusvàlues d'aquestes companyies acaben recaient sobre els propis treballadors i treballadores, que veuen minvats en els drets laborals. És una qüestió irrefutable i totalment objectivable sobre la qual fem una referència més concreta quan parlem de contractació pública en l'àmbit penitenciari.

Les empreses de seguretat privada han de buscar el seu creixement, el seu mercat, amb una ocupació de qualitat en l'àmbit privat, i no sobre la destrucció dels serveis públics; també cal que els serveis penitenciaris facin els deures i puguin créixer per configurar-se com un cos professional i especial, amb prou reconeixement social per la tasca que desenvolupen.

Tal com afirma Fernández Pereira, “la seguridad, como se entiende hoy en los países desarrollados, tiene mucha relación con las políticas de bienestar, de calidad de vida, de crecimiento de las propias capacidades personales y de las redes sociales que proporcionan confianza y felicidad. El paulatino abandono de esas políticas sociales está llevando a un crecimiento desmesurado del estado penal, frente al estado social que proporcionaba un cierto margen de seguridad protectora”.²¹⁰

La política penal importada dels Estats Units a través de la Gran Bretanya, derivada de les noves lleis antiterroristes, de la tolerància zero i de la cultura de l'emergència, provoca dubtes seriosos sobre la capacitat dels estats europeus a l'hora d'implementar-la. L'esforç europeista, des de mitjans del segle XX, per dignificar les presons i donar-los un sentit social i humanitari trontolla. La necessària seguretat dels Estats en emergència ho exigeix. En aquesta línia es pronuncia Rivera Beiras: “¿Qué está sucediendo? ¿Es ésta una herencia de la tolerancia cero o una versión renovada de la cultura de la emergencia y/o excepción?, o, tal vez, ¿es éste, precisamente, el resultado de la conjunción de aquellas dos líneas? Veremos cuánto tarda en verificarse la difusión de esta ‘nueva’ política penal en otros países europeos. La tendencia es clara: gestión punitiva de la pobreza, mercado económico de total flexibilización,

²¹⁰ FERNÁNDEZ PEREIRA, J.P. (2006). *La Seguridad Humana* p. 165. Barcelona: Ariel

criminalización cada vez mayor de la disidencia y reducción del Estado. El espacio de 'lo público' parece caminar en esa dirección. El escenario punitivo no parece así que se pueda contraer. Pero, como seguramente, una vez más, fracasará en sus funciones declaradas, quien pueda, deberá prepararse para comprar seguridad, privada".²¹¹

També segueix aquesta línia Prieto (2003): "El Estado, que tradicionalmente fue autosuficiente, se ha ido viendo cada vez más desbocado por las crecientes demandas ciudadanas en materia de seguridad y por los nuevos y acuciantes problemas que obligan a admitir la colaboración privada de individuos, entidades mercantiles y diversas instituciones y organismos que tienen por objeto la seguridad. La sociedad del riesgo ha comprometido seriamente la capacidad del Estado de garantizar la seguridad colectiva. Se ha permitido así una mutación del Estado autosuficiente al Estado que sirve un orden público de mínimos; quien sienta especiales necesidades de seguridad y pueda pagarlo, tiene a su disposición todo tipo de servicios de seguridad privada: protección informática, seguridad de comunicaciones, servicios de escolta, seguridad de edificios, etc".²¹² "Se privatiza la violencia".²¹³

Per a Ballbé, "a Europa s'estalvia un immens pressupost de repressió perquè inverteix molt més en prevenció: educadors i assistents socials; més policia professional preventiva, més ben pagada i amb més reconeixement social; més intervencionisme administratiu i més regulacions de seguretat, entre d'altres. Europa té de 5 a 10 vegades menys delictes violents. És important destacar que un factor determinant d'aquesta més o menys inseguretat és la major o menor administració i regulació del servei públic de sanitat i assistència social. Recordem que als EUA, la primera potència econòmica, hi ha 40 milions de persones que no poden accedir als

²¹¹ RIVERA BEIRAS, Op. cit. p. 125

²¹² PRIETO, E. (2003). "Sobre los límites y posibilidades de la respuesta jurídica al riesgo", a l'obra col·lectiva *La seguridad en la sociedad del riesgo. Un debate abierto*. Atelier. A ACOSTA. Op. cit. p. 6

²¹³ WALDMANN, S.M. (2003). "Seguridad en tiempos de transformación", al monogràfic "Seguridad integral, un nuevo concepto". Primera trobada nacional organitzada per l'Institut d'Estudis Superiors de la Comunitat de Madrid. *Revista tècnica de Seguridad*. n. 2. Citat a Acosta. Op. cit. p.8

serveis sanitaris per inexistència d'aquesta prestació pública, de la qual, per contra, a Espanya (i Europa) disposa qualsevol persona que estigui al país, fins i tot il·legalment. Si apliquéssim el model americà, a Espanya més de 5 milions de persones estarien fora de la cobertura d'assistència sanitària i de salut pública. La relació entre polítiques de seguretat humana i regulacions socials de prevenció amb la disminució de la violència criminal està fora de tot dubte en la vida i a la salut dels ciutadans, que l'*environmental criminology* i la crimterminologia situacional consideren determinants per avançar en una cultura de seguretat preventiva i drets humans".²¹⁴

Per entendre la preocupació de l'autor quant a l'americanització de la seguretat a Europa es fa necessari fer cinc cèntims de l'evolució de dos models diferenciats i contraposats en la manera de gestionar l'administració de la seguretat: l'europeu i l'americà. Martínez Quirante,²¹⁵ en referència als estats europeus, destaca: "[...] el origen del Estado moderno en

²¹⁴ BALLBÉ, M. (2006). "Seguretat humana: l'estat anòmic a l'estat regulador". Pròleg al llibre de HOOD, C. (2006). *El Govern del Risc*, Barcelona: Ariel

²¹⁵ MARTÍNEZ QUIRANTE, R. Op.cit. pp. 25-29

L'autora fa una interessantíssima anàlisi històrica de la gènesi en la gestió de la seguretat a Europa sobre la base de diferents i renombrats autors. Per situar-nos en el que més ens interessa, transcrivim paràgrafs del seu estudi, en què cal destacar la influència definitiva de l'Església Catòlica en la gestió de la seguretat dels futurs estats europeus.

"En este modelo religioso y político de la sociedad, entre Dios y el individuo se interpone una élite dirigente, es decir, la Iglesia como aparato administrativo que se erige en el pastor, que agrupa a los creyentes concebidos como su rebaño. La administración eclesiástica, vicarial y directiva, detenta el monopolio de las funciones, suplanta al individuo y dirige a la sociedad". Ullman, W. (1992). "Como consecuencia, en el modelo europeo de tradición católica el individuo deposita su confianza en un aparato administrativo (de la Iglesia o posteriormente del Estado) y espera pasivamente que éste le guíe y le resuelva todos los problemas que se le presenten. Por este motivo, siempre se ha intentado no poner en peligro la 'estabilidad de un sistema mental que concedía a la Iglesia la suprema categoría del orden superior, actuando de mediadora entre Dios y los hombres'. Gonzalvo, G. (1986). El derecho o la costumbre de llevar armas que inicialmente tenía el individuo en la sociedad preestatal se irá reduciendo paulatinamente porque la Iglesia va a imponer sus propios principios jurídicos, sus instituciones y sus procedimientos Gonzalvo, G. (1986). También sobre la seguridad que no se basarán en la autoprotección armada sino en ofrecer protección a la comunidad". Delumeau, J. (1989). "La Iglesia era el verdadero poder regulador y ordenador de la seguridad pública. Su protección se extendía evidentemente a los clérigos, pero también a determinadas personas siempre y cuando fueran desarmadas. Por ello se ha señalado que 'con la Paz de Dios se pretendía la protección de los sectores sociales más indefensos: clérigos, campesinos, viudas y huérfanos, mercaderes y comerciantes, habitantes de las villas y ciudades, peregrinos etc.'. Gonzalvo, G. (1994). "Por otro lado, la *Tregua Dei* [denominada *Constitutions de Pau i Treva* a Catalunya] era una 'institución fijada por un tiempo determinado, durante el cual quedaban excluidas toda clase de peleas y luchas, de pequeñas guerras entre poderosos, de asaltos a tierras indefensas y de invasiones a mano armada de las propiedades ajenas". Junyent, E. (1975). "Dichos períodos de seguridad tenían matiz religioso. Se prohibieron, en un principio, las prácticas bélicas durante los domingos, pero esta normativa se fue ampliando, afectando progresivamente a los más importantes períodos del calendario litúrgico (Adviento, Navidad, Cuaresma) y a festividades concretas (las de Santa María, las de los Doce Apóstoles, etc.)". Gonzalvo G. (1994). "La Iglesia Católica también llevó a cabo innovaciones respecto de la creación de auténticos cuerpos armados, permanentes y especializados en seguridad: las órdenes religioso-militares (Templarios, Ordenes del Hospital, Teutónica, etc.). Estas instituciones detentaban, entre otras, las funciones de vigilancia de los caminos de acceso a Tierra Santa o a Santiago de Compostela. También garantizaban y daban asilo y seguridad a personas y bienes en el tráfico cotidiano a lo largo de estos territorios con sus fortificaciones". Seward, D. (1995). "El Estado democrático reafirmará el monopolio público del ejercicio legítimo de la violencia y, por tanto, de las armas, ahora para la protección de los derechos de los individuos y para garantizar la seguridad. Sin embargo, la característica más resaltable es que en esta tradición, la Administración actuará rechazando y suplantando la acción del individuo armado y estableciendo un sistema de organización y de seguridad articulado no 'con' los ciudadanos sino 'sobre' los ciudadanos, restringiendo su derecho individual a llevar armas". Parket Follett (1995). Es, en definitiva, la consolidación del 'Estado Administratocéntrico', en el que todo girará en torno a la administración pública y a su intervencionismo a través de unos cuerpos funcionarios de élite profesionales especializados. Martínez Quirante, R. Op. cit. pp. 25-29

Europa está en relación directa con un derecho restrictivo de la posesión de armas por parte de los individuos a través de la instauración del principio jurídico de monopolio del ejercicio de la violencia legítima por parte del estado. Para llevar a cabo este principio debía promulgarse una regulación de restricción y prohibición de posesión de armas a los individuos, y ser reconocido el derecho únicamente a determinados funcionarios públicos y cuerpos administrativos encargados de hacer cumplir la ley y mantener el orden y la seguridad pública. La consecución práctica de este principio no fue inmediata, sino que devino a través de un proceso gradual y largo, con avances y retrocesos, que oscilaba entre la prevalencia de los individuos y la comunidad como fórmula de autogobierno y la prevalencia de unos funcionarios públicos en un aparato administrativo como fórmula de gobierno. De este modo, la clave de la construcción del estado en Europa ha residido en la restricción del inicial derecho individual a llevar armas para la autoprotección y defensa común, hasta su posterior prohibición”.²¹⁶

A aquest procés, d'origen històricament catòlic, li sorgirà un model oposat, procedent de la ruptura religiosa entre catòlics i protestants, origen del model anglosaxó de seguretat.

Efectivament, tal com destaca Martínez Quirante, “el aspecto nuclear creado por Lutero será la libre interpretación de la Biblia por el individuo, es decir, será la antítesis del modelo católico que propugnaba el monopolio de interpretación el texto sagrado por parte de la administración eclesiástica”.²¹⁷ La supressió dels cossos eclesiàstics com a administratius del poder públic influirà definitivament en l'organització de la seguretat, partint de la participació de l'individu. Aquesta manera de concebre la seguretat va ser exportada a Amèrica.

Tal com assenyala Martínez Quirante:²¹⁸ “En las sociedades europeas, durante los diferentes procesos de construcción del Estado, se produce un paralelismo en las instituciones y en la

²¹⁶ TILLY, C. (1996) *La Formazione degli stati nazionali nell'europa occidentale*, Il Mulino, Bolonia , p.79 i següents. A Martínez Quirante, R. Op. cit. p. 15

²¹⁷ Op.cit. p. 29

²¹⁸ L'autora destaca la importància de la tinença individual d'armes a Amèrica: “Las especiales circunstancias y amenazas en la costa este americana propiciaron y facilitaron que se extendiera y consolidara entre todos los inmigrantes europeos una cultura que giraba en torno al individuo armado, en detrimento de una Administración prácticamente inexistente, a diferencia de lo que ocurría en Inglaterra. En este sentido, los primeros colonizadores ingleses del siglo XVII eran herederos, como hemos visto, de una tradición de más de cinco siglos que comprenderá

regulación del derecho a las armas y su posterior limitación [...] hasta la creación de cuerpos administrativos profesionales y permanentes de seguridad. El funcionario profesional armado sustituirá al ciudadano armado y aparecerán dos instituciones administrativas permanentes como son la Policía y el Ejército, erradicando finitamente el derecho individual a llevar arma en la mayoría de Estados europeos. Es importante poner de manifiesto la evolución del sistema jurídico e institucional inglés, ya que siendo un referente europeo, a la vez constituyó la raíz del modelo norteamericano, contrapuesto a los europeos y articulado alrededor del derecho individual a llevar armas constitucionalmente garantizado”.²¹⁹

Un cop situats, la qüestió és si les empreses privades de seguretat estan preparades per exercir i garantir la vigilància, control i seguretat que exigeix una presó, amb la concepció i esperit de servei a la societat.²²⁰ Al cap i a la fi, quin és l’objectiu final de qualsevol empresa privada?

Un altre punt per valorar és la poca acceptació de la societat i els mateixos treballadors de l’Administració pel que fa a la intromissió d’empreses privades en els serveis públics, ja no com a reforç dels cossos existents, sinó en detriment d’aquests, de manera que es deixa la gestió de la seguretat en mans privades, que culturalment es caracteritzen per voler aconseguir el

no solo el ‘derecho’, sino sobre todo el ‘deber’ legal de ir armado para la defensa común. (Cotrol, R.1993). Esta tradición, unida a las arriesgadas circunstancias de las pequeñas colonias, hizo que la ley inglesa que trajeron consigo se adecuara a una ciudadanía para la cual la posesión de armas era crucial para la supervivencia. Y este derecho se acentuó y adquirió unas características específicas a causa del entorno singular, cuando en Inglaterra ya empezaba a estar en declive el derecho individual a llevar armas y se iniciaba un proceso de construcción de un ejército profesional y una milicia especializada”.

²¹⁹ Ídem p. 38

²²⁰ El sector de la seguridad privada conoce un fuerte crecimiento por todo el mundo, sobre todo en los países en desarrollo. En África y América Latina, el mayor acceso a fuerzas de seguridad privada conlleva una importante situación de desigualdad ante la seguridad. En 2009, la Comisión Internacional Contra la Impunidad en Guatemala (CICIG) calculaba que había cerca de 82.000 guardias privados, la mayor parte de ellos no regulados y todos armados, comparativamente con la armada, compuesta por 12.000 miembros, y la policía pública, por 19.000. También puede haber una considerable falta de claridad en los límites entre los servicios de seguridad del Estado y los privados. En países en desarrollo, con niveles relativamente bajos de criminalidad y violencia, y con una creciente clase media urbana, tales como la India y China, se viene presentando también la expansión de la industria de la seguridad privada. El 2008 se estimaba que en la India había 10.000 compañías de seguridad privada, con 5 millones de empleados.

Los países de Europa occidental y de Norteamérica también han desarrollado nuevos modos de gobernabilidad de la seguridad, en asociación con el sector de seguridad privada y a través de contratos de servicios de patrullaje e investigación. A nivel internacional, cada vez se presentan más preocupaciones acerca de los estándares de las prácticas y de la rendición de cuentas de los servicios de seguridad privados. En particular, estas preocupaciones se centran en el alcance del uso de sus poderes coercitivos (incluyendo la utilización de armas), la selección y el entrenamiento del personal, la falta de responsabilidad penal (particularmente en Afganistán), la falta de precisión entre los límites de la seguridad estatal y la privada –más en función del interés privado que del público (particularmente en Europa del Este y en China)–, el empleo de excombatientes (sin exigencias para pasar a través de programas de Desarme, Desmovilización y Reintegración o DDR) y corrupción y extorsión (particularmente en Europa del este y en Japón). No obstante, allí donde existe una limitada capacidad para ofrecer servicios de seguridad local, y donde la corrupción y la brutalidad del pasado han deslegitimado las fuerzas policiales estatales, las firmas de seguridad privada pueden constituir la opción preferida y única.” *La gobernabilidad como pilar de la prevención. Regulación del sector de la seguridad privada*. CIPC. Op. cit. p. 144

màxim benefici amb la mínima inversió. L'acceptació social de l'americanització en la gestió pública no està ni arrelada ni assolida, en vista que les motivacions i els objectius finals són antagònics.

D'altra banda, dins l'Administració en l'actualitat els funcionaris de vigilància tenen caràcter d'autoritat, però això no passa en la seguretat privada.

Cal fer esment de les puntualitzacions de Vargas Camacho, pel que fa al concepte d'autoritat:

“No existe en la legislación española una definición genérica de la figura de autoridad que sea válida en todos los ámbitos jurídicos. Sin embargo, el Código Penal, huyendo de la promulgación de normas penales en blanco, establece en su artículo 24 que ‘a los efectos penales’ se reputará de autoridad: ‘Al que por sí solo o como miembro de alguna corporación, tribunal u órgano colegiado tenga mando o ejerza jurisdicción propia’. Reputados autores como Quintero Olivares definen autoridad como ‘capacidad que tiene una persona u órgano colegiado para ejecutar una potestad pública, por sí misma en un ámbito competencial objetivo y territorial’; y Cuerda Arnau: ‘Capacidad de decisión y la consiguiente facultad de ordenar la ejecución de lo dispuesto en el ordenamiento, conferida al sujeto, en el ámbito de una potestad pública, ya sea administrativa o judicial’.[...] En cuanto a los elementos que, de acuerdo con el Código Penal, conforman el concepto de autoridad, encontramos las siguientes definiciones; según Roig Torres, el mando hace referencia a la potestad que en la esfera pública tiene alguien de ordenar a otro dentro de su ámbito competencial, ya sea en el marco de una relación jerárquica (militar, policial, etc.) o en la que une a la Administración con el administrado; jurisdicción, por su parte, es la facultad de resolver con carácter vinculante, mediante la aplicación del derecho positivo [...] Resulta de especial interés la manifestación del Tribunal Supremo, en diferentes sentencias, en lo que se conoce como doctrina negativa de la condición de agentes de la autoridad,

declarada con motivo de la denegación de tal consideración a personal de seguridad privada, por un triple argumento: el principio de reserva de ley, el carácter privado de la función que realiza y la consideración de sus funciones como de prestación de servicios complementarios o auxiliares de las Fuerzas de Seguridad estatal, autonómica o local”.²²¹

Davant aquest raonament, i veient com gradualment la seguretat privada s'està instal·lant a l'exterior de les nostres presons (als centres de justícia juvenil ja presten servei a l'interior; un exemple el tenim a Can Lluçà, a Barcelona) i que probablement s'instal·larà a la nostra societat, només ens queda concloure que els interessos polítics i econòmics van lligats i que les presons són, conjunturalment, el reflex fidel de cap on va la societat.

En aquest sentit, i resumint el que hem escrit fins ara, i amb paraules de Juan José Fernández, direm que el Pla Estratègic d'Execució Penal del Departament de Justícia preveu “reduir el personal dels Mossos i substituir-lo per un model de seguretat privada.” El pla planteja “investigar la col·laboració publicoprivada” en altres serveis “no nuclears” que es desenvolupen a l'interior dels centres penitenciaris.

El Pla Estratègic d'Execució Penal d'Adults de Catalunya elaborat pel Departament de Justícia de la Generalitat preveu una retallada sensible de la presència de la policia catalana en les presons i la contractació de vigilants privats. En matèria de “seguretat perimetral”, el pla preveu “reduir el personal de Mossos d'Esquadra i substituir-lo per un model de seguretat privada com a auxiliar del cos de policia de Catalunya”, i tot això després de definir “un servei mixt de col·laboració publicoprivada contractual”.

La proposta de la privatització de les vigilàncies exteriors i accessos de les presons, que també s'aplica en les presons gestionades pel Ministeri de l'Interior des de fa pocs anys, s'acompanya d'una valoració sobre “si amb les noves tecnologies vinculades a la seguretat

²²¹ VARGAS CAMACHO, A., tinent coronel de la Guàrdia Civil. DEM.

perifèrica es poden reduir costos sense perdre efectivitat, i considerar els avantatges per a la seguretat pública que pot suposar destinar més efectius policials a la seguretat ciutadana”.

El pla refereix que el Departament de Justícia sol·liciti al Departament d'Interior que dugui a terme un estudi comparatiu que determini els costos econòmics del servei que presten els Mossos i diverses empreses de seguretat privada. Per acabar-ho d'adobar, el pla valora l'externalització de l'execució de programes i serveis o investigar la col·laboració publicoprivada en programes, activitats i intervencions en els quals no siguin els eixos centrals, i que una contractació pública i privada pugui oferir un servei més eficient i sostenible, segons el pla estratègic.

Malgrat que aquestes intencions figuren, literalment, en el pla estratègic, el Departament de Justícia ha manifestat al periodista d'*El Periódico*, Juan José Fernández, que no es van implementar. Ho presenten com un document de reflexió: “Recollir informació i estudiar no vol dir fer”, diuen, i afegeixen que “la substitució de la policia autonòmica en presons no està prevista”, sinó només com a element de reflexió en el Departament de Justícia.

A les presons que depenen del Ministeri de l'Interior (totes les espanyoles menys les catalanes), hi ha vigilants privats que treballen en els controls d'accés i algunes àrees de seguretat perimetral.

L'import de la contractació és de 60 milions d'euros per any. Cinc empreses es reparteixen, per àrees, 59 presons de l'Estat. L'empresa Ombud és present en totes les de Madrid i Castella-la Manxa; Eulen vigila les portes de les presons de Canàries i Ceuta; Coviar, les d'Aragó, les Balears, Múrcia i la Comunitat Valenciana; Prosetecnisa, totes les andaluses, i una UTE liderada per Segurisa vigila a Galícia, Astúries, Castella i Lleó i La Rioja. Només les presons d'Euskadi i Navarra tenen vigilància total de la Guàrdia Civil, sense seguretat privada.

La privatització del servei de vigilància d'accessos, perímetres i espais de transició en les presons es va aprovar el 2013, després que el Govern Rajoy obtingués per a aquest projecte el

suport de CiU al Congrés. Aleshores el PSOE es va conjurar contra aquesta privatització i va presentar una proposició no de llei perquè no es renovés el que tècnicament es diu “servei de suport per empreses privades a la seguretat dels centres penitenciaris”, però, com ha denunciat l’Associació Unificada de Guàrdies Civils, el 31 de maig el Govern Sánchez va prorrogar les contractes l’últim dia de l’acord i fins al 31 de desembre del 2019. La intenció d’Institucions Penitenciàries, expressada pel seu secretari general en el Govern anterior, és anar rescindint adjudicacions i reposant la Guàrdia Civil.

La suma de negoci és d’un volum massa important per no tractar d’“influir” en tots els agents que tinguin capacitat de decisió sobre aquesta qüestió, i sobretot encarregant estudis en què es presentin les bondats econòmiques de la prestació dels drets de seguretat de la ciutadania per empreses privades.²²²

Les presons són, ara per ara, un mercat que creix a mesura que avança la societat. En una línia més dura en referència amb la seguretat privada s’expressa Pumares Puertas, J.: “No se puede comprar seguridad al peso [...] En mi opinión, y salvando las excepciones que sean precisas, hay que poner en cuarentena la garantía de unos servicios que, por ser objeto reserva de ley, deberían garantizar una efectividad incontestable.[...] Una persona sin vinculación alguna con el mundo de la seguridad, y con un abosoluto desconocimiento de las prácticas, de los principios, de la normativa exigible en esta materia, decide, por motivos varios (básicamente por falta de una mejor alternativa), obtener su título de vigilante de seguridad, y tres meses después puede ser el responsable de un “centro de control” o “garantizar la seguridad de un determinado sector, de un edificio..., y todo ello sin necesidad de acreditar especialidad alguna con respecto a las características intrínsecas del objeto de su protección [...] Sea cual sea la amenaza que nos aceche [...] acudimos al mercado y compramos la ‘pócima

²²² FERNÁNDEZ, J.J. (3 de juliol del 2019). *La Generalitat estudia sustituir mossos por vigilantes privados en las cárceles. Derecho Penitenciario* [Web Bog Post]. Recuperat de <http://www.derechopenitenciario.com/noticias/noticia.asp?id=8831>

mágica' que sirve de antídoto ante cualquier mal. Esta realidad no se puede mantener por más tiempo. El profesional de la seguridad tiene que ser una persona con vocación, comprometido con la labor que realiza, satisfecho de su situación laboral, formado en especialidades concretas y suficientemente pagado como para no pensar en otras alternativas ocupacionales. La empresa es corresponsable y, por lo tanto, participe en la obtención de los objetivos del usuario que la contrata".²²³

Efectivament, és difícil d'entendre que un individu format en seguretat privada pugui exercir amb la mateixa efectivitat en un centre comercial que en un centre penitenciari o una central nuclear. De la mateixa manera que la ignorància fa que sovint es confongui la funció del policia amb la funció de la vigilància. A més a més, cal no descuidar que l'objectiu de la seguretat privada és protegir els béns privats o els interessos particulars del contractant; per tant, en contraposició amb la seguretat pública, encarregada de servir als interessos generals de la població. En el cas de les presons, la formació que requereix per exercir amb èxit la seguretat és tan específica que ni tan sols està garantida en els funcionaris de vigilància actuals. Una formació de la qual farem esment més endavant. De la mateixa manera, les noves exigències en l'àmbit de la seguretat han provocat que el rol del cap de seguretat evolucioni cap a la funció de director de seguretat, amb un ventall més ampli d'implicació en la presa de decisions i la recerca d'objectius.

Cal destacar especialment la seguretat externa de la presó. Fins fa poc depenia exclusivament dels cossos i forces de seguretat de l'Estat, com a servei públic que atén els interessos de l'Administració en benefici de la comunitat. És la gran diferència existent amb la funció per la qual està concebuda la seguretat privada. Efectivament, la privacitat de la seguretat està orientada a vetllar pels interessos privats d'una persona o grup, ja sigui un negoci,

²²³ Ídem p. 87

un centre comercial o una botiga. Vetlla pels interessos particulars, no els interessos públics. El fet que molts dels espais d'ús públic siguin de propietat privada fa que s'hagi d'arribar a acords entre la seguretat pública i la privada a fi de garantir l'ordre social. I aquí és quan comença la intromissió de la gestió privada dels col·lectius en el govern de la societat. Tal com expressen Roach, Mazerolle i Presser: “Lo que distingue la actuación policial pública de terceros de su contraparte privada es la naturaleza de la autoridad de los actores que se encargan de enrolar. La policía pública, en sus actividades de control delictivo, es portadora de la autoridad legal que le confiere la legislación criminal. Por su parte, la autoridad de las actividades privadas de terceros [...] proviene de la legislación contractual”.²²⁴

Seguint els estudis d'Arriagada,²²⁵ l'origen de la privatització carcerària es remunta a la dècada dels anys vuitanta als Estats Units. Aquest fenomen (a diferència dels antics treballs forçats o d'altres mètodes d'explotació avui dia erradicats) es basa en el fet que la presó privada avui dia és una activitat d'origen contractual, regulada exhaustivament, finançada directament o indirectament per l'Estat, administrada sota estàndards de control prefixats i subjecta, en més o menys mesura, a responsabilitats. És a dir, la direcció i administració de la gestió recau sobre l'empresa privada sota un règim contractual amb l'administració de l'Estat. La raó principal és la conjuntura entre l'enduriment de les penes i, per tant, la massificació de les presons, a més d'entendre la presó com a únic mitjà de càstig. Tal com indica l'autora: “Con todo, ante el explosivo aumento de las tasas de encarcelamiento, las autoridades se vieron obligadas a resolver el problema de la disponibilidad de plazas para los cada vez más numerosos presos. Alineadas con el programa político de la era Reagan, se dio paso a la tendencia de privatizar los servicios tradicionalmente proveídos por el sector público, y propiciar así la decisión de liberalizar la gestión carcelaria. De este modo, las autoridades estatales acuden al sector privado

²²⁴ ROACH ANLEUS, S.; MAZEROLLE, L. i PRESSER, L. “Third-party policing and insurance: the case of market-based crime prevention”. *Law and policy* 22 (1) pp. 67-87, a Shearing i Wood: *Pensar la seguridad* (p. 40). Sèrie *Criminologia*. Gedisa Editorial

²²⁵ ARRIAGADA GAJEWSKI, I. (2012) “De cárceles y concesiones: Privatización carcelaria y penalidad neoliberal”. *Revista de Derecho*, Vol. XXV, n. 2 pp. 9-31. Editorial Valdivia. Desembre

con la expectativa de contar con un aliado flexible y creativo, capaz de generar rentabilidad con la gestión penitenciaria mediante una operación más eficiente, de mayor calidad y a un menor costo que el de las agencias gubernamentales [...] El notorio ascenso de la privatización de las prisiones aparece cuando la primera entidad privada, Corrections Corporation of America (en adelante, CCA), fundada en Nashville en 1983, se adjudicara extensos contratos con los Estados de Texas y Tennessee. La CCA, como exhibe la página web de la compañía, fue creada para responder a la idea de crear asociaciones público-privadas con el fin de sustituir los defectos en la gestión del gobierno y proporcionar decisiones más inteligentes y eficaces para el futuro”.²²⁶

Tot i que l'objectiu inicial era garantir un bon servei al reclus i donar-li estratègies de reinserció, les polítiques neoliberals, amb la conseqüent accentuació de les diferències socials rics/pobres, i els esdeveniments històrics que han marcat el final del segle XX i els inicis del segle XXI, ha propiciat que la privatització hagi derivat en “contener los desórdenes generados por la difusión de la inseguridad social”.²²⁷ En conseqüència: “Si el Estado busca expandir extensiva e intensivamente el campo penal, entonces la avidez de los privados por participar y desarrollar este nuevo mercado proporciona una herramienta que fortalece al poder de castigar, asiste a los propósitos expansivos y consolida la actual vocación penal de los estados neoliberales”.²²⁸

Evidentment, el nivell d'aquestes presons està directament relacionat amb el desenvolupament econòmic i la qualitat de vida que es té en els països que les acullen. Presons dissenyades per a 200 o 300 reus serien completament absurdes en el context de qualsevol país de l'Amèrica Llatina, per exemple. En contraposició, la indústria carcerària s'ha convertit en

²²⁶ ARRIAGADA GAJEWSKI, I., (2012)

²²⁷ WACQUANT, L. (2010) *Castigar a los pobres: El gobierno neoliberal de la inseguridad social* p. 35. Barcelona, Editorial Gedisa

²²⁸ ARRIAGADA GAJEWSKI, I. Op. cit. pp. 9-31

un negoci astronòmic. Als EUA mou deu mil milions de dòlars anuals, i, en plena conquesta d'un mercat global, ja ofereix serveis especialitzats als cinc continents.

L'extensió d'aquest model de gestió penitenciària a altres països d'economies neoliberals dels diferents continents no es va fer esperar, i es van crear presons on es compatibilitza la màxima seguretat amb les màximes comoditats i servei de rehabilitació que es poden oferir dins d'una institució penitenciària. La relació és extensa: presó de Bastoy, a Noruega; HMP Addiewell, a Escòcia (administrada per l'empresa privada Sodexo Justice Services, que gestiona els serveis de quatre centres penitenciaris més al Regne Unit); Otago, a Nova Zelanda; el centre de justícia de Leoben, a Àustria; la presó de Champ-Dollon, a Suïssa;

la presó de Pondok Bambu, a Indonèsia (a diferència dels casos anteriors, en què els centres es troben en països amb economies afavorides, la presó de Pondok Bambu a Indonèsia contraresta la imatge d'un país pobre); la presó JVA de Fuhlsbüttel, a Alemanya; la presó de Halden, a Noruega, o la presó de Sollentuna, a Suècia.

A Espanya, al llarg de la dècada dels vuitanta, va existir un augment considerable de la població reclusa, un fet que va provocar el desbordament de centres i establiments penitenciaris. Davant d'aquell fet, el 1991 es va elaborar el Pla de Creació i Amortització de Centres Penitenciaris. Aquest programa va preveure la clausura de les instal·lacions carceràries ubicades als centres de les ciutats, la venda d'aquests terrenys i la construcció, a compte dels ingressos generats, de 14 recintes penitenciaris als afores dels nuclis urbans. Es va autoritzar la construcció de 46 noves presons durant els anys 2006-2012.

III.2.3. La tecnologia del segle XXI i el negoci de la ciberseguretat penitenciària.

El "tecnopanoptisme"

La tecnologia és la gran revolució social del segle XXI. Es pot considerar que la tecnologia és el nexa d'unió entre allò que l'home imagina o anhela i la realitat existent. Si hi ha algun

servei de l'administració pública que es pot beneficiar d'això és el de l'àmbit de la seguretat penitenciària. Efectivament, la vigilància és l'eix en què gira la seguretat a les presons. Gradualment (amb els països nòrdics i anglosaxons com a pioners), la multiplicació progressiva de l'ús de sistemes telemàtics de vigilància i control substitueixen tant la presència de vigilants com la presència d'interns dins les presons, i aquests són supervisats electrònicament amb la implantació de les noves tecnologies. Així doncs, al Regne Unit un 20% dels delinqüents que van començar programes d'excarceració anticipada a la seva condemna van estar supervisats telemàticament. A Suècia, ja l'any 1998, un 25% dels 15.000 presoners van estar subjectes a vigilància externa telemàtica.

A Espanya, la introducció de les noves tecnologies alternatives a la presó encara no està del tot implementada. No només anem amb retard pel que fa al sistema telemàtic de control, sinó que la societat no està preparada per conviure amb un reclus que com a alternativa a la presó està lliure però controlat. Tot i això, cada cop està més a prop l'aplicació de sistemes telemàtics de control com a alternativa a la presó de tots els interns amb un perfil de risc baix que estiguin en la recta final de la condemna, com també d'aquells que, pel seu delictes, una vegada en llibertat, presentin un perfil reincident.

El baix cost d'aquest sistema resulta molt atractiu a l'Administració, ja que afavoreix la desmassificació de les presons i la reducció de personal, a més de permetre al condemnat conviure en societat i continuar, en cas que tingui feina, la seva professió. Perceptiblement, aquest sistema de control telemàtic "humanitza" la pena. Evita aïllar el penat dins una presó mentre compleix condemna. La qüestió és: "Qui s'enriqueix, un cop més, d'aquest sistema? Qui, com i quan es dedicarà a fer el seguiment telemàtic, i amb quina finalitat? I finalment, quina empresa telemàtica s'enriqueix amb aquesta nova proposta? La revolució tecnològica pot ser una alternativa a la presó, amb una perspectiva més humanitzadora, però continua sent una alternativa al servei del control i la vigilància, blanquejat amb el discurs d'humanització i

resocialització del reclus. Efectivament, ja sigui per mitjà d'un sistema passiu (trucades telefòniques aleatòries al reclus, identificació biomètrica de les empremtes digitals i de retina, GPS...) com de sistemes de control actius (restricció de la mobilitat d'emulació predeterminada dins unes àrees a partir d'un sistema telemàtic que emet senyals de la posició de l'individu i que, en cas que violi aquest perímetre o trenqui el sistema telemàtic, emet un senyal). Per acabar, no hem d'oblidar la vigilància mitjançant el control biològic. Tot i que actualment es troba en un estat embrionari, el control per mitjà del codi d'identificació genètica és una promesa de cara al seguiment, control i rastreig del penat. El risc de mercantilització del sector penitenciari apareix, un cop més, com a eix de fons en els serveis penitenciaris. Parafraçant Escobar Marulanda²²⁹, “se está creando un proceso de simbiosis entre las empresas privadas encargadas del control del sistema penal y las empresas destinadas a su invención y a la fabricación de estos mecanismos.” D'altra banda, Borja i Castell²³⁰ entenen que “l'èxit de les polseres està relacionat amb motius de caràcter lucratiu”.

La qüestió és si es pot resocialitzar una persona sota control telemàtic, quan procedeix i si precisament tornarà a un entorn al marge de la societat. No es pot socialitzar al marge de la societat. D'altra banda, el reclus passarà a ser de ser un número dins la presó a un codi de xip telemàtic. I deixa de tenir seguiment humanitzat, amb el risc que suposa “sustituir un sistema de penas fuertes y vigilancia débil por uno de penas débiles y vigilancia fuerte”.²³¹

Efectivament, sembla que el control telemàtic només servirà per estalviar pressupost a l'Administració, d'una banda, i l'enriquiment del sector telemàtic, de l'altra. En cap cas es fa esment ni es garanteix una assistència ni programes tractamentals i socials que ajudin a la

²²⁹ ESCOBAR MARULADA, G. (1997) *Los monitores electrónicos, ¿puede ser el control una alternativa seria a la cárcel?* Coord. Cid MOLINÉ, José. Barcelona: Editorial Bosch

²³⁰ BORJA, J. i CASTELL, M. (1997) *Local y Global: la gestión de las ciudades en la era de la información* p. 35. Madrid

²³¹ NISTAL BURÓN, J. (2002) *La prisión del S. XXI*. I Congreso Europeo de Derecho penitenciario. X Jornadas penitenciarias de Andalucía. Jaén, Editorial Cámara Oficial de Congreso e Industria de Jaén.

reinserció. Tot queda limitat al control. Cal, més que mai, respondre a la necessitat de combinar la utilitat i la justícia a l'hora d'analitzar la viabilitat de la presó electrònica.

En conclusió, podem afirmar que les noves tecnologies aporten a l'administració penitenciària informació molt valuosa referent a l'intern excarcerat. La qüestió és saber amb quina finalitat farà servir aquesta informació i les garanties de confidencialitat de l'intern, en benefici (o no) d'una millora en termes d'eficàcia, de respecte als drets humans, de no violar el dret a la intimitat del penat (l'arribada de les noves tecnologies ha canviat la noció jurídica d'intimitat),²³² o, senzillament, tot quedarà reduït a una reducció de despeses i l'aspiració de controlar i condicionar completament la voluntat del vigilat. D'altra banda, quina lectura es pot fer quan un intern es nega a ser controlat telemàticament com a alternativa a la seva fase final del procés penal? Se'n pot inferir que no accepta les propostes de l'Administració i que, per tant, es dedueix que no està preparat per a la llibertat? L'intern és coneixedor dels pros i contres i dels seus drets a l'hora d'acceptar aquest sistema de control? Fins a quin punt un intern viu el control telemàtic com una eina de reinserció o com una estratègia de fugida de la vida dins la presó?

III.3. Resum del capítol

En aquest capítol es fa una anàlisi conjuntural d'una societat de consum, la crisi econòmica i la seva repercussió en matèria de seguretat. La cultura de la violència en un món globalitzat i la manca de control de les amenaces externes augmenten alhora que es disminueix la inversió en seguretat pública als establiments penitenciaris.

També s'avalua la privatització dels serveis penitenciaris com un negoci rodó, des de les empreses constructores fins al servei de càtering i neteja, amb la percepció que l'intern rep de

²³² LÓPEZ ORTEGA, J.J. (2004) "Intimidad informática y Derecho penal. La protección penal de la intimidad frente a las nuevas tecnologías del a información y la comunicación". Madrid, *Cuadernos de Derecho judicial*. N. IX pp. 110-111

ser un producte al servei del lliure mercat, principalment pel que fa a l'economat i els tallers productius. La retallada econòmica i la política d'austeritat ha arribat a les presons en forma de falta d'atenció a les necessitats dels interns. La mercantilització de la presó en detriment d'un servei al ciutadà està a l'ordre del dia.

També es fa una anàlisi referent als pros i contres de la privatització de la seguretat penitenciària fent un paral·lelisme amb el sistema de seguretat dels països anglosaxons i les raons culturals que en dificulten la implementació a les presons els països democràtics europeus. En el primer cas, la seguretat i el càstig és el *modus operandi* a les seves presons, mentre que en el segon cas es treballa a partir de l'atenció, la reeducació i la reinserció com a eixos principals. D'altra banda, es raona la inoportunitat d'incorporar seguretat privada dins la presó per motius tant de formació com de finalitat en les seves funcions.

També analitzem la incorporació de les noves tecnologies en les institucions penitenciàries. El baix cost d'aquest sistema resulta molt atractiu a l'Administració, ja que afavoreix la desmassificació de les presons i la reducció de personal, a més del fet que permet al condemnat conviure en societat i continuar exercint, en cas que tingui feina, la seva professió. Perceptiblement, aquest sistema de control telemàtic humanitza la pena. Evita aïllar al penat dins una presó mentre compleix condemna. La qüestió és qui s'enriquirà més amb aquest nou sistema de control; qui, com i quan es dedicarà a fer el seguiment telemàtic, i amb quina finalitat. Escobar Marulanda afirma que "se está creando un proceso de simbiosis entre las empresas privadas encargadas del control del sistema penal y las empresas destinadas a la invención y fabricación de estos mecanismos".

Sospesant les valoracions positives i negatives d'una gestió privada, potser el futur de la gestió de les presons pugui estar en les fórmules de gestió mixta que permetin que la gestió dels centres penitenciaris es dugui a terme per mitjà de la fórmula privada per a les qüestions econòmiques i de la fórmula pública per a les gestions relatives a l'execució penal.

En darrer lloc afrontarem la idea d'un nou sistema penitenciari en un futur pròxim, el qual consistiria en una situació en què la privació de llibertat passés de ser la regla general, com és avui dia, a convertir-se en l'excepció, i que, d'altra banda, l'empresonament en establiments penitenciaris tancats quedés reservat exclusivament per a aquells interns més perillosos i que hagin comès delictes molt greus.

Capítol IV

Les propostes de millora per a la gestió dels centres penitenciaris.

“Si les teves accions inspiren els altres a somiar més, a aprendre més i a ser millors, ets un líder”.

Jack Welch²³³ (s/d)

L'objectiu final de qualsevol treballador de l'administració penitenciària és servir el ciutadà. I no hem oblidar que els interns també ho són, i que són gestionats per l'Administració; per tant, usuaris del sistema com a ciutadans.

Al seu torn, Valverde Molina²³⁴ descriu la presó com un espai d'amuntegament físic i psicològic, en què es respira un ambient de violència i s'estableixen relacions basades en la submissió i l'enfrontament, de manera que s'hi genera un sistema social alternatiu. Aquest autor ens ofereix una visió més pessimista pel que fa a les funcions de reinserció als centres penitenciaris, i manifesta que les úniques funcions que s'estableixen a les presons són amb fins repressius i de custòdia, i no pas de tipus tractamental.

Així mateix, Barcelona Llop afirma al seu treball: “El tiempo no afecta a las Leyes de la misma manera que a los hombres. Las hay muy frescas y lozanas a pesar de su senectud, que solo requieren pequeños ajustes de vez en cuando para seguir cumpliendo eficazmente su función; otras quedan decrepitas e inservibles incluso a los pocos meses de promulgadas, si no antes”.²³⁵

²³³ JOHN FRANCIS, *Jack Welch Jr.* (19 de novembre del 1935, Massachusetts). Empresari i escriptor nord-americà. Va ser elegit executiu del segle XX. Va entrar a treballar a la General Electric Company el 1960 i el 1981 va passar a ser el vuitè director general de l'empresa. Durant el seu mandat els beneficis de la companyia van pujar a 400.000 milions de dòlars, de manera que aquesta firma es va convertir en una de les empreses més grans del món. En l'actualitat Welch és director de Jack Welch, LLC, una companyia que proporciona assessorament a les empreses.

²³⁴ VALVERDE MOLINA, J. (1991). *La cárcel y sus consecuencias: Intervención sobre la conducta desadaptada*. Madrid: Popular

²³⁵ BARCELONA LLOP, J. (2002). *La administración de la seguridad ciudadana: selección de problemas a comienzos del siglo XXI (1)*. [PDF]. Madrid: UNED. Recuperat de <https://www.euskadi.net/r61-s20001x/es/t59aWar/t59aMostrarFicheroServlet?t59aIdRevista=2&R01HNoPortal=true&t59aTipoEjemplar=R&t59aSeccion=38&t59aContenido=2&t59aCorrelativo=1&t59aVersion=1&t59aNumEjemplar=64>

La burocràcia excessiva, la inadequació als nous temps i la manca de capacitació dels professionals a l'hora d'afrontar els canvis continus derivats de la vida en reclusió alenteixen tant la gestió com la qualitat de l'atenció cap a l'intern, que sovint es considera víctima d'un sistema inútil. "El Estado no se justifica solamente por el respeto a las leyes, la división de poderes y los procedimientos en la toma de decisiones, sino por las prestaciones del Estado que exigen los ciudadanos".²³⁶

Si a tot això hi afegim el perfil sociocultural dels interns i el seu baix nivell acadèmic, la gestió administrativa no només els resulta incomprendible, sinó fins i tot angoixant. Tot plegat provoca un nivell d'insatisfacció i de desafecció envers l'Administració que cal replantejar-se. No hem d'oblidar que l'atenció administrativa és un dret. Tal com ens indica García Roca: "La Administración, para no verse crecientemente rechazada por la sociedad, habrá de tornarse más humana y deberá empezar a ver en cada uno de nosotros no un número, ni una ficha, ni una tarjeta, sino un sujeto personalizado e individualizado al que es preciso atender según sus intransferibles cualidades y condiciones".²³⁷

En el cas de les presons, queda absolutament justificat que això es faci extensible als interns, ja que depenen les 24 hores de l'Administració i, a més a més, contra la seva voluntat. La qüestió és com es pot garantir un bon servei als interns quan els mateixos professionals penitenciaris són víctimes del sistema. Des d'un punt de vista de la prevenció, resulta menys costós invertir i esforçar-se en la millora de la gestió que haver d'invertir esforços a reparar els danys causats per una mala praxi i els riscos que se'n deriven. En aquest sentit, la prevenció adquireix el seu màxim punt de representativitat. Efectivament, els costos de la no qualitat en els serveis, tant per deficiències internes com externes, produeixen unes despeses econòmiques i un desgast humà que generen uns riscos associats, inversament proporcionals al nivell

²³⁶ GARCÍA ROCA, J. (1992). *Servir al Ciudadano. Gestión de la Calidad en la Administración Pública. Público y privado en la acción social*. Madrid: Ediciones Gestión 2000. Ed. Popular

²³⁷ GARCÍA ROCA, J. *Ibidem*

d'excel·lència que es vol aconseguir. I que una bona gestió preventiva ho pot evitar. Definitivament, una bona gestió per aconseguir qualitat garanteix, a la llarga, menys despeses del servei i preveu els riscos en comptes de resoldre'ls.

“No és el que no sabem el que ens causa problemes, sinó el que sabem que no és així”.
Mark Twain²³⁸

L'objectiu de l'Administració no és l'enriquiment ni ha de ser la interessada promoció del càrrec de torn, sinó oferir un servei que ha de lluitar per arribar al grau d'excel·lència més alt possible en benefici dels interns. L'estalvi per reparar els mals causats per mitjà d'una bona gestió es pot reinvertir en la millora de la qualitat; és a dir, que la mateixa excel·lència en la gestió es retroalimenta.

IV.1. Els factors de risc que justifiquen un canvi en la manera de gestionar els centres penitenciaris

Per tal de justificar un plantejament clar sobre la necessitat d'un canvi en la gestió d'un centre penitenciari detectem, entre d'altres, els factors de risc següents:

- S'ha creat un estat de transició d'una etapa de canvi a una altra. Efectivament, recordant l'anàlisi dels capítols dos i tres veiem que l'evolució de les tecnologies, la crisi econòmica, la modificació del Codi Penal i el nou perfil dels interns reclama un nou model de gestió.
- La falta d'un lideratge directiu clar a causa de la feble (o rígida) guia de l'alta administració, o per manca de capacitats del mateix líder. Efectivament, la manca de carisma d'un líder dificulta una gestió amb els mínims de qualitat exigibles, a més de provocar una involució de tot allò que s'ha aconseguit fins ara.

²³⁸ LANGHORNE CLEMENS, S. (1835-1910), conegut pel seu pseudònim, Mark Twain, va ser un escriptor i humorista estatunidenc.

- Hi ha un sentit de potencial no comprès i poc fomentat entre els professionals. Sovint la qualificació dels professionals no es té en consideració a l'hora d'assignar-li funcions determinades i se'ls condemna a tasques per sota del seu potencial, cosa que genera un sentiment d'infravaloració i d'incoherència quan observen com es contracta personal extern per dur a terme funcions que podrien fer els mateixos professionals i reforçar-ne així la motivació.
- Els centres penitenciaris pateixen de “crisi d'identitat”: no es troba un sentit clar de quin és el seu propòsit real. Efectivament, la contradicció entre definir les presons com a centres de rehabilitació i reinserció xoca frontalment amb la construcció de presons que prioritza la seguretat, amb una mínima inversió en el tractament dels reclusos i la màxima inversió en seguretat, infraestructures i manteniment, amb uns pressupostos econòmics desorbitats.
- El model de gestió s'aferra a serveis i a pràctiques anacròniques. El grau de burocràcia administrativa actual en les institucions penitenciàries és inversament proporcional a l'efectivitat i qualitat del servei que s'espera de l'Administració.
- Entre els diferents col·lectius es detecta baixa moral i desinterès per la falta de consideració i reconeixement professional. La manca de recursos i les instal·lacions obsoletes, ja sigui per l'antiguitat de l'edifici o bé per la poca qualitat dels materials en les noves presons, prefabricats de xapa i guix, les retallades pressupostàries de sous i de personal, la despersonalització i burocratització... tot això genera desmotivació i un sentiment d'abandonament del professional en mans d'una Administració incapaç de gestionar-los, quan ja hem dit que les persones han de ser l'objecte principal de la gestió penitenciària.
- Es dona una alta rotació de professionals interins i manca de convocatòries d'oferta pública que dificulten consolidar un model clar de gestió. Efectivament, els moviments de professionals interpresó, sia per crear nous grups de treball o per qüestions de rotacions horàries, que poden ser provocades pel cessament de professionals a causa de les retallades

econòmiques, genera una manca de perspectiva i redueix la funció del professional a exercir les tasques encomanades en el dia a dia sense plantejar-se l'objectiu final de la seva funció. Passa el mateix amb els moviments interpresons. Cada cop que s'obren presons noves, com també la consolidació de places a partir d'oposicions, es desencadena un moviment de professionals que dificulta una estabilitat dels equips i grups de treball que garanteixin una mínima qualitat del servei.

- Els centres reben més demandes de les que pot atendre: la massificació intramodular, el pressupost limitat i la seva disposició polititzada, la immediatesa de respostes que reclamen els interns defensant els seus drets; unes situacions que generen un volum de treball que sovint provoca situacions de desbordament, tant entre els professionals com als jutjats.
- Hi ha dubtes o conflictes sobre la direcció futura d'un centre o sobre la reestructuració de l'equip directiu. Quan un membre de l'equip varia, varia la seva gestió, i això es transmet als professionals, quan s'han d'adaptar a les noves directrius i executar-les, encara que siguin contràries a les directrius del membre directiu anterior. Un exemple el tenim al CP Brians 1, que entre els anys 2004 i 2007 va canviar fins a tres vegades d'equip directiu. Els mateixos conflictes es generen a l'hora de triar els directius d'una presó nova. Dependrà de qui arribi en la direcció inicial en un nou centre per implantar les línies estratègiques d'intervenció diària a la presó que marcaran el futur de la institució.
- L'Administració ha implementat tecnologia i aplicatius nous però desconeguts pels professionals: programes d'introducció de dades, contrasenyes, correu corporatiu, blogs, pàgines web, intranets, nòmines... totes aquestes mesures donant per fet que el professional ja s'espavilarà per conèixer les noves prestacions tecnològiques a què s'haurà d'adaptar sense l'anàlisi d'una formació adequada i sense més explicació.

- Els professionals es veuen obstaculitzats per ordres de direcció, instruccions, regles, reglaments i directrius inflexibles, etc. Els protocols són tan rígids que qualsevol altra manera de fer queda qüestionada.
- Es detecten comportaments i/o normatives contradictòries que estan detenint o obstaculitzant el progrés de les parts interrelacionades, professionals i interns. Es reclama del professional el màxim rendiment, però les eines per aconseguir-ho són pràcticament inexistent, amb endarreriments salarials i l'eliminació de drets obtinguts per la lluita sindical com a elements negatius clau.

L'anàlisi d'una realitat en què es donen les variables exposades fa concloure que ha arribat el moment de proposar un nou model de gestió penitenciària amb la finalitat d'apostar per un nou model que s'ajusti a la realitat i adaptat als objectius establerts al Reglament Penitenciari.

IV.2. Cap a una nova interpretació del projecte penitenciari europeu

IV.2.1. Les eines per una nova forma de gestió penitenciària

El model d'institucions penitenciàries que l'arribada de la democràcia va aportar al nostre país ha quedat en un punt d'estancament que es pot qualificar no només d'obsolet sinó també d'ineficax. El projecte inicial no va sortir de l'estudi i aportacions de tots els agents participants. A més a més, l'enfocament psicològic de modificació de conducta dels interns i la perversió del doble càstig (el penal, quan l'intern no compleix les expectatives que se li plantegen sense tenir en compte les seves necessitats i capacitats, així com el fracàs del model rehabilitador i reinseridor, quan no s'han aportat ni les eines ni els recursos d'integració esperats de la societat) han obligat a fer un nou plantejament de la gestió penitenciària a Europa.

Efectivament, l'any 2004 va començar el que seria la tercera versió de les Normes Penitenciàries Europees,²³⁹ amb la finalitat de millorar l'aplicació dels drets humans, per una banda, i millorar el compromís polític en matèria penitenciària, de l'altra. De la mateixa manera que l'any 1973 es va voler donar una resposta introduint les Normes Mímines de les Nacions Unides del 1955, que aleshores, però, resultaven insuficients per dues raons.

- La primera, perquè les Regles Mímines van néixer amb una projecció universal, per la qual cosa molts dels drets reconeguts als països més desenvolupats apareixien devaluats, atès que ja s'havia arribat més lluny del que fixaven les recomanacions del text de les Nacions Unides.
- D'altra banda, aquesta mateixa projecció va obligar a una redacció excessivament programàtica que, en molts casos, no permetia convertir els continguts en un compromís polític penitenciari dels països als quals anaven destinades.

En referència amb les noves Regles Penitenciàries, volem destacar el més rellevant per tal de poder aportar alguna cosa que serveixi per implementar nous models d'entendre –i per tant, de gestionar la presó– partint dels importants canvis socials que han influenciat en el desenvolupament significatiu del dret penal al llarg de les dues últimes dècades.

Efectivament, tot i que com a presó l'execució de les penes privatives de llibertat i el manteniment dels detinguts necessita disposar de l'imperatiu de l'assegurament, la seguretat i la disciplina, al mateix temps han de garantir condicions de vida (incloent-hi els detinguts) que no atemptin contra la dignitat humana, i, alhora, oferir ocupacions constructives i un compromís permanent i veritable amb la seva reinserció en la societat. El Consell d'Europa destaca la importància que els estats membres del Consell continuïn actualitzant i respectant uns principis comuns amb relació a les seves polítiques penitenciàries; consideren, d'altra

²³⁹ “Una nueva versión de las normas penitenciarias europeas. Reflexiones”. Consell d'Europa. Consell de Ministres. Recomanació REC (2006) 2 del Comitè de Ministres dels Estats Membres sobre Les Regles Penitenciàries Europees (adoptat pel Comitè de Ministres l'11 de gener del 2006 en la 952a Reunió de Delegats de Ministres). *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. 2006, núm. 8. ISSN 1695-0194.RECPC 08-r1 (2006)
<http://criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-r1.pdf> (10/5/2016)

banda, que el respecte a aquests principis comuns reforçarà la cooperació internacional en aquest àmbit.

No és pas la nostra intenció exposar tot el document; ara bé, amb la perspectiva que genera, destaquem recomanacions que haurien de servir com a base per una reflexió profunda sobre la realitat actual i com a plataforma per impulsar un nou model de gestió. Els principis fonamentals són clars:

1. Les persones privades de llibertat han de ser tractades en el respecte als drets de l'home.
2. Les persones privades de llibertat conserven tots els drets, llevat d'aquells que els hagin estat retirats d'acord amb la llei per la seva condició de condemnats a una pena de presó o sotmesos a presó provisional.
3. Les restriccions imposades a les persones privades de llibertat estaran limitades a un estricte criteri de necessitat i han de ser proporcionals als objectius legítims per als quals s'han imposat.
4. La manca de recursos no podrà justificar que les condicions de detenció violin els drets de l'home.
5. La vida a la presó s'adaptarà, en la mesura que sigui possible, als aspectes positius de la vida a l'exterior del centre penitenciari.
6. Cada detenció ha de ser de manera que faciliti la reintegració a la societat lliure de les persones privades de llibertat.
7. La cooperació amb els serveis socials externs i, tant com es pugui, la participació de la societat civil en la vida penitenciària ha de ser garantida.
8. El personal penitenciari té una missió de servei públic important i la seva selecció, la seva formació i les seves condicions de treball li han de permetre proporcionar un alt nivell de prestació de servei als detinguts.

9. Totes les presons han de ser objecte d'una inspecció governamental regular, a més d'un control per part d'una autoritat independent.

Com hem conclòs abans, l'anàlisi d'una realitat en què es donen les variables exposades fa concloure que ha arribat el moment de proposar un nou model de gestió penitenciària amb la finalitat d'apostar per un nou model que s'ajusti a la realitat i adaptat als objectius establerts al Reglament Penitenciari. Aquesta finalitat ha d'anar dirigida a:

- Respectar la dignitat i el valor de les persones (interns i professionals) com el recurs més important, i que es transmet a la dignitat de la tasca envers els interns. No s'ha de menystenir el fet que els professionals de l'Administració treballen per fer un servei al ciutadà, i que els interns ho són.
- Crear unitat i consolidació entre les persones, la seva feina, els equips i el sistema de treball d'acord amb els objectius del centre penitenciari.
- Garantir el compromís dels gestors envers els professionals de l'organització a fi de donar uns resultats quantitius i qualitius a partir de l'eficàcia i eficiència en la gestió.
- Conscienciar que l'eix, l'entorn sobre el qual gira tota la gestió penitenciària, és l'intern, i no a l'inrevés.
- Incrementar la capacitat, la potencialitat i l'efectivitat dels professionals per garantir un servei eficaç i eficient a fi d'aconseguir els objectius establerts.
- Respondre a les necessitats reals, tant dels professionals com dels interns.
- Implicar els professionals en la presa de decisions i deixar de tractar-los com a executors passius de les ordres rebudes.

Dos són els principis²⁴⁰ més innovadors que cal destacar dins aquest nou enfocament, i que considerarem com les bases d'un nou plantejament de política criminal destinat a l'execució de les penes privatives de llibertat:

1) **Principi de reinserció social.** Hem de destacar que aquesta formulació té el seu fonament en el fracàs del projecte resocialitzador, en què diu que: “[...] a la postre ha servido sobre todo como un poderoso instrumento legitimante de la prisión gracias al cual, lejos de convertirla en una pena excepcional de última ratio, se nos aparece no solo como la pena hegemónica en relación con las demás, sino que en si misma considerada se emplea con más intensidad y frente a más infracciones que en cualquier otro momento de su historia”.²⁴¹

El plantejament alternatiu es presenta com una acceptació del reclús com a individu, i per això se li han d'oferir els serveis necessaris per superar les seves carències. Els serveis socials i la criminologia guanyaran protagonisme, en detriment de la psicologia i els seus programes de modificació de la conducta. “[...] La reinserción social nos sitúa frente a un condenado más real, más concreto; ante un sujeto con muchas carencias, algunas de las cuales tienen su origen en su propia condición de recluso. El sistema penitenciario no puede pretender, ni es tampoco su misión, hacer buenos a los hombres, pero sí puede, en cambio, tratar de conocer cuáles son aquellas carencias y ofrecer al condenado unos recursos y unos servicios de los que se pueda valer para superarlos. En cierta forma se propone que las terapias resocializadoras y la psicología sean desplazadas por la oferta de los servicios sociales y la sociología.”²⁴²

Segons aquest principi, observem que en cap moment es fa esment a la resocialització o a la reeducació, en clar detriment del model conductista, atès que estava integrat dins la perversió del sistema i s'apostava per la “reintegració en la societat” del penat a partir de la individualitat.

²⁴⁰ Op. cit. pp. 4-5

²⁴¹ Op. cit. pp. 4-5

²⁴² Ídem

2) **Principi de normalització social.** De la mateixa manera que hem reiterat que els interns són un reflex de la societat, aquest principi constata que la presó ha de ser un reflex de la societat lliure. No hi ha raó perquè la vida dins d'una presó es tracti de *presonalitzar* i, en canvi, sí que hi ha molts arguments a favor de la seva normalització social: “La vida en la prisión se adaptará en la medida de lo posible a los aspectos positivos de la vida en el exterior de esta; se convierte en el auténtico eje en torno al cual deben resolverse los grandes y los pequeños problemas de la ejecución penitenciaria. A esta normalización social se llega por los caminos de la humanización del castigo mejor que con pretensiones rehabilitadoras. La prisión no puede añadir más castigo al condenado que la privación de su libertad ambulatoria. A lo largo de la ejecución a este se le van a ofrecer programas de capacitación, a la salida se le ayudará con recursos, pero sobre todo día a día el sistema tratará de diseñar una prisión”.²⁴³

La coherència d'aquesta afirmació rau en el fet que tots els treballadors implicats en el teixit penitenciari saben quin és el model social al qual han de recórrer per complir aquesta normalització; per tant, es poden trobar amb facilitat pautes d'actuació i fer un exercici crític dels excessos penitenciaris de la presó. Fins ara, i en detriment dels drets dels interns, el llenguatge reeducador i rehabilitador, del qual només participaven uns pocs, era massa tècnic, asèptic i incompreensible per a la majoria.

Cal reforçar, a fi d'assegurar aquesta normalització social, unes relacions fluïdes entre la societat i la presó. Per garantir que la vida a la presó s'assembla a la vida en llibertat s'ha de permetre l'accés de la societat a partir de diferents instàncies dins la presó. La societat s'ha de corresponsabilitzar del mal que es causa a la població penitenciària i convertir-se en garant de l'evitació dels abusos i excessos.

Hem de reiterar que el privat de llibertat no ha de perdre la seva condició de subjecte de dret al qual se li ha de permetre l'exercici de tots els drets que no estiguin afectats directament pel

²⁴³ Op. cit. pp. 4-5

compliment de la pena. L'accés a l'exercici d'aquests drets s'ha de garantir amb independència dels recursos disponibles per part de l'administració penitenciària. A un penat no se'l pot usurpar cap dret que les normes li reconeguin (per exemple, disposar d'una cel·la individual) a causa de la massificació desmesurada que es viu a les presons europees. "El principio de legalidad y el correspondiente control de legalidad que debe ejercer una autoridad independiente cierran este conjunto de principios fundamentales. Se establece una reserva absoluta de ley, de manera que ningún reglamento ni disposición de rango inferior puede restringir el ejercicio de los derechos de los condenados salvo que esté amparado por una norma de rango superior que lo contemple".²⁴⁴

Per bé que es recomana que el control sigui per part d'estaments independents, també es considera necessari un control independent dels estaments judicials per coherència amb els postulats propis d'un Estat de Dret. "Si el poder judicial debe también ejecutar lo juzgado y tiene como misión controlar que el Estado y los particulares actúen conforme al Derecho, su presencia en la fase de ejecución de las penas de prisión es recomendable, porque es precisamente allí, en ese marco, donde mayores son los riesgos de lesión de los derechos fundamentales de las personas".²⁴⁵

En aquest aspecte cal insistir en la necessitat de vetllar pels interns que, a causa de les seves característiques especials, requereixen una atenció d'acord amb al criteri d'excepcionalitat arran de les seves circumstàncies: malalts mentals, immigrants, joves, dones embarassades... El respecte al principi de la diversitat exigeix que la seva situació i les seves necessitats han d'estar regides per unes regles especials.

En definitiva, segons aquests dos principis, cap privació de llibertat justifica que es restringeixin els drets de la legislació penitenciària. La separació d'un grup de privats de

²⁴⁴ Ídem. pp. 4-5

²⁴⁵ Ibídem. pp. 4-5.

llibertat mai pot ser per establir pitjors condicions, i això amb independència de quin sigui el motiu i la privació de llibertat, la naturalesa d'aquesta, l'òrgan que ho disposa o el lloc en el qual s'executa. Per aquesta raó es destaquen uns tipus d'aspectes determinats del procés d'un penat un cop arriba a la presó, basant-se en aquestes noves recomanacions.²⁴⁶

IV.3. Les recomanacions de les normes europees penitenciàries

D'acord amb aquestes normes, en destaquem les que poden incidir més per crear unes noves bases que facilitin la gestió d'un nou model penitenciari:

IV.3.1. L'ingrés d'una persona en un establiment penitenciari

Fins ara havia quedat en un segon terme, considerat com un simple tràmit administratiu. Ens referim al moment de l'ingrés, la frontera entre la vida en llibertat de la persona i el tancament en un medi desconegut. Efectivament, el moment de l'entrada en un centre per complir una pena de presó ha estat considerat per la ciència penitenciària com un dels que mereix més atenció, però que a la pràctica és un tràmit que dura 48 hores d'angoixa per part de l'intern, que no sap a què s'enfronta. I encara menys si parlem de població immigrant amb llengües i cultures diferents, sovint una barrera infranquejable per part dels professionals. De fet, no hi ha cap disposició que garanteixi la presència d'un intèrpret, sobretot de les llengües i cultures minoritàries.

És per això que una sèrie de raons jurídiques i psicosocials recomanen que els serveis penitenciaris es posin en funcionament així que tingui lloc l'ingrés. La necessitat que aquest ingrés es faci amb totes les garanties d'un Estat de Dret implica que cal consignar totes les dades relatives a les circumstàncies jurídiques d'aquest, des de la identitat i la data fins a l'autoritat i el motiu de la condemna. Per raons mèdiques ha de quedar constància de les possibles lesions que presenti el subjecte ingressat. Per raons penitenciàries cal avaluar-ne el

²⁴⁶ Op. cit. pp. 6-28. Destaquem els aspectes més rellevants del document.

perfil de perillositat i psicològic de cara a una ubicació correcta en l'establiment on ingressa o en un altre de més adequat. L'ingressat ha d'estar informat des del primer moment de totes aquestes circumstàncies, i, per raons humanitàries, ha de poder informar els seus familiars o altres persones de l'exterior d'aquesta entrada a la presó. Amb tot, s'ha de tenir en compte que el subjecte que hi ingressa des de l'exterior s'integra per primera vegada en una societat altament complexa on un desconeixement de tot el sistema de prohibicions i normatives el pot fer mereixedor d'una sanció si no ha estat informat amb detall de la vida dins del centre. Les noves recomanacions ho deixen clar: quant a la informació penitenciària, que és desconeguda absolutament per qualsevol persona que entra a la presó des de l'exterior, només quan s'ha fet una explicació exhaustiva sobre les qüestions regimentals se'n pot exigir el compliment. Per aquest motiu la recomanació no es queda en el fet de garantir l'idioma que entengui el reclus per comprendre, de manera intel·ligible i segons el seu nivell cultural, la informació genèrica de la presó, sinó que aquest ha de disposar d'uns fullets explicatius de tots els aspectes rellevants de la vida dins de la presó en què es troba.

IV.3.2. El criteri organitzatiu de triar un centre penitenciari per complir condemna al territori

La ubicació dels interns al mapa penitenciari d'un país ha d'estar presidit, en primer terme, per la necessitat de facilitar el seu contacte amb el món exterior (família, amics, feina, etc.). La ruralització en què es troben la majoria de les noves presons a fi d'abaratir costos és una barrera a l'hora de mantenir vives les relacions amb l'exterior, una circumstància a la qual se suma, en moltes ocasions, la manca d'atenció a les necessitats de reinserció, tant durant l'inici de l'ingrés com al llarg de l'estada al centre penitenciari. D'aquesta manera es deu preveure que l'intern, durant l'execució de la pena, pugui sol·licitar per aquests motius un canvi de centre, on s'haurà de prioritzar l'objectiu de la reinserció social en detriment de criteris basats en la seguretat.

Aquesta disposició ens sembla encertada, ja que té, a més a més, l'avantatge de corresponsabilitzar-lo en el disseny del seu propi estatus penitenciari, a més d'afavorir la proximitat de la família, nucli fonamental per regularitzar i normalitzar la vida penitenciària i fer-la més compatible dins la societat "real". Així i tot, la ubicació dels interns sovint depèn de criteris organitzatius o de seguretat que allunyen el compliment d'aquest objectiu. Principalment, a causa de la massificació de les presons; de fet, les condicions d'habitabilitat actualment s'han convertit en un repte dels establiments penitenciaris; això és, la necessitat de donar cabuda a més persones de les que hi caben realment i amb la qualitat sanitària que mereixerien, atès que l'edifici i el manteniment de les instal·lacions penitenciaris obliga a reduir per sota del que permet els índexs d'habitabilitat.²⁴⁷

IV.3.3. La classificació penitenciària dels interns

L'evolució restrictiva evident dels criteris clàssics de la separació és la millor evidència de la seva pròpia crisi. Efectivament, les separacions sobre la base de criteris predeterminats (separació per raons de delictes, de perfil social, per comportament...) són, en la majoria de casos, el resultat d'aplicar criteris morals i presumpcions de perillositat sobre la població penitenciària, que converteixen la separació en discriminació, debiliten la consciència col·lectiva i allunyen el model de vida dins de la presó del que es dona en la societat lliure.

De fet, moltes de les separacions (principalment per raons de sexe) s'acaben convertint en un paradoxal obstacle per als esforços reinseridors. Fins i tot donant per bo que ocasionalment certes separacions puguin trobar una justificació en les necessitats terapèutiques i no en simples prejudicis, la veritat és que aquestes es tendeixen a consolidar (i perpetuar), ja que els serveis

²⁴⁷ Es troba a faltar, en aquest nou text de les normes penitenciaris europees, una recomanació sobre les dimensions que ha de tenir una cel·la i sobre els metres quadrats per intern que ha de correspondre a les zones comunes.

penitenciaris no tenen l'agilitat suficient per respondre amb una suspensió immediata de la separació quan això fos convenient per a l'intern.

El text normatiu no només restringeix les separacions a la mínima expressió, sinó que immediatament recomana la possibilitat que qualsevol d'aquestes es pugui abandonar si això convé als interns als quals s'aplica i no representen un perill verificable. Una solució que sembla la més encertada, ja que obliga a revisar en cada moment la conveniència de tenir o no separats els interns en un centre per les raons ja exposades.

IV.3.4. Els hàbits d'higiene i neteja en un establiment penitenciari

La diferent extracció social i cultural dels interns, la cultura o la religió de vegades poden ser la causa que certs interns no compleixin ni tan sols amb els mínims criteris exigibles pel que fa a les condicions higièniques, fet que provoca una convivència difícil i que sovint és l'origen de disputes. D'aquí ve l'interès a recomanar que s'estableixi una corresponsabilitat dels interns en l'àmbit de la neteja. El dret a tenir les persones i les instal·lacions netes es tradueix en el deure que l'Administració no permeti la massificació de l'establiment penitenciari i proveeixi els interns de mitjans suficients per poder-se rentar i netejar les zones de residència.²⁴⁸

IV.3.5. La gestió i el control de l'alimentació en una presó

Cal observar que: "En tots els establiments penitenciaris es proporciona a les persones recluses una alimentació convenientment preparada, que respon a criteris adequats de nutrició i que també té en compte especificitats; per exemple, per motius d'edat o de salut i, en la mesura que sigui possible, per conviccions personals i religioses. Són els serveis sanitaris de

²⁴⁸ En referència amb el vestuari cal destacar que les peces de vestir, que en altres temps havien estat un instrument d'estigmatització, avui han de ser una manera de preservar la intimitat i protegir-se davant les condicions climàtiques en els mateixos termes que en la vida en llibertat.

l'establiment els que controlen que la dieta dels interns sigui equilibrada i que respongui i s'ajusti a les exigències dietètiques de la població reclusa. També s'ocupen de la nutrició dels més petits de tres anys que, en determinats establiments penitenciaris, conviuen amb les mares. En el cas de persones malaltes, controlen i supervisen la dieta més adequada. Les racions s'elaboren a les cuines dels establiments de manera diària, normalment per part dels mateixos interns, formats, contractats i gestionats pel personal especialitzat del CIRE. En tots els centres es fabrica el pa i la brioixeria per al consum de tota la població penitenciària. Es fan tres àpats al dia; esmorzar, dinar i sopar, fet que garanteix que els plats són servits en calent. Disposen d'aigua potable tot el dia".²⁴⁹

Aquest àmbit també ha merescut una atenció especial, atès que gràcies a aquesta es compleix l'obligació de vetllar per la vida dels interns. Com és reconegut per la majoria dels textos legals, el respecte a la llibertat de pensament, de consciència i de religió es manifesta en el dret dels interns a poder triar un règim alimentari adequat a la seva filosofia o religió. Aquest dret està reconegut i s'aplica a tots els centres i amb tota mena de dietes (baixa en sal, per a diabètics, musulmana, vegetariana, sense gluten, etc.).

Cal fer esment de *l'Informe anual del mecanisme català de la prevenció de la tortura 2018* que du a terme el Síndic de Greuges de Catalunya sobre la gestió dels econòmats (avui denominats *botigues*, ja que tenen un preu de venda lliure, i no com seria un preu contingut si es tractés d'un economat amb un preu màxim marcat) i el treball productiu als centres penitenciaris, que reitera un funcionament defectuós i de queixes permanents arran del preu abusiu i de monopoli dels articles que venen a les botigues dels Centres, com també dels sous baixos i abusius que reben els interns per la feina que fan als tallers dels centres penitenciaris.

²⁴⁹ Ministeri de l'Interior - Secretaria General d'Institucions Penitenciàries (2015). *Alimentació*. Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/porta/laVidaEnPrision/PrestacionesYServicios/alimentacion.html>

Segons l'informe del Síndic: “Una queixa recurrent en les visites que fa l'equip de l'MCPT [Mecanisme Català per a la Prevenció de la Tortura] als Centres Penitenciaris de Catalunya és el preu excessiu dels productes que es venen als economats (botigues), en particular els de primera necessitat. És una queixa que manifesten persones internes en tots els centres de Catalunya i que es vincula a la gestió dels economats per part del CIRE (Centre d'Iniciatives per a la Reinserció), empresa pública dependent del Departament de Justícia. Tant és així que l'únic centre on els interns consideraven que els preus de l'economat s'ajustaven a les seves possibilitats era la presó Model, que va ser l'únic centre que no va arribar a ser gestionat per aquest ens”.²⁵⁰

A més a més, “la primera de les qüestions que s'aborda en aquest capítol no és nova. L'any 2013 el Síndic va obrir una actuació d'ofici per analitzar els preus dels productes de les botigues CIRE en comparació amb els preus dels mateixos productes que es venien en altres centres penitenciaris on el CIRE no intervenia. Es va constatar que, efectivament, als centres penitenciaris on hi havia establert el sistema de botigues del CIRE els preus eren superiors als dels altres centres. Alguns productes fins i tot resultaven més cars que en comerços de l'exterior, un punt que contravenia el que disposa la Llei Orgànica General Penitenciària”.

En aquell moment, a inicis de l'any 2014, la directora general del CIRE va informar que es faria una revisió dels preus dels productes i es va decidir rebaixar el preu d'alguns dels articles. Malgrat que la rebaixa ha estat efectiva, tal com ha pogut comprovar l'MCPT en les taules anuals de preus corresponents al període que va des del 2013 fins a l'actualitat, això no ha estat suficient, en molts casos, per complir el que estableix la normativa.

En resposta a la investigació iniciada recentment, el director del CIRE al·lega dos motius principals per justificar els preus actuals:

²⁵⁰ SÍNDIC (desembre del 2018). *Informe del mecanisme català per a la prevenció de la tortura* p.19). [PDF]. Recuperat de http://www.sindic.cat/site/unitFiles/5877/Informe%20MCPT%202018_cat.pdf

1. En primer lloc, els productes que es poden adquirir a les botigues del CIRE són de naturalesa complementària, i no productes de primera necessitat.

2. D'altra banda, l'estudi comparatiu elaborat per dos membres de la Comissió de Seguiment i dos membres de l'empresa adjudicatària determinaria que l'import de la cistella de botigues es troba dins la mitjana de cistelles dels comerços de les localitats on estan ubicats els centres.

Així mateix, en l'informe enviat al Síndic de Greuges també s'indica que, des de l'any 2013 i fins al 2018, s'ha rebaixat el preu d'alguns dels productes i que la Comissió de Seguiment ha adquirit el compromís de continuar treballant en aquesta línia. En relació amb aquest capteniment, no deixa de ser rellevant que la rebaixa de preus i de quantitat de productes més significativa tingués lloc l'any 2013, coincidint amb els suggeriments que va formular el Síndic dins de l'actuació d'ofici 7463/2013.

Enguany cal recordar que la legislació atorga un dret a les persones internes a l'adquisició i el consum de productes pel seu compte per mitjà del servei d'economat. Aquest dret està reconegut al paràgraf segon de l'article 24 de la Llei Orgànica 1/1979, de 26 de setembre, General Penitenciària, en què s'indica explícitament que els preus, "en cap cas, poden ser superiors als que regeixin en la localitat en què es trobi ubicat l'establiment".

Així mateix, i per fer l'aclariment, tornem a destacar que va ser el CIRE qui va canviar la denominació d'economat pel de *botigues*; recordem que les botigues poden vendre a preus sense màxims i que els economats, per contra, i tal com expressava l'informe, ha d'oferir un preu dels productes no superior a la mitjana dels comerços del voltant del municipi en qüestió. També, i en la mateixa línia, el CIRE deixa clar la tendència a no tenir en compte que els salaris, el control horari i les condicions laborals són un xic abusives, tal com expressa el Síndic. Pel que fa a l'adequació dels salaris a les jornades laborals de les persones internes en centres penitenciaris, l'informe elaborat pel director del CIRE indica que les retribucions del personal intern que treballa en tasques de serveis auxiliars es calcula prenent com a referència el salari

mínim interprofessional (SMI), de manera que el sou es fixa proporcionalment al nombre d'hores realment treballades i al rendiment assolit.

Sobre aquesta qüestió, la resposta del CIRE ha estat que s'està duent a terme una auditoria interna el resultat de la qual s'elevà a una comissió de treball mixta. Aquesta comissió, integrada per la Direcció General de Serveis Penitenciaris i el mateix CIRE, analitzarà i valorarà la situació actual i proposarà les mesures correctores que siguin més adequades a fi de regularitzar la situació de les persones internes que treballen en serveis auxiliars. Es tracta, per tant, d'una qüestió que encara no està resolta i de la qual l'MCPT haurà de fer el seguiment al llarg dels mesos vinents.

En aquest sentit, podem observar la resolució i conclusió general del Síndic sobre aquesta qüestió:

B) “El CIRE ha de revisar de manera urgent i a la baixa els imports de tots els productes que comercialitza, particularment dels que siguin de primera necessitat, com ara els productes d'higiene femenina. A més a més, l'administració penitenciària ha d'establir un sistema de control exhaustiu del temps que passen les persones internes que fan feina en serveis auxiliars dels centres penitenciaris als seus respectius llocs de treball. En concret, cal que s'instal·lin rellotges de control horari en dependències com ara la cuina central i els *offices* dels mòduls residencials, amb la finalitat que les persones internes puguin acreditar fefaentment el temps que hi treballen, que ha de coincidir amb les hores que cotitzen al règim general de la Seguretat Social”.

IV.3.6. El dret dels interns a l'assessorament dels juristes penitenciaris

Com veurem més endavant, aquesta recomanació queda ben lluny de ser una realitat. Tanmateix, les recomanacions insisteixen en la importància d'assegurar l'accés a la justícia als privats de llibertat. Un objectiu que s'ha convertit en prioritari en la política penitenciària

moderna, ja que si, en definitiva, el control de legalitat no es garanteix (i per això cal blindar les garanties de l'assessorament jurídic), la millor de les lleis no passaria de ser una simple declaració programàtica. A l'Estat espanyol, però, la legislació penitenciària resulta més restrictiva per a l'exercici de l'advocacia dins de la presó que a la resta d'estats europeus.

En efecte, la confidencialitat ha d'estar garantida, independentment del tema que l'advocat hagi de tractar amb el seu client. No obstant això, la nostra legislació planteja una distinció artificiosa per raó de la naturalesa jurídica del tema que el lletrat hagi de tractar i, a més a més, estableix un règim excepcional quan es tracta d'interns que estan ingressats per delictes relacionats amb el terrorisme. El principi general ha de ser tal com estableixen les normes europees; és a dir, que tota limitació de la confidencialitat ha d'estar autoritzada per un jutge. D'altra banda, la regulació concreta de les visites s'ha d'acordar amb els col·legis professionals corresponents.

Tanmateix, cal dir-ho tot: en les institucions penitenciàries el fenomen del terrorisme internacional és relativament nou i, per tant, cal ser prudent a l'hora d'enfocar aquest tema. En tot cas, l'administració penitenciària està obligada, tant com sigui possible, a afavorir l'assistència jurídica als interns, especialment quan aquests es troben en presó preventiva.

IV.3.7. El contacte dels interns amb el món exterior

En aquest sentit, la Secretaria General d'Institucions Penitenciàries²⁵¹ afirma que el temps a la presó és un mitjà de reinserció i reeducació establert per mitjà d'un tractament que serà complementat i facilitat per diverses activitats.

Aquest àmbit ha estat objecte d'una modificació rellevant en comparació amb la versió precedent. Efectivament: ni tan sols les restriccions que poguessin trobar justificació en el procediment o la investigació penal, el manteniment del bon ordre i la seguretat, com també de

²⁵¹ Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. (2010). *El sistema penitenciario español*: Ministeri de l'Interior.

la prevenció de les infraccions penals i de la protecció de les víctimes, poden ser de tal naturalesa que impedeixin totalment aquestes relacions fora de la presó. Aquesta solució dels possibles conflictes a favor de preservar els contactes exteriors ens pot donar una idea de la importància que aquests tenen en un sistema penitenciari orientat a la reinserció social dels condemnats. D'altra banda, i independentment de les necessitats de reinserció social, certes sortides extraordinàries del centre han d'estar garantides en casos d'esdeveniments familiars rellevants (malalties greus d'un familiar, casaments, paternitats, maternitats...); de nou veiem desenvolupat, en aquesta disposició, el principi d'humanització del càstig.²⁵²

L'administració penitenciària ha de dissenyar un model regimental en què s'insereixin d'una manera natural un extens i variat programa de contactes amb l'exterior que asseguri a tots els interns la possibilitat d'accedir-hi respectant alhora la seva dignitat.

IV.3.8. El dret a les comunicacions amb l'exterior i els permisos de sortida

Dels contactes amb l'exterior formen part les comunicacions de notícies, en totes dues direccions. L'intern ha de poder informar i ser informat de totes les incidències que visqui en el seu dia a dia penitenciari i de les coses que passin als seus afins durant el temps que es trobi a la presó. Com a novetat, el text es refereix al dret dels interns a poder comunicar-se amb periodistes dels mitjans de comunicació. Es tracta de facilitar un sistema de control mediàtic de la vida carcerària. Tal com diu la doctora Carmen Navarro Villanueva:²⁵³ “Les comunicacions i visites, d'una banda, i els permisos de sortida, de l'altra, responen a l'objectiu de no aïllar el penat del seu entorn familiar i social, al qual haurà de retornar, al mateix temps que contribueixen a fer efectiu el principi de resocialització i reinserció, proclamat a

²⁵² En aquesta disposició es troba a faltar, una vegada més, les condicions en què els interns surten a gaudir dels seus drets. Actualment, a les presons catalanes els interns que han de fer sortides extraordinàries (per raons humanitàries relacionades amb familiars directes, generalment malalties greus i defuncions), si no reuneixen els requisits establerts, s'han de presentar davant la família enmanillats i amb vigilància dels cossos de seguretat.

²⁵³ NAVARRO VILLANUEVA, C. (2017). *L'execució de la pena de presó, peculiaritats de l'execució femenina*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB

l'article 25.2 CE. Pel que fa als permisos, descrits com a important element de tractament, en la mesura que constitueixen una preparació per a la vida en llibertat, l'oportunitat de la seva concessió, a instància de l'intern, recau en els equips tècnics de tractament.²⁵⁴

Quant a les comunicacions i visites, és el Consell de Direcció qui fixa els dies en què els interns es poden comunicar, preferentment durant els caps de setmana (art.42.1 RP), de manera que tinguin, com a mínim, dues comunicacions d'uns vint minuts a la setmana i les que permeti l'horari de treball dels classificats en tercer grau. Ara bé, aquestes comunicacions poden ser intervingudes i fins i tot suspeses, sempre sota motivació, pel director de l'establiment penitenciari, i se n'haurà d'informar l'autoritat judicial competent; és a dir, el jutge de vigilància, si es tracta de penats, i el d'instrucció, si es tracta d'un pres preventiu".²⁵⁵

IV.3.9. El règim penitenciari per aconseguir una convivència ordenada i pacífica

Cal recordar que el règim penitenciari és el conjunt de normes reguladores de la vida a la presó amb l'objectiu d'aconseguir una convivència ordenada i pacífica. Està orientat a aconseguir la retenció i custòdia dels reclusos i garantir l'èxit del tractament respecte als penats i els sotmesos a mesures penals. "El règim penitenciari està dirigit a la consecució de dues finalitats diferents, segons vagi dirigit a interns preventius o penats:

- 1) El règim de presó preventiva té com a objectiu retenir l'intern a disposició de l'autoritat judicial (article 5 de la LO 1/1979).

²⁵⁴ "De resultes de l'informe elaborat per aquells, la junta de tractament acorda la concessió o denegació del permís sol·licitat i eleva aquest acord, juntament amb l'informe de l'equip tècnic, al jutge de vigilància o al centre directiu, segons es tracti d'interns classificats en segon o tercer grau de tractament.

Si el sol·licitant del permís és un intern preventiu caldrà l'autorització de l'òrgan judicial del qual depengui, que serà el jutge d'instrucció que va decretar aquesta mesura cautelar, en la majoria dels casos. D'aquesta manera, es dona pas a un nou òrgan judicial, diferent del sentenciador i del jutge de vigilància, però sembla lògic que sigui aquest qui decideixi sobre l'oportunitat del permís.". Ídem

²⁵⁵ L'article 51 de la LGP distingeix dues classes de comunicacions: a) en primer lloc, les que el Tribunal Constitucional, en la seva sentència 183/1994 de 20 de juny, qualifica de generals, entre l'intern i els seus familiars, amics i representants acreditats d'organismes i institucions de cooperació penitenciària, i que podran ser suspeses o intervingudes "per raons de seguretat, d'interès del tractament i del bon ordre de l'establiment"; b) d'altra banda, el TC al·ludeix a les comunicacions de l'intern amb el seu advocat defensor o amb l'advocat expressament cridat en relació amb qüestions penals. Segons doctrina reiterada del Tribunal Constitucional, aquesta mena de comunicacions només podran ser suspeses o intervingudes "de manera motivada i proporcionada per l'autoritat judicial sense que, en cap cas, l'administració penitenciària pugui interferir-les". Íbidem

2) La finalitat primordial del règim als establiments de compliment és aconseguir l'ambient adequat per a l'èxit del tractament (article 71.1 L'1/1979)".²⁵⁶

S'hi troba a faltar una atenció més gran als límits a què ha d'estar sotmesa l'activitat regimental i els criteris que s'han d'emprar en els conflictes de fins entre les qüestions regimentals i les metes de reinserció. Efectivament, el text revela la voluntat dels redactors a favor de les necessitats dels detinguts com a criteri preferent a l'hora de dissenyar el règim. Unes necessitats que no poden ser altres que les que presenti la persona de cara a la seva reinserció social. Les variacions regimentals depenen de tot un conjunt de circumstàncies que van des de les subjectives (segons la interpretació que cada professional pugui fer del Reglament Penitenciari en l'exercici de les seves funcions, o bé segons el perfil del condemnat a qui s'aplica) fins a les arquitectòniques i de disposició de recursos. Així, per exemple, el règim de visites serà diferent en funció de les necessitats de l'interessat, però també de la disponibilitat del centre. Així mateix, les restriccions regimentals per a persones especialment protegides s'ha de practicar en un marc de garanties a fi d'evitar que al darrere s'hi amaguin estratègies de discriminació o sancions encobertes. Per tant, han d'estar presidides pel principi de necessitat i proporcionalitat i han de tenir el consentiment de l'intern.

IV.3.10. El treball penitenciari, l'educació per a adults i l'esport

Aquests tres elements constitueixen serveis que l'administració penitenciària ha de posar a disposició dels interns en una proporció suficient a la població a què va dirigida. Tots tres comparteixen una mateixa finalitat; no es tracta de generar falses expectatives sobre les possibilitats resocialitzadores d'aquestes activitats i convertir-les en exercicis d'adoctrinament,

²⁵⁶ Extret de Wolter Kluwer (s/d). Règim penitenciari. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.wolterskluwer.es>

sinó senzillament oferir a l'intern, durant el temps penitenciari, les possibilitats de capacitar-se per fer més fàcil la seva tornada a la societat.

Des d'aquesta òptica cal procurar que tant el treball com l'educació responguin al principi de normalització social i no difereixin més de l'estrictament necessari del contingut i desenvolupament d'aquestes activitats en la societat lliure. Correspon a l'administració penitenciària facilitar o proporcionar prou feina per ocupar els interns en dies laborables i garantir el descans setmanal. Aquest mandat, a la pràctica, no passa de ser una declaració de bones intencions, i a les presons continua sent majoritari l'atur entre la població reclusa activa. Així, per exemple, a Espanya hi ha presons que arriben a uns índexs de desocupació en les feines productives del voltant del 90%; d'altres ofereixen feina a temps parcial després de passar per una llista d'espera i generant els dubtosos llocs de treball als anomenats "destins", on contracten els interns per fer la neteja dels lavabos, patis, menjadors i tasques semblants.

La relació presó-treball és molt problemàtica, i per bé que una política penitenciària adequada podria afavorir l'ocupació dins de les presons, la majoria dels especialistes convenen que hi ha raons estructurals que fan impossible arribar a unes quotes d'ocupació similars en comparació amb la societat lliure. De manera resumida es poden citar tres grans problemes: d'ordre econòmic, jurídic i organitzatiu. Des del punt de vista econòmic, el treball penitenciari no és competitiu a causa de la seva baixa productivitat; concretament, entre un 11 i un 15% en comparació amb el treball en llibertat; això es deu, sobretot, a dues circumstàncies: d'una banda, una maquinària i una tecnologia antiquada a causa de les poques inversions; de l'altra, a la qualificació professional inferior del reclus. És cert que quan es valoren els serveis públics (i l'activitat penitenciària n'és un) el criteri de la rendibilitat no pot ser ni l'únic ni el més important, i, en aquest sentit, s'afirma que la presó més rendible és la que ofereix unes quotes de reinserció més altes. No obstant això, una política laboral realista que intenti evitar la pèrdua

de llocs de feina ha de tenir en compte els criteris econòmics a l'hora d'organitzar el treball penitenciari; per aquest motiu, aquestes dificultats s'intenten compensar, des de la mateixa administració, oferint avantatges de tipus fiscal i d'altres que deroguen certes obligacions empresarials de les normes laborals comunes. La baixa rendibilitat es tradueix, a més a més, en lògiques reticències empresarials de cara a negociar uns salaris dignes.

Els grans centres penitenciaris, per la seva ubicació en zones rurals i en regions poc desenvolupades industrialment, afavoreixen que molts empresaris es facin enrere per la incertesa de l'operació econòmica, distància i transport, i hores d'espera per càrregues dels productes. Des del punt de vista jurídic ens trobem una situació complexa arran de la manca d'un contracte de treball. Encara que es consideri el treball penitenciari com una relació laboral, no acostuma a existir un contracte entre el treballador i l'empresari, sinó que enmig se situa l'Administració,²⁵⁷ que, d'una banda, convé una concessió de tipus administratiu amb els empresaris, i, de l'altra, regula les condicions del treball a partir de la legislació penitenciària. La previsió legal d'una certa participació dels interns en les negociacions no es compleix, i aquestes tenen lloc al marge dels presos i dels seus interessos, un fet que afegeix un element més que afavoreix el desinterès i la baixa rendibilitat. Tampoc és una causa imaginable de la condició de persona privada de llibertat que es puguin reconèixer amb plenitud, al reclus-treballador, els drets que són comunament acceptats per a la resta dels treballadors. Els drets a la promoció laboral i a la lliure elecció de la feina o la professió, que cada vegada són més qüestionats fins i tot en la societat lliure, es fan impracticables a la presó, i el mateix cal dir del dret de vaga o a la reivindicació col·lectiva, que, si bé no s'han de negar per principi,

²⁵⁷ El Centre d'Iniciatives per la Reinserció (CIRE), en el cas de Catalunya, monopolitza tot allò referent als tallers productius, a més de gestionar altres serveis, com són el servei de cuina dels interns i el servei de cafeteria dels professionals, a més d'absorbir els professionals amb contractes laborals que fins fa poc depenien del Departament de Justícia. És curiós que els professionals no puguin pagar ni en metàl·lic ni amb targeta, sinó que han d'avançar els diners en monedes o bitllets no més grans de 20 € en màquines expenedores que no et donen cap rebut amb el NIF de l'empresa en què consti que s'ha fet un ingrés. El fet que les presons catalanes estiguin en espais rurals obliga els professionals a ser consumidors forçats del servei del CIRE, que no té competència, i deixa en una situació d'indefensió tant els treballadors com els interns. Una incongruència total amb les noves regles, en què s'especifica que s'ha de procurar que l'intern tingui accés al mercat lliure en les mateixes condicions de preus que qualsevol persona per adquirir tots aquells articles autoritzats al centre. S'han d'evitar les pràctiques monopolistes i els preus "superiors als del mercat exterior".

s'enfronten a dificultats penitenciàries indefugibles. Des del punt de vista organitzatiu, els conflictes entre els criteris de seguretat i de planificació laboral són molt nombrosos. L'administració penitenciària és poc procliu a desatendre les raons de seguretat de l'establiment en favor de les exigències d'una cadena de producció; ben al contrari, de fet aquí es tendeix, com en altres aspectes de la vida a la presó, a la sobrevaloració de la seguretat.

Davant aquest panorama, es valora molt positivament que les Regles Penitenciàries Europees obliguin les autoritats penitenciàries a esforçar-se per oferir feina suficient i útil. En aquest esforç també sembla convenient destacar l'interès per abordar temes que assegurin la valoració professional del treball penitenciari. Que es preocupi més per problemes de retribució, competitivitat, descans o higiene i seguretat que no pas pels èxits resocialitzadors que es puguin aconseguir amb el treball. Si el text anterior a aquestes normes esmentava la importància del treball des d'una òptica terapèutica, ara es diu que aquest és positiu per al règim penitenciari i que ha de permetre, en la mesura que sigui possible, mantenir o incrementar la capacitat del detingut per guanyar-se la vida després de sortir de la presó.

Referent a l'educació,²⁵⁸ cal assenyalar la necessitat que es prenguin com a model el sistema educatiu del país i es desenvolupin sota la gestió d'un centre exterior a la presó. En la prestació d'aquest servei ha de tenir un tracte preferent l'educació dels analfabets, sense que el resultat acadèmic dels alumnes reclusos tingui repercussions en l'accés als beneficis penitenciaris, com va tenir durant molt de temps. De manera encertada, s'associa l'accés a la cultura amb l'activitat educativa i formativa, de manera que les biblioteques han d'estar presents en tots els establiments, si és possible dependents de la xarxa nacional de biblioteques. Avui dia hi ha mitjans tècnics que permeten que llibres procedents de biblioteques públiques puguin ser

²⁵⁸ Regla 106.1. Debe constituir una parte esencial del régimen de los detenidos condenados un programa educativo sistemático que comprenda el mantenimiento de los conocimientos ya adquiridos y esté orientado a mejorar su nivel general de instrucción, así como su capacidad de llevar en el futuro una vida responsable y exenta de delitos.

Regla 106.2. Todos los detenidos condenados deben ser estimulados a participar en los programas formativos y de educación.

Regla 106.3. Los programas educativos de los detenidos condenados deben estar adaptados a la duración prevista de su estancia en la prisión. *Una Nueva Versión de las Normas Penitenciarias Europeas*. Parte VII. Op. cit. p.43

utilitzats dins de la presó. Desenvolupar aquesta possibilitat assegura un increment en l'oferta bibliogràfica, i és això, precisament, el que es pretén, i es recomana que en tant que sigui possible la biblioteca de la presó estigui organitzada en concurs amb les biblioteques públiques. Es pot dir el mateix de l'esport i la interactuació amb clubs i federacions esportives de l'exterior.

IV.3.11. Llibertat de pensament, de consciència i de religió

Per als estats democràtics (a qui van dirigides en primer terme les normes i recomanacions), la llibertat de pensament i de consciència presenten menys problemes penitenciaris que la llibertat religiosa. La religió està demostrat que té un paper molt rellevant en l'equilibri psicològic de les persones privades de llibertat; per tant, afavorir-hi l'accés ha d'estar garantit. No n'hi ha prou, en conseqüència, d'assegurar la llibertat religiosa, sinó que cal fer un pas més i assegurar que l'organització del règim tancat permeti la instrucció i la pràctica de la religió. En un estat democràtic i aconfessional no hi ha religions privilegiades. Aquest compromís ineludible està trobant greus dificultats a causa del fort increment de població estrangera que practica altres confessions religioses, i, especialment, la musulmana.²⁵⁹ Pel que fa a la llibertat de consciència i de pensament, no estarà prou garantida si no ho està en la mateixa mesura el dret de la població penitenciària a accedir als mitjans de comunicació, bé perquè el mateix centre els proveeixi als interns, bé perquè aquests, per la seva pròpia iniciativa, s'hi subscriuguin. L'accés als mitjans de comunicació legals s'ha d'assegurar en les mateixes condicions que per a la persona en llibertat, i només en casos molt excepcionals, i per recomanació dels facultatius en certs perfils criminològics, poden tenir restringit l'accés a revistes o a una literatura

²⁵⁹ En aquest sentit, però, i tenint en compte l'onada de terrorisme islamista que està patint Europa, sí que cal fer seguiment de nuclis d'interns que es radicalitzen dins de les presons. En alguns països s'ha exagerat la incompatibilitat amb l'argument *legitimate penalogical interest*, com va passar als EUA a finals dels anys noranta, i que posava en mans de l'arbitri de la direcció de l'establiment la possibilitat d'accedir als serveis religiosos o atendre les pràctiques d'una confessió determinada. Vetllar per la llibertat de religió significa, també, evitar que determinades sectes religioses molt actives en el món de les presons, a través d'ONG, assumeixin competències indirectes que condicionen l'obtenció de certs permisos de sortida. *Nueva Verión de las Noras Penitenciarias Europeas*. Op. cit. p. 21

determinada. De fet, avui dia, tot i la informació oficial que es transmet a la ciutadania des dels estaments governamentals, cada cop més, i de manera paral·lela, gràcies a internet, s'han creat fotos i pàgines web en què participen voluntaris de presons, estudiosos del tema, familiars, exreclusos i els mateixos interns per donar una visió més real i més crua que l'oficial. Així i tot, aquest accés per mitjà de les noves tecnologies avui dia està prohibit a les presons.

IV.3.12. Les pertinences dels interns

Sigui per trasllats o desplaçaments d'uns departaments a uns altres, sovint les pertinences dels interns no arriben a la destinació en les condicions en què es van dipositar. També és habitual la pèrdua de pertinences. De fet, en els casos de pèrdua d'aquests articles no han estat protegits ni tan sols per vies de la indemnització. En aquest sentit, les recomanacions són taxatives. Efectivament, el dipòsit dels articles no autoritzats que l'intern porti a sobre a la presó no es pot convertir en un acte institucional de despatrimonialització. Qualsevol detriment en relació a aquests elements està castigat penalment com un delictes contra la propietat. En aquest sentit, les administracions penitenciàries han de vetllar per la cura d'aquest patrimoni i el respecte del seu titular; el cas contrari és afegir a la pena de presó una pena pecuniària sense cobertura legal.

IV.3.13. L'excarceració

L'excarceració dels interns (igual que l'ingrés) està concebuda per la ciència penitenciària com un període progressiu, i no pas com un moment que es consumeixi amb l'obertura de les portes. Especialment per als que han patit períodes dilatats de privació de llibertat, és convenient assegurar que el retorn a la vida en llibertat es durà a terme d'una manera

progressiva.²⁶⁰ El compromís d'un sistema penitenciari orientat a la reinserció social no s'acaba assegurant una incorporació progressiva del condemnat a la societat, sinó que reclama una atenció especial pel que fa a proveir-lo de mitjans de subsistència com ara ajuda econòmica, robes, transport fins al seu lloc d'origen, ajuda postpenitenciària per trobar habitatge o un lloc de feina, etc.

IV.4. Recomanacions de les noves normes per a la població penitenciària minoritària

Les separacions rígides previstes per les legislacions penitenciàries es tradueixen en un tractament discriminatori contra els grups minoritaris que s'hi poden trobar. L'escassetat de recursos obliga a optimitzar-los i oferir-los allà on resulten més necessaris, i on fan més falta és als establiments d'homes adults, el grup més nombrós. La separació que en un principi pot aparèixer amb un intent de fer més atenció a qui més ho mereix es gira, d'aquesta manera, contra els separats. A fi d'evitar aquest efecte no desitjat el simple reconeixement de la diversitat humana no és suficient, i els legisladors han de preveure canvis regimentals substancials previstos per donar resposta a les necessitats específiques d'aquests grups, començant per la gent gran o els discapacitats, que sovint s'enfronten a condicions arquitectòniques i regimentals que els perjudiquen i els marginen, a més de la falta d'assistència gerontològica dels més grans.

IV.4.1. La dona i la presó

La presó és una pena pensada per a l'home; de fet, tal com analitza Azaola: "Les dones, juntament amb els homes, inauguren els primers recintes carceraris del segle XVII. Presons,

²⁶⁰Actualment, interns de llarga durada, pel seu perfil penitenciari, han sortit en llibertat pagant la pena sense haver sortit a l'exterior o sense haver tingut un seguiment prou acurat del seu procés d'excarceració, i el control del seu comportament s'ha limitat a complir l'horari de tornada i les analítiques d'alcohol i substàncies estupefaents.

hospicis, cases de correcció i asils es converteixen en els dipòsits d'una humanitat pertorbadora, que pengen com una amenaça per a l'ordre social”.

Cal remarcar que Victoria Kent Siano,²⁶¹ dona pionera i advocada, va ser nomenada directora general de presons. Els seus projectes principals van consistir en la creació d'una “Prisión Modelo” concebuda i dissenyada específicament per a dones, la primera d'Espanya i que suposava una modernització del sistema penitenciari espanyol. Kent va ser deixeble del famós penalista Luis Jiménez de Asúa,²⁶² i el seu principal propòsit quan va assumir el càrrec va ser modernitzar el sistema penitenciari espanyol, d'acord amb les tesis correccionalistes europees, i, sobretot, millorar les condicions de les presons. En aquest sentit, les de les dones la preocupaven de manera especial. Per a Kent Siano: “La mujer delinque poco, pero sufre un castigo mil veces más duro que el hombre. Yo he visto cárceles de mujeres y son un espectáculo de horror. Primero debemos arreglar las cárceles para mujeres; mi criterio es de absoluta igualdad”.²⁶³

²⁶¹ “Victoria Kent Siano: Abogada, diputada republicana y escritora. Victoria, nacida en Málaga el día 3 de marzo en el barrio de Lagunillas, tenía sangre británica heredada de su padre, un comerciante afincado en Málaga. Es la única hija entre cuatro hermanos varones. Sus primeros estudios los realiza en su ciudad, primero con profesores particulares y después en la Escuela Normal de Maestras, en la que tiene como profesoras a las feministas Suso Luengo de la Figuera y Teresa Aspiazu. Obtiene su titulación en 1911 y en 1917 se traslada a Madrid, a la Universidad Central, donde cursa sus estudios de abogacía. Es la pionera en muchas cosas. Para empezar, es la primera alumna inscrita en las Residencia de Señoritas, una institución creada por la Junta de Ampliación de Estudios, que dirige María de Maeztu, feminista y fundadora en 1926 del Lyceum Club Femenino. Victoria, y la también malagueña Isabel Oyarzábal, formaron parte de este grupo de mujeres, compartiendo la vicepresidencia del mismo. (Málaga, 1892 - Nueva York, 1987).

De su compromiso con la causa feminista Victoria ya había dado pruebas en 1919 adscribiéndose a la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME), fundada en 1918 por María Espinosa de los Monteros, para promover la educación y la igualdad legal femenina y que en 1920 cristaliza en la creación de la Juventud Universitaria Femenina (JUF). Victoria Kent es la representante de dicha asociación en el Congreso Internacional de la Federación Internacional de Mujeres Universitarias (Praga, 1921). En 1924 se doctora en Derecho y al año siguiente ingresó en el Colegio de Abogados de Madrid. Sus primeros trabajos como abogada los efectúa para el Sindicato Nacional Ferroviario.

Por otro lado, Victoria Kent se había hecho famosa, profesionalmente, por la defensa de su correligionario Álvaro de Albornoz. También en esto es la primera. Tras la victoria republicana en las elecciones del 14 de abril de 1931, es nombrada directora general de Prisiones (de nuevo, la pionera). Su trabajo en esta misión es revolucionario. Una de sus primeras medidas fue suprimir grilletes y cadenas (con los que manda erigir un monumento a Concepción Arenal), suprimir la obligatoriedad de asistir a misa y permitir la libertad de prensa para los presos. Por estas, y otras medidas progresistas, se ve en la necesidad de dimitir ante la falta de apoyo en junio de 1932. Su siguiente compromiso es como vocal del Patronato de Protección de la Mujer. En 1934 entra a formar parte del partido Izquierda Republicana, liderado por Manuel Azaña.” GARGALLO VAAMONTE, L. (2010). *El sistema penitenciario de la segunda república antes y después de Victoria Kent (1931-1936)*. Madrid: Ministerio de Interior. Secretaria General Tècnica. [PDF]. Recuperat de http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/publicaciones/La_segunda_repxblica_accessible.pdf

²⁶² “Luis Jiménez de Asúa (Madrid, 1889 - Buenos Aires, 1970). Jurista y político español. Profesor de derecho penal en la Universidad de Madrid desde 1918, desarrolló luego su labor docente en diversas universidades hispanoamericanas durante la dictadura de Primo de Rivera, quien en 1926 había forzado su exilio a las islas Chafarinas. Nombrado director del Instituto de Estudios Penales, Luis Jiménez de Asúa participó posteriormente en la redacción del Código Penal de 1932. El aprendizaje que dejó más huella y resultó más fructífero en el tiempo es el que realizó junto a Von Liszt, cuya teoría jurídica del delito tradujo al castellano en los volúmenes segundo y tercero de su *Tratado* (1916 y 1917). Tradujo asimismo el *Programa del Curso de Derecho criminal* de F. Carrara (1922), príncipe de los penalistas clásicos”. Real Academia de Historia. (2018). Recuperat de <http://dbe.rah.es/biografias/13291/luis-jimenez-de-asua>.

²⁶³ “Kent Siano, Victoria (Málaga, 1892 – Nueva York, 1987). Política y jurista. Durante la II República fue nombrada, por el gobierno provisional presidido por Alcalá-Zamora, directora general de prisiones en abril de 1931. Ocuparía este puesto durante poco más de un año, con el objetivo de lograr la rehabilitación de los presos, tras constatar la miseria y el abandono de las prisiones en España.

Així i tot, la figura femenina tot just s'albira al segle XIX a partir dels estudis d'antropologia criminal amb la concepció del criminal atàvic, unida a la de la "natural inferioritat" de la dona, que continuen habitant fins als nostres dies l'imaginari col·lectiu i tenint implicacions en la manera com el sistema penal aborda la criminalitat a la dona. D'aquesta manera, la dona ha estat exclosa tant del discurs dominant en la criminologia i el dret com del discurs punitiu. La visió estereotipada tant dels homes com de les dones i la invisibilització d'aquestes últimes han estat factors que han impedit que hi hagi un tracte just per a la dona criminalitzada. De fet, l'especificitat de les conductes criminals femenines amb prou feines s'ha fet visible recentment com a resultat de la introducció de l'enfocament de gènere a l'anàlisi de la conducta infractora de la dona, a més de la crítica que el feminisme (o els feminismes) s'ha dirigit cap a les teories criminològiques tradicionals. Avui en dia, i després dels estudis duts a terme en nombrosos països durant les últimes quatre dècades, la dona tot just comença a ser un subjecte visible per al dret penal, sense que això vulgui dir que aquesta disciplina hagués abandonat la seva lògica predominantment masculina. El fet que les dones comencessin a participar en la vida pública va incrementar, potser, la seva participació en el crim, i era previsible que, amb el temps, homes i dones estiguessin igualment representats en les xifres de la criminalitat. Fins ara aquestes prediccions han fracassat.

Cal tornar a dir que la pobresa, l'exclusió social i la immigració són aspectes que comparteix bona part de la població penitenciària espanyola. La major part de les persones pertanyents a les classes socials més desfavorides tendeixen a abandonar els seus estudis prematurament, un fet que interromp el seu desenvolupament educatiu i genera limitacions en la seva capacitat de resposta davant situacions adverses. En aquest sentit, cal destacar la importància de l'educació

Perteneciente a una familia de clase media y talante liberal, era la cuarta de los siete hijos de José Ken Román, comerciante de tejidos de ascendencia inglesa, y de María Siano González. Durante toda su vida pública, Victoria utilizó la variante Kent de su apellido paterno por la procedencia de sus ascendientes del condado de Kent en Inglaterra, aunque en su acta de nacimiento (que atestigua que nació en 1892, a pesar de que ella cambiara la fecha por la de 1897 en algunos documentos oficiales), aparece como María Victoria Ken Siano." Real Academia de Historia. (2018). Recuperat de <http://dbe.rah.es/biografias/11463/victoria-kent-siano>

als centres penitenciaris per mitjà de les intervencions i programes que es duen a terme per aconseguir la reinserció, i en què destaquen especialment les dones i mares que es troben complint una pena privativa de llibertat. D'acord amb l'últim Congrés de les Nacions Unides sobre Previsió del Delicte i Tractament del Delinqüent, celebrat a Viena l'any 2000, les dones només representaven un 5% de la població a la presó al món. Més encara, com han demostrat diversos estudis, la criminalitat masculina supera la femenina en totes les nacions, en totes les comunitats que formen part de nacions, en tots els grups d'edat, en tots els períodes de la història per als quals hi ha dades disponibles i en tots els delictes, amb excepció d'aquells lligats a la condició de la dona, com són l'avortament, l'infanticidi i la prostitució.[...] Les coincidències que podem constatar en les circumstàncies que afronten les dones que es troben a la presó en diferents països i regions del món, tan diferents com l'Amèrica Llatina i Europa, són sorprenents. Això permet postular que, més enllà de les diferències ètniques, culturals o socioeconòmiques, existeixen patrons en les relacions de gènere que són capaços de donar compte d'algunes coincidències que s'observen en la conducta delictiva de les dones, com ara el creixent atur massiu, la precarietat laboral, la manca de suports institucionals, l'escassa educació, els problemes d'habitatge, la manca d'ingressos, la desestructuració familiar, les famílies monoparentals, la falta de xarxes socials, els processos migratoris, el tràfic de drogues, la prostitució i la pertinença a minories ètniques, a més de factors personals, com són les variables crítiques d'edat i sexe, les malalties, les drogodependències, la violència i les maltractaments.²⁶⁴

La dona se sent doblement marginada: com a reclusa i com a dona. La vida a la presó, el règim de privacions i de mancances és excessivament violent per a la psicologia femenina. Tot i la tendència a la igualtat de sexes en la societat moderna, ningú discuteix que les repercussions de l'entrada a la presó del marit i la dona es viuen de manera molt diferent respecte a la família

²⁶⁴AZAOLA, E. (2001) *La criminalitat femenina: nous i vells reptes*. Centre de Recerca i Estudis Superiors en Antropologia Social (CIESAS).

quan ingressa l'esposa/mare; la família es trenca i es veu abandonada a la seva sort i amb un profund sentiment de culpa. Aquestes circumstàncies farien recomanable una proposta de regulació per introduir en la legislació penal i penitenciària tot un seguit de canvis jurídics que només permetessin l'entrada de la dona a la presó en casos excepcionals, i que només funcionés com una solució punitiva normalitzada a les alternatives a aquesta pena. Tanmateix, l'ingrés de la dona a la presó no només decreix, sinó que augmenta. Les presents Regles recomanen als estats que introdueixin als seus sistemes penitenciaris normes que assegurin que les dones seran ateses d'acord amb el seu perfil físic, social i psicològic específicament, com també protegir les dones enfront de les agressions i abusos sexuals dels quals pugui ser objecte, ja procedeixin de la mateixa població reclusa o bé dels treballadors penitenciaris. Un problema específic que pateix la dona reclusa és quan ha de suportar la seva estada a la presó amb un embaràs. Quan les dues coincideixen en el temps, la dona ha d'estar degudament atesa i ha de donar a llum fora del centre; si infantés dins la presó, aquesta ha de garantir una assistència en condicions. Entre les institucions penitenciaris estatals hi ha tres presons de dones. A Alcalà de Henares, Àvila i Alcalà de Guadaira (Sevilla), i la resta són presons mixtes (macropresons); és a dir, un mòdul femení dins d'una presó d'homes. "Hi ha cent dones per cada mil cinc-cents homes. És el 7 per cent de la població penitenciària", informa en una entrevista a AmecoPress la directora del documental *Carceles bolleras*, de Cecilia Montagut,²⁶⁵ que denuncia la utilització de les dones com a al·licient, en aquest context. D'altra banda, no podem oblidar els centres penitenciaris gestionats per la Generalitat de Catalunya: segons les estadístiques del Departament de Justícia,²⁶⁶ l'últim dia de setembre del 2019 les dones eren un 20,10%, sumant

²⁶⁵ Cecilia Montagut és llicenciada en psicologia (Universitat de Buenos Aires). També ha estudiat realització cinematogràfica al Centre Experimental d'Avellaneda (Buenos Aires). Va iniciar la seva carrera a l'Argentina, a l'equip de direcció en cinema i publicitat, i es va traslladar a Espanya l'any 1991.

Filmografia de Cecilia Montagut: curtmetratges de ficció: *Identikit* (1989), *Dur* (1990), *La sra. Rodríguez* (1993), *¿Tienes webcam?* (2005); curtmetratge documental: *Mujeres de buen vivir (lesbianas en el franquismo)* (2012); llargmetratges/documentals: *Memoria y sexualidad de las mujeres bajo el Franquismo* (2011), *Cárceles bolleras* (2017). Recuperat de <https://www.amecopress.net/Las-mujeres-en-prision-tienen-una-doble-condena-por-estar-presas-y-por-ser-mujeres>

²⁶⁶ Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia (2019). *Descriptors estadístics serveis penitenciaris. Dones processal-penal*. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/6_pob.html

117 internes en situació judicial preventiva, que representaven un 79,90%, per a un total de 465 penades.

IV.4.2. Les persones LGTBIQ+ i el sistema penitenciari

“La aversió irracional hacia las personas homosexuales tiene raíces históricas y culturales profundas. La homosexualidad, antes de que fuera considerada por la Organización Mundial de la Salud como ‘una variante natural del comportamiento sexual humano’, fue objeto de demonización y represión, siendo calificada en términos de pecado, delito, perversión o enfermedad. Durante siglos los homosexuales fueron objeto de una persecución no solo moral y religiosa sino también normativa y social, hasta el extremo de ser considerados como peligrosos criminales, merecedores incluso de la pena de muerte. Solo con el iluminismo se empezó a poner fin a esta ‘caza de brujas’, cuyos ecos sin embargo se han propagado durante mucho tiempo. En muchos países occidentales hubo que esperar hasta la segunda mitad del siglo XX para que fuera abolida cualquier forma de criminalización de la conducta homosexual, la cual pervive, sin embargo, en muchos países y regiones del mundo”.²⁶⁷

En aquest context, la “Ley de peligrosidad social” va ser aprovada l’any 1954 i substituïa la de “vagos y maleantes” de l’any 1933.²⁶⁸ L’any 1970 va passar a denominar-se “Ley de peligrosidad y rehabilitación social”. A Espanya, durant la dictadura franquista, la “Ley de peligrosidad social” empresonava qualsevol persona que fos sorpresa intentant establir contacte

²⁶⁷ WINKLER, M. i STRAZIO, G. (2011). *L’abominevole Diritto. Gay e lesbiche, giudici e legislatori* p. 75 i s. Milà: Il Saggiatore

²⁶⁸ Debemos recordar que la Ley de vagos y maleantes de 1933 fue, durante la dictadura franquista, un instrumento de control y represión que consideraba peligrosos a los homosexuales. La reforma que de la misma se realizó en 1954 incluyó expresamente la homosexualidad como un delito “contra el orden social y la paz pública”. En 1970 dicha Ley fue sustituida por la Ley de peligrosidad y rehabilitación Social, la cual no sería derogada hasta 25 años después a través de la LO 10/1995, de 23 de noviembre. De acuerdo con el art. 2 de la misma, continuaban siendo “peligrosos” los individuos que realizasen “actos de homosexualidad”. Por otra parte, el denominado “delito de escándalo público” no sería suprimido del Código Penal hasta 1988. A todo ello habría que sumar medidas más específicas, como por ejemplo la prevista en una orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 1 de febrero de 1971 que establecía que la homosexualidad, en cuanto defecto físico o enfermedad, impedía ejercer de maestro en la enseñanza primaria. Sobre la represión franquista de la homosexualidad véanse: ARNALTE, A. (2003). *Redada de violetas. La represión de los homosexuales durante el franquismo*. Madrid: La Esfera de los Libros.; JURADO MARÍN, L. (2014). *Identidad. Represión hacia los homosexuales en el franquismo*. Málaga: La Calle.; y OLMEDA, F. (2004). *El látigo y la pluma*, Madrid: Oberón

homosexual o en algun local freqüentat per gais. Aquesta llei va ser aprovada pel règim franquista el 5 d'agost del 1970.²⁶⁹ Cal destacar que aquesta llei va ser denominada “Ley de peligrosidad y rehabilitación social” perquè en el pensament social de l'època existia la creença del fet que l'homosexualitat era una malaltia, i que, com a tal, tenia cura. “La norma represiva fue usada de forma sistemática para la persecución de la homosexualidad y la transexualidad en la última parte de la dictadura franquista. Tras la muerte de Franco el indulto de 1975 y la amnistía de 1976 no incluyó ninguno de los considerados peligrosos sociales”.²⁷⁰

A tall d'exemple, i com també passa als EUA, a Barcelona els urinaris públics eren llocs de ganxo per a la policia. Aquesta llei, que durant dècades va reprimir durament i sistemàticament el col·lectiu LGTBIQ+ i que suposava anys d'empresonament i el posterior desterrament, va ser reformada el 26 de desembre del 1978 i va eliminar del seu articulat el delictes d'homosexualitat, fins aleshores penat a Espanya. L'eliminació del delictes d'homosexualitat va ser un gran pas pels drets civils del col·lectiu gai, però encara quedava molta feina per fer. La “Ley de peligrosidad social” no es va derogar completament fins a l'any 1995, i el delictes d'escàndol públic en contra de les conductes provocadores (nudisme, exhibicionisme, voyeurisme i homosexualitat) va estar vigent fins l'any 1988.

La llei havia inclòs un apartat concret: “La rehabilitación social”. Per això, als que fessin actes d'homosexualitat i als que es dediquessin habitualment a la prostitució se'ls imposava “internamiento en un establecimiento de reeducación” i la “prohibición de residir en el lugar o territorio que se designe o de visitar ciertos lugares o establecimientos públicos, y sumisión a la vigilancia de los delegados”. En el cas dels homes homosexuals, aquests centres van ser, sobretot, els penals de Huelva i de Badajoz, tot i que a les grans capitals també es van utilitzar

²⁶⁹ MAGLES (25 de juny del 2018). “Triángulos Rosas Españoles, opresión durante el Franquismo”. *Magles, revista para mujeres que entienden*. [Publicació weblog]. Recuperada de <http://www.maglesrevista.es/triangulos-rosas-espanoles-opresion-durante-el-franquismo/>

²⁷⁰ CEAR (s/d). *Persecución por motivos de género y derecho de asilo*. Recuperat de <https://cear-euskadi.org/guia/asilo-y-genero-2/>

les presons tipus “Modelo”. En el cas de les dones lesbianes no es van plantejar centres concrets.

Després de la mort del dictador, ni tan sols l'indult de l'any 1975 o l'amnistia de l'any 1976 van influir en cap dels considerats “perillosos socials”. En aquest sentit, les “Colonias Agrícolas” eren autèntics camps de concentració per a homosexuals, i es trobaven a Badajoz, Huelva i Fuerteventura. Per aquests centres van passar centenars de persones en condicions de gana, treball esclau i tortura, i, en el cas de Fuerteventura, dirigit per sacerdots”.²⁷¹ Les presons també van albergar persones LGTBI+ catalogades com a “presos socials”; s'estaven en mòduls on els funcionaris de presons habitualment les prostituïen, com en el cas de la presó Model de Barcelona o la de Carabanchel, a Madrid. Les xifres d'aquestes condemnes estan al voltant de les 5.000, i en la seva major part corresponien a homes homosexuals i transsexuals, ja que la posició ideològica del règim no concebia el lesbianisme, i existeixen pocs casos de condemnes per aquesta raó; la majoria lligades, també, a la militància política d'aquestes dones als moviments de l'alliberament LGTB dels últims anys del franquisme.²⁷²

IV.4.2.1. Persones internes, gènere, LGTBIQ+

A fi de comprendre cada situació dels interns, com en el cas dels col·lectius minoritaris, ens hem remuntat a la configuració inicial dels centres penitenciaris de manera genèrica per tal d'anar esbossant quins són els elements principals i sobre quins pressupostos se sustenten els problemes més palpables per a persones internes incloses als col·lectius de LGTBIQ+. Observem una concepció de la identitat LGTBIQ+ i de la funció social assignada a cada intern.

²⁷¹ Luca Gaetano Pira. Fotògraf documentalista. Gaetano Pira, L. (17 de juny del 2018). *Los Triángulos Rosas de España – 40 años desde la fin de la ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social (Fotografía)*. [Publicació weblog]. KAOSENLSARED. Recuperat de <https://kaosenlared.net/los-triangulos-rosas-de-espana-40-anos-desde-la-fin-de-la-ley-sobre-peligrosidad-y-rehabilitacion-social/>

²⁷² Ídem

Per a Rodrigo Araneda²⁷³, “la persona interna debe participar en la creación del programa de tratamiento penitenciario, así como involucrarse en su ejecución. Sentirlo suyo”.

Destacarem la relació de les conclusions principals més evidents i constatades a continuació: els centres penitenciaris no són estructures alienes i impermeables a les tendències que s’estan produint en el conjunt de la societat, ni des d’un punt de vista positiu ni negatiu. “El ámbito penitenciario de hombres es un espacio en el cual se desarrolla una performatividad de hipermasculinidad. Esto es debido a la estructuración del sistema penitenciario como un centro punitivo de dominación donde las normas y prácticas penitenciarias están regidas por esquemas heterosexuales e hipermasculinos”.²⁷⁴ La incorporació de la perspectiva de gènere en els centres penitenciaris en tot l’Estat espanyol resulta de gran utilitat per fer emergir una realitat desigual i discriminatòria, la que viuen les dones, i que un model penitenciar “pretesament universal” contribueix a invisibilitzar.

La utilització de la categoria de gènere ens ha permès constatar que les condicions particulars en què s’aplica el tractament penitenciar, pel que fa a les activitats, oportunitats laborals i formatives, oci i esport, entre d’altres, difereixen substancialment entre homes i dones, i per tant observem que les presons a Espanya continuen configurant institucions socials amb un marcat caràcter androcèntric. “Este hecho refuerza la gura²⁷⁵ de los ‘machos alfa’, personas que pretenden posicionarse de forma notoria dentro de la escala de estatus mediante el sexismo y la violencia, dos características notorias del sistema hipermasculino”.²⁷⁶

Cal destacar que els centres penitenciaris s’erigeixen en estructures constitutives del sistema patriarcal i que les pràctiques socials que s’hi apliquen contribueixen a la seva perpetuació i

²⁷³ Rodrigo Araneda Villasante, psicòleg amb especialitat en psicologia clínica i comunitària; president de l’associació Acati (Migración, Refugio y Diversidades LGTBIQ+)

²⁷⁴ ROSENBERG, R. i OSWIN, N. (22 d’octubre del 2014). “Trans embodiment in carceral space: hypermasculinity and the US prison industrial complex”. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*. 22 (9) pp. 1269-1286. <http://dx.doi.org/10.1080/0966369X.2014.969685>

²⁷⁵ Gura: virtut que inclina a donar a cadascú allò que li pertoca.

²⁷⁶ JENNESS, V. i FENSTERMAKER, S. (31 d’octubre del 2013). “Agnes goes to prison: Gender Authenticity, Transgender Inmates in Prisons for Men, a Pursuit of ‘the real Deal’”. *Gender & Society*, 28 (1) p. 5-31. <https://doi.org/10.1177/0891243213499446>

reproducció. Els models tradicionals de masculinitat i feminitat i els atributs que se'n deriven continuen vigents en la vida quotidiana de les presons espanyoles. Les diferents activitats que es proposen, les formes de disciplina i la seva aplicació, els pressupostos i expectatives en relació amb les internes i interns es troben condicionats per una manera determinada de concebre què significa ser dona i home en un context social determinat. “Así la masculinidad hegemónica se convierte en el marco de referencia de la vida social en prisión, donde el estatus social se mide en función de la masculinidad mostrada”.²⁷⁷ Així mateix, les activitats culturals, educatives, productives, esportives, etc., desenvolupades en l'àmbit de les presons de dones i també d'homes responen a un model determinat d'identitat de gènere i a uns atributs de gènere, i miren de reeducar les dones en el paper masculista tradicionalment assignat i del qual aquestes s'han desviat. “Interpretando la feminidad como una debilidad, las personas con expresión de género femenina se pueden encontrar en una situación de vulnerabilidad dentro de la cárcel. Por otro lado, dentro de este esquema hipermasculino se tiende a negar el reconocimiento hacia las mujeres transgénero, a quienes su entorno las hace sentir enfermas, diferentes e hipersexualizadas. [...] Así, su lucha reside en resistir dentro de este contexto hostil y preservar su identidad femenina. Su mera presencia en la prisión supone una transgresión de los códigos de sexo-género normativos”.²⁷⁸

El psicòleg Rodrigo Araneda Villasante, en les seves observacions apunta, de manera global, que les persones LGBTIQ+ a les presons afronten una invisibilitat de la seva identitat de gènere o el rebuig de la seva sexualitat, però en alguns casos també hi experimenten altres tipus de relacions a fi que la seva vida regimental i el seu dia a dia tinguin més qualitat. Això inclou que la persona interna pugui viure la seva sexualitat i el seu desig de la manera que

²⁷⁷ PEMBERTON, S. (2013). “Enforcing Gender: Constitution of Sex and Gender in Prison Regimes”. *Women, Gender, and Prison: National and Global Perspectives*, 39 (1) pp. 151-175. <https://doi.org/10.1086/670828>

²⁷⁸ ROSENBERG, R. i OSWIN, N. (22 d'octubre del 2014). “Trans embodiment in carceral space: hypermasculinity and the US prison industrial complex”. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*, 22(9) pp. 1269-1286 <http://dx.doi.org/10.1080/0966369X.2014.969685>

vulgui. En aquest sentit, l'administració penitenciària haurà de fer un esforç per incloure els col·lectius LGTBIQ+; cal que puguin participar en els programes de tractament, cal que tinguin dret a tenir visites específiques perquè estiguin acompanyats psicossocialment segons les necessitats del gènere i també cal que es dinamitzin els protocols sanitaris a fi de facilitar l'accés a tractaments hormonals.²⁷⁹

També hem de tenir en compte que l'alta presència de dones víctimes de violència de gènere en el conjunt de les dones empresonades constitueix un altre element de gran preocupació. Les mesures posades en marxa recentment amb l'objectiu de pal·liar la situació discriminatòria que viuen les dones a la presó (adaptació d'estructures penitenciàries, conversió de mòduls de dones en mòduls de respecte, elaboració d'indicadors de gènere que permetin establir una escala de desigualtat i emprendre mesures per millorar la situació, etc.) es consideren positives.

“En este sentido, la ubicación dentro del contexto penitenciario es un factor clave, ya que en cada módulo existe un contexto social y un tipo de control específico. Así, el contexto y la experiencia en prisión pueden suponer una gran diferencia”.²⁸⁰

Així doncs, no existeix un protocol marcat, i és per això que la valoració depèn en bona mesura de la subjectivitat de les autoritats dels centres penitenciaris. “Esta subjetividad interactúa con un factor importante del funcionamiento penitenciario: la lógica de recompensa-castigo. Esta forma de condicionamiento conductual puede suponer el mayor mecanismo de “protección” o de castigo por parte de las instituciones penitenciarias. El objetivo de la prisión es el control social y una disciplina que adapte al sistema normativo hegemónico; así, una herramienta utilizada es la sensación de vigilancia permanente, la cual supone un potente

²⁷⁹ Vicepresident del Consell Municipal de l'Ajuntament de Barcelona, Rodrigo Araneda Villasante (Acathi) <https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/es/quienes-somos/consejo-municipal-lgtbi/quienes-lo-componen>

El Consejo Municipal de Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales es un órgano consultivo y de participación sectorial constituido el 22 de julio de 2004 con la finalidad de fomentar la igualdad de derechos, las libertades y el reconocimiento social de los gays y las lesbianas y las personas LGTBI. Esta fue la primera vez que un Gobierno municipal se dotó de un consejo de participación destinado al ámbito de la diversidad sexual y de género.

Como se expone en el plan municipal por la diversidad sexual y de género 2016-2020.

²⁸⁰ Harvard law review, (2014) *Classification and housing of transgender inmates in American prisons* 127 (6) pp. 1746-1766

mecanismo de control social”.²⁸¹ “Así, se vigila a las personas privadas de libertad con el fin de articular este método de control. Esto supone para las mujeres trans, conscientes de su vulnerabilidad dentro de la prisión, una situación de control de elevada intensidad. Es decir, el mecanismo de protección llevado a cabo por la prisión supone acatar las normas y llevar a cabo un comportamiento ejemplar, con el fin de no perder esa protección inicial. [...]“La lógica conductista penitenciaria implementa mecanismos disciplinarios con el objetivo no solo de castigar, sino de modificar los actos del interno, y al propio sujeto, mediante medidas disciplinarias que posibiliten nuevas conductas en consecuencia con el sistema normativo”.²⁸²

Els perfils criminològics i sociològics de les dones preses aconsellen la potenciació de mesures de compliment de penes en el medi obert, alternatives als centres penitenciaris. Alhora, cal potenciar les activitats de recerca i avaluació amb perspectiva de gènere en l'àmbit penitenciari.

“La conducta del interno se convierte de esta manera en un factor muy relevante en cuanto al grado de riesgo y a la intensidad de las medidas de protección. En este caso, los internos valoran su contexto de vulnerabilidad en el que viven diariamente, y deciden desarrollar una conducta de adaptación a las normas penitenciarias para de esta forma obtener cierta protección y las recompensas que ofrece el sistema. Así, en cuanto a la institución penitenciaria, cabe plantear la inexistencia de una legislación clara sobre las personas transgénero en prisión, siendo necesario revisar la separación por sexo y las medidas a llevar a cabo para asegurar la integridad física y psicológica, así como los derechos humanos en los casos de especial vulnerabilidad. Es por ello que, pese a los patrones comunes en las medidas de protección para las mujeres transgénero en prisiones de hombres, éstas pueden variar, dependiendo de la perspectiva de la dirección del centro penitenciario”.²⁸³

²⁸¹ FOUCAULT, M. (2009). *Vigilar y castigar*. Madrid: Siglo XXI

²⁸² Ídem

²⁸³ URRÀ GRIMAL, D. (2 de juliol del 2017). “Transgresión entre rejas: factores de vulnerabilidad en el sistema penitenciario de Barcelona. *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*, vol.17 (2) pp. 175-200. DOI: 10.5565/rey/athenea.1803

IV.4.3. Els menors i els joves

Amb independència que aquests estiguin complint una pena o una mesura de seguretat dins o fora del sistema penitenciari, aquestes normes s'hi han d'aplicar en la mesura que els beneficiïn. Especialment s'ha de tenir cura que el menor rebi una oferta d'iniciatives d'educació i formació variada i adequada perquè pugui tenir possibilitats per redimir les transgressions que pugui haver comès abans de la majoria d'edat penal. També es refereixen a la necessitat de preveure un ajut especial a fi d'afavorir la reinserció social dels menors un cop hagin abandonat la presó.

Aquesta idea podria rebre el suport de la teoria dels vincles socials de Hirschi, que com a pressupòsit central valora que “el principal element que prevé els joves d'implicar-se en activitats delictives és la seva vinculació afectiva amb persones socialment integrades”.²⁸⁴ Així mateix, destaquem alguns dels criteris més rigorosos però eficaços, en què les vinculacions o elements de connexió amb la societat convencional, segons Hirschi, són quatre: la inclinació (*attachment*), el compromís (*commitment*), la participació (*involvement*) i les creences (*belief*).²⁸⁵

IV.4.3.1. Els nens petits

El problema dels nens de poca edat manté una relació estreta amb el tractament que s'ha de donar a les dones mares dins de la presó. Queda fora de dubtes que la dona ha de tenir el seu nadó amb ella durant el període de lactància. Amb posterioritat sorgeixen diferents interrogants. En primer lloc, es tracta de determinar quin ha de ser el límit d'edat màxim infranquejable dels nens a la presó. El llindar que fan servir diversos països comprèn entre

²⁸⁴ REDONDO ILLESCAS, S. i GARRIDO GENOVÉS, V. (2013). *Principios de Criminología*. p. 297 (4a edició). València: Tirant lo Blanch

²⁸⁵ HIRSCHI, T. (1969). *Causes of Delinquency*. pp. 16-26. University of California Press. Berkeley and Los Angeles

l'any i els sis anys de vida. No es tracta només de determinar una edat, sinó també de valorar, cas per cas, sota l'òptica de l'interès dels menors. A més a més, les condicions penitenciàries poden permetre perllongar l'estada del menor quan es garanteix que estarà en un centre obert o en una comunitat sota llibertat vigilada, atès que la sensació estigmatitzant de l'infant és necessàriament més lleu. Malgrat això, les recomanacions prioritzen, en tot cas, i sigui quina sigui l'edat, que els nens de poca edat poden estar a la presó amb un parent reclús únicament si això és d'interès per al menor.

Un altre plantejament és la possibilitat que els nens que ho necessitin es puguin quedar no només amb la mare, sinó també amb el pare o un altre parent de fet o de dret. En aquest sentit, les Recomanacions han equiparat encertadament la mare a altres cercles de parents sense especificar. Aquesta solució sembla d'acord amb el fonament que permet l'ingrés de nens a la presó per atendre més bé els seus interessos. En alguns casos aquesta millor atenció pot procedir tant de la mare com del pare o d'un parent proper.

Aquestes recomanacions comprometen l'administració penitenciària a posar a disposició del menor tot un seguit de recursos equivalents als que tenen aquests mateixos nens quan estan en llibertat, ja que com les mateixes regles reconeixen, aquests no poden ser mai tractats com a interns; és a dir, els seus drets com a nens no es poden limitar ni restringir.

Figura 3

Dibuix fet per un nano de Nicaragua que té el seu referent adult pres.



Nota: recuperada de *Padre preso, niño invisible: qué pasa con los menores cuando sus progenitores son enviados a la cárcel*. Amaya, S. (22 d'octubre del 2015). Copyright © LA NACION. Recuperat de <https://www.lanacion.com.ar/1837176-padre-presos-nino-invisible-que-pasa-con-los-menores-cuando-sus-progenitores-son-enviados-a-la-carce>

IV.4.4. Els estrangers penats

La població estrangera a les presons europees constitueix, avui dia, un dels grans problemes penitenciaris. En alguns països els percentatges arriben a superar el cinquanta per cent de la població. Els nostres sistemes penitenciaris no tenien previst respostes adequades a les necessitats d'aquests grups heterogenis. D'una banda, els estrangers troben barreres idiomàtiques, a més de dificultats d'integració cultural i social al mateix centre; de l'altra, pateixen un aïllament molt intens, interior i exterior. Un dels problemes més greus és poder dissenyar un programa de reinserció social amb una persona que se sap que haurà d'abandonar el país un cop complerta la pena de presó. Invertir en recursos reinseridors orientats cap a la societat on s'ubica el centre no té sentit, per a aquests grups. I el sistema desconeix quines són les necessitats que aquests subjectes trobaran al seu país un cop expulsats. Per tant, en aquest

sentit hi ha una mancança de recomanacions, amb els seus continguts orientats sobretot a assegurar que l'administració penitenciària faciliti la comunicació dels estrangers amb els representants diplomàtics del seu país i que estiguin degudament informats de les possibilitats de sol·licitar el trasllat al seu país per continuar allà el compliment de la pena. No hi ha cap recomanació sobre el dret que es procedeixi a un trasllat per reagrupació nacional o que es doni una formació especialitzada als funcionaris que atenen aquests grups.

IV.4.4.1. Minories ètniques i lingüístiques

Aquests grups també reclamen un tractament especialitzat sobre la base de la diversitat humana i el respecte a la dignitat. El respecte a la diversitat cultural ha de ser en els mateixos termes que el que mereix l'exercici d'una confessió religiosa. Els membres d'una cultura l'han de poder continuar practicant dins la presó i s'ha de promocionar l'accés a les seves pròpies manifestacions.

Aquestes recomanacions, i d'altres que anirem esmentant més endavant, hauran de ser la base justificativa que impulsi i raoni un canvi en el model de gestió penitenciària. Caldrà, però, una anàlisi en profunditat de la realitat organitzativa de cada presó.

IV.5. Resum del capítol

En aquest capítol s'analitza la necessitat de justificar un plantejament de canvi en la gestió d'un centre penitenciari es detectan i exposen exemples com a factors de risc. Una tercera però nova versió de les Normes Penitenciàries Europees, que va començar a l'any 2004 amb la finalitat de millorar l'aplicació dels drets humans i la millora del compromís polític en matèria penitenciària a la vegada. Tanmateix, un aspecte important es l'ingrés d'una persona en un establiment penitenciari, fins ara havia quedat sempre en un segon terme, considerat com un

mer tràmit burocràtic i administratiu. Ens referim al moment de l'ingrés, la frontera entre la vida en llibertat de la persona i el tancament en un medi desconegut.

La classificació penitenciària dels interns, el centre penitenciari elegit pel compliment de la condemna, el diferent extracte social, cultural i confessional dels interns, que de vegades poden ser la causa que, certs interns no compleixin ni tan sols amb els mínims criteris exigibles pel que fa a les condicions higièniques, la gestió i el control de l'alimentació en una presó.

Així mateix, treball, l'educació per adults i els esports constitueixen serveis que l'administració penitenciària ha de posar a disposició dels interns en una proporció suficient a la població a què va dirigit, no es tracta de generar falses expectatives sobre els aspectes resocialitzadors i convertir-les en pràctiques d'adoctrinament, sinó per poder oferir a l'intern, les possibilitats de capacitar-se per fer més fàcil la seva tornada a la societat.

Per últim però no menys important, parlem de la població més vulnerable, dins la presó amb una atenció especial a la dona, als menors i als joves, a col·lectius de les minories lingüístiques i ètniques, sense oblidar el col·lectiu LGTBIQ+. Fem propostes de millora ineludibles en la gestió als centres penitenciaris i el futur dels interns.

Aquestes recomanacions, i d'altres que anirem esmentant més endavant, hauran de generar un canvi cap un model de gestió millorada. Caldrà, però, una anàlisi en profunditat de la realitat organitzativa de cada presó.

Capítol V

El concepte de seguretat humana aplicat al món penitenciari.

“La desconfiança és la mare de la seguretat”.
Aristòfanes²⁸⁶ (s/d)

La seguretat humana com a concepte comprèn tots els àmbits de la seguretat i del dret global de les persones, des de l'origen de l'ésser fins a la dels col·lectius socials als quals pertany. La necessitat de seguretat està present en tots els àmbits del nostre dia a dia als productes alimentaris, de neteja, medicaments, etc. Sense les mínimes garanties de seguretat i protecció l'espècie humana no hauria subsistit tal i com la coneixem ara.

Des de la prehistòria que l'home s'organitza col·lectivament per a la subsistència i per a la defensa del seu grup social davant d'invasions d'altres grups o atacs d'animals. Després passa pel neolític i la defensa del terreny cultivat que li garanteix la subsistència, fins a l'actualitat, en què les amenaces ja no són d'àmbit local o nacional, sinó que s'estenen més enllà de les fronteres i adquireixen un concepte desconegut fins no fa gaire: la seguretat supranacional. Efectivament, els atemptats de l'onze de setembre de 2001 a Nova York van constatar que la seguretat dels estats i els individus que les componen ja no depèn d'ells mateixos. L'abatiment per míssil d'un avió civil al cel d'Ucraïna l'any 2014 o els últims atemptats de París l'any 2015, o a la Rambla de Barcelona l'any 2017, són exemples que la seguretat dels ciutadans sobrepassa la responsabilitat nacional. Ara bé, ha estat la pandèmia del covid-19 el que ens ha fet palès de forma més viva a nivell mundial, com és d'efímera la seguretat que creïem tenir fins ara.

²⁸⁶Aristòfanes. Comediògraf grec (445-385 aC, aprox.)

V.1. Recorregut global per diferents sistemes penitenciaris

V.1.1. Una mirada al sistema de presons dels Estats Units

Per poder millorar el nostre sistema penitenciar, cal fer una comparativa amb altres models foranis. Per això, utilitzarem el sistema americà per la seva component federal que té més similituds al nostre sistema.

Manuel Ballbé²⁸⁷ afirma que “un sistema de separación vertical de poderes implica necesariamente una fragmentación de la autoridad. La existencia de varias administraciones públicas lleva aparejada la aparición de uno de los valores más relevantes del sistema: la competitividad entre administraciones”.

Veurem si la competència entre administracions penitenciàries ha afavorit una millor gestió de la població reclusa o no.

Pel que respecta a la dicotomia Estado frente Mercado, Ballbé²⁸⁸ afirma que “algunos pretenden defender que la pujanza del mercado está haciendo retroceder al intervencionismo y al derecho administrativo. Cada vez es más frecuente que las empresas mercantiles sustituyan al Estado en la prestación de servicios.”

Als EEUU el nombre de persones que compleixen la condemna en una presó privada contractada pel Govern Federal va augmentar un 945% entre els anys 1999 i 2014. Els Estats Units són el país amb més nombre de presos del món i amb una proporció més gran per número d'habitants empresonats.

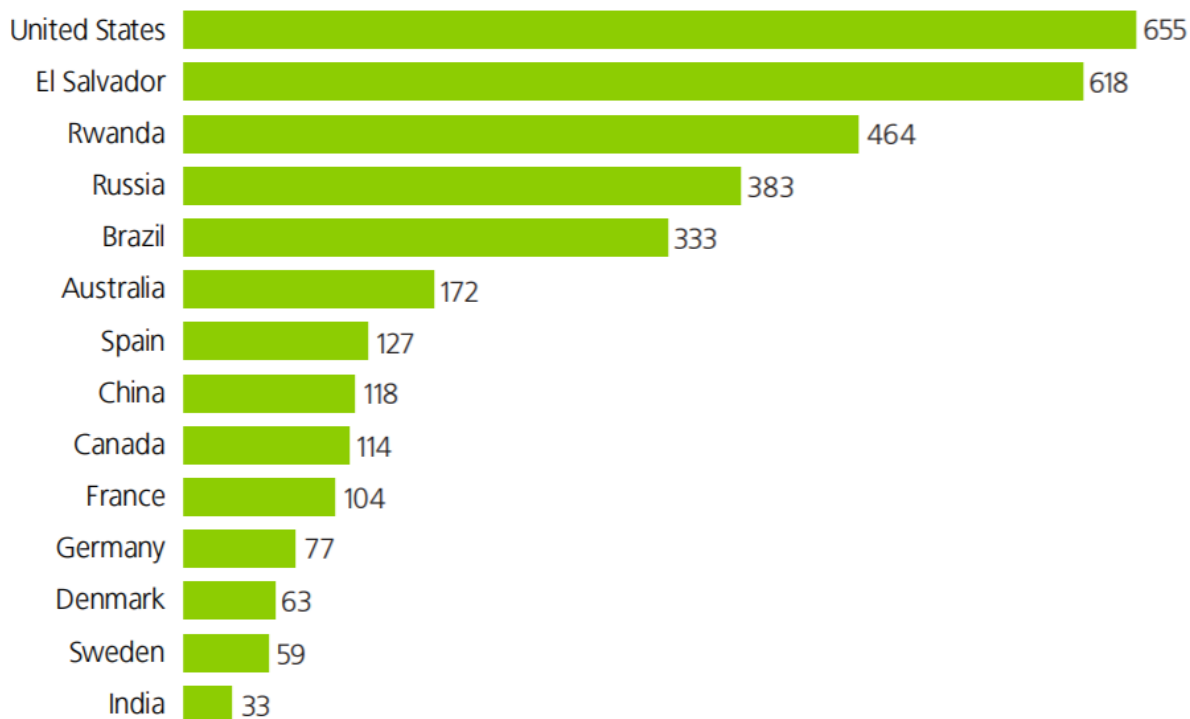
Els Estats Units, tenia 2,2 milions de persones empresonades el 2014. A principis del 2019, tenien una xifra total de 2,16 milions de presos i amb una ràtio de 655 interns per 100.000 habitants, la qual cosa fa que liderin l'índex de països amb un percentatge més elevat de ciutadans complint una pena de presó.

²⁸⁷ BALLBÉ, M. (2002). Principios Pluralistas. *Manual de Derecho Administrativo, una perspectiva desde los ordenamientos jurídicos de Guatemala y España* pp. 33-72. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona

²⁸⁸ BALLBÉ, M.(2002). Principios pluralistas. Op. cit. p. 55

A continuació mostrem les dades estadístiques de l'any 2019 dels països amb més població penitenciària per cada 100.000 habitants.

Taula 12
Població encarcerada per cada 100.000 habitants



Nota: recuperada de Walmsley, R. (2019). World Prison Brief. London: Institute for Crime & Justice Policy Research. Available online: <http://www.prisonstudies.org/world-prison-brief>

Recuperat de

<https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf>

Les presons privades dels Estats Units han estat en permanent debat sobre qui ha de gestionar les presons i com ha de ser la política penitenciària. És millor que les presons siguin custodiades per una empresa privada en lloc de l'Estat? o això només és la punta de l'iceberg d'una qüestió política i social, les arrels estan ben profundes en la identitat i l'economia nord-americana.

Cal recordar que al segle XVIII, va ser el reformador i polític britànic Jeremies Bentham qui va estendre la seva influència sobre la política pública penitenciària del vell continent al nou món per entrar en el debat sobre les condicions de vida dels presos. No era una discussió molt

diferent a les que s'han anat produint en temps recents; tot girava al voltant de si els penats eren individus incapaços de viure en societat i calia treure'ls de la circulació empresonant-los o, pel contrari, si els reus havien de tenir una segona oportunitat per reinserir-se en la societat un cop haguessin complert la seva condemna.²⁸⁹

No obstant això, la qüestió no era exclusivament humanista. El component econòmic, és clar, era fonamental, especialment per a l'Estat britànic, que veia massificar les presons amb tots els problemes associats que comporta i com les despeses començaven a ser quantioses a ulls de molts, mantenir a persones que no aportaven res a la societat, únicament que despeses econòmics.

Una de les aportacions utilitaristes per millorar les despeses i el control de les presons va ser crear el sistema de presons amb una torre central (panòptica), no era només tenir una visió completa de la presó, sinó que els penats no poguessin veure els guardians des del seu interior. Aquesta qüestió no era menor, ja que en els presos generaven la sensació d'estar permanentment observats, dissuadint-los d'intents de fuga, baralles o qualsevol altra acció per la qual poguessin ser castigats. Ara bé, aquest mètode, encara que efectiu, podria no passar de ser una simple il·lusió. De fet, amb el temps, la presó es podria fins i tot permetre el luxe de no tenir vigilants, atès que la coerció en els presos no la realitzava la presència física de guàrdies, sinó la il·lusió de la mateixa. I què dir que els costos econòmics de tenir bastants menys guàrdies seria atrevit, però cert, que els contractats eren notablement inferiors als d'una presó amb més empleats i, per la forma de vigilància, amb més problemes. Així, el debat sobre el rendiment econòmic de les presons estava més que servit.²⁹⁰

²⁸⁹ ARANCÓN, F. (8 novembre, 2016). *La seguridad hecha beneficio: las cárceles privadas en Estados Unidos*. <https://elordenmundial.com/la-seguridad-hecha-beneficio-las-carceles-privadas-estados-unidos/>

²⁹⁰ KAJSTURA, A. (30 octubre, 2013). *Prison Gerrymandering in Massachusetts: How the Census Bureau prison miscount invites phantom constituents to town meeting*. <https://www.prisonersofthecensus.org/ma/towns.html>

Així, als Estats Units el sistema carcerari ha acabat parcialment privatitzat, concedint la construcció i gestió d'algunes presons estatals i recentment federals a empreses privades sota la creença que aquesta gestió estalvia diners i problemes a les arques públiques. No obstant això, amb aquesta política s'han obert altres fronts i debats.

Cal destacar que, empresa o presó privada no equival a tenir una cel·la privada. La qüestió dels establiments privats en absolut és nova. De fet, es remunta als anys vuitanta, dècada en què el president Ronald Reagan, exponent nord-americana del neoliberalisme, va començar a permetre l'entrada d'algunes empreses privades en la gestió penitenciària. Bé és cert que, més que un moviment, allò va ser un experiment per veure si la mà invisible també aconseguia domar eficientment als reclusos nord-americans. Quatre dècades després, la porta segueix entreoberta.

V.1.1.1. Destinació: la presó privada com a lobby²⁹¹

En el sector de les presons nord-americanes dues empreses sobresurten, i es podria dir que actuen com un duopoli. Per nombre de presos en el seu haver, GEA Group li treu un lleuger avantatge a la segona empresa en competició, Corrections Corporation of America (CCA). Entre ambdues allotgen més de 145.000 presos a l'actualitat, fet que suposa la pràctica totalitat de la població carcerària nord-americana sota sostre privat. No és una qüestió menor que dues empreses custodiïn prop del 9% dels reclusos actuals de país.

Al capdavant, tot és un negoci més, i els presos, la mercaderia. Si a això hi afegim que les dues empreses copen tot el sector, les pràctiques gairebé monopolístiques estan a l'ordre del dia i el poder de negociació d'aquestes corporacions enfront dels poders públics és més que notable al no haver-hi en molts casos una alternativa que no sigui GEA o CCA.

²⁹¹Segons la RAE; Veu anglesa que ve a dir: Conjunt de persones que, en benefici dels seus propis interessos, influeixen en una organització, esfera o activitat social.

Una de les qüestions més notables a l'hora de negociar una nova concessió resideix en els compromisos de les autoritats públiques per omplir aquests recintes privats. Una presó buida és una presó ruïnosa, i les empreses dedicades a la seva gestió s'asseguren fermament que les seves cel·les sempre hagin d'estar plenes o, si no ho estan, que l'Estat pagui una compensació. Un joc en el qual sempre guanyen les empreses privades. Així, no és estrany comprovar com les concessions a l'hora de construir o gestionar una nova presó porten afegida una clàusula per la qual l'autoritat competent es compromet que una generosa proporció de cel·les tindran inquilins. Les xifres no són magres i sovint superen el 90% d'ocupació.

Evidentment, aquests acords tremendament favorables als interessos empresarials tenen una contrapartida que en teoria beneficia el sistema públic, com és el baix cost. En principi, les presons privades solen cobrar per intern prop d'un 35% menys del cost que generen en una instal·lació pública; en algunes presons de Louisiana, CCA rep per reu i dia 37 dòlars, mentre que en altres estats reven fins a 80 dòlars. Tot i aquesta disparitat de xifres, CCA va obtenir de mitjana un benefici en 2018 de 3.400 dòlars per cada pres sota la seva tutela, el que els va suposar més de 226 milions de dòlars de benefici aquest any.

De la mateixa manera, en un país com els Estats Units, en el qual el lobbisme està permès, el sector penitenciari privat juga com un més. La parella empresarial que domina aquesta activitat de les penitenciaris inverteix enormes quantitats de diners en influir políticament, especialment en els diferents estats de país el seu nínxol de mercat no està a Washington i les seves presons federals, i no cal dir que aquests esforços han donat un bon resultat. La tendència punitiva, judicialment parlant, segueix a l'alça als Estats Units. Les penes són cada vegada més dures en molts estats del país, cosa que, a més d'estar alimentat pel mateix sistema socioeconòmic nord-americà, té a les empreses carceràries pressionant perquè així passi.

L'empresa CCA té instal·lacions per tot els Estats Units, encara que amb preferència pels estats del sud rural.

El debat ètic i també polític que suscita aquesta qüestió no és menor. Des d'una perspectiva empresarial, a les empreses de gestió carcerària els interessa que es cometin delictes, que hi hagi crims, o, més que crims, criminalitat; els interessa que el sistema judicial sigui desproporcionadament dur i que la reinserció dels presos es quedi en una utopia per així tenir l'oportunitat que tornin a ocupar les seves cel·les. En definitiva, aquestes empreses tenen interès en que un objectiu bàsic de les societats avançades com és evitar o reduir al mínim les conductes antisocials no es compleixi. Fins i tot es posa en dubte el monopoli de la violència legítima per part de l'Estat.

Fora del debat polítològic, la veritat és que la privatització carcerària guarda als Estats Units profundes particularitats. Per exemple, actuant a manera de jutge, el personal d'algunes presons pot decidir, previ "judici", si un reu veu allargada la seva estada per mala conducta o qualsevol altra actuació reprovable a la presó. Una detallada investigació de la revista nord-americana *Mother Jones*²⁹² va revelar que a la presó de Louisiana en la qual es va desenvolupar l'estudi un 96% dels presos acusats de violacions greus acabaven sent declarats culpables. Més enllà de la perenne arbitrarietat, un pres que passa més dies sota el sostre de la presó és més diners que l'empresa rep per tenir-lo; i la roda segueix girant.²⁹³

Així mateix, la guerra contra les drogues que els Estats Units van declarar als anys vuitanta va suposar un canvi dràstic en la manera com es persegueixen des de llavors els delictes i les penes que aplica la justícia als condemnats. Aquestes polítiques també van contribuir al fet que tant el Govern Federal com les autoritats dels diferents estats necessitessin cada vegada més centres de reclusió; tal i com defineix el seu model de presó privada tendeix a "Més mercat

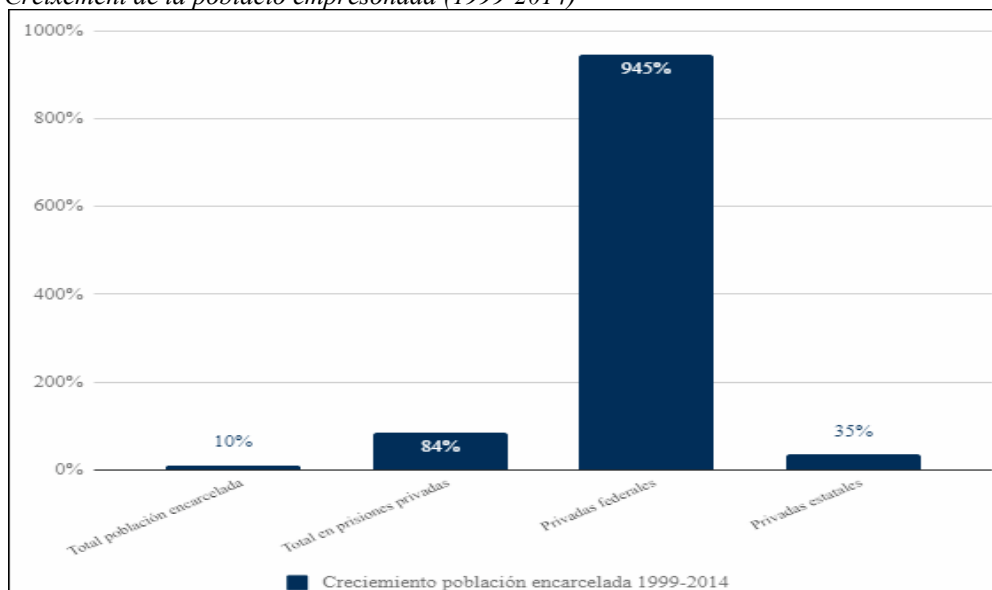
²⁹² Revista nord-americana amb tendència d'ultraesquerra-progressista que publica reportatges d'investigació i notícies sobre política, medi ambient, drets humans i cultura

²⁹³ ARANCÓN, F. (8 novembre, 2016). *La seguridad hecha beneficio: las cárceles privadas en Estados Unidos*. <https://elordenmundial.com/la-seguridad-hecha-beneficio-las-carceles-privadas-estados-unidos/>

menys Estat”²⁹⁴, la conseqüència va ser que van confiar més en signar contractes amb presons privades per allotjar-hi una població en constant creixement. Segons l’organització The Sentencing Project,²⁹⁵ les empreses privades de gestió de presons generen un negoci que mou aproximadament 2.900 milions de dòlars a l’any, i van augmentar encara més la seva influència gràcies als centres de detenció d’immigrants indocumentats.

Aquesta política de menys intervencionisme administratiu va fer que el nombre de persones que complien la condemna en una presó privada contractada pel Govern Federal augmentés un 945% entre el 1999 i el 2014, de 3.828 persones empresonades a 40.017. Paral·lelament, el nombre total de presos, que va créixer un 10% durant el mateix període: va passar d’1.366.721 a 1.508.600 persones. Com mostrem en la taula següent.

Taula 14
Creixement de la població empresonada (1999-2014)



Nota: recuperada de Pereda, C.F. *Las cifras del sistema de prisiones de Estados: Bureau of Justice Statistics*. (18 d’agost del 2016). *El País*. Recuperat de https://elpais.com/internacional/2016/08/18/actualidad/1471550483_672073.htm

²⁹⁴ Ballbé M. (2007) EL FUTURO DEL DERECHO ADMINISTRATIVO EN LA GLOBALIZACIÓN: ENTRE LA AMERICANIZACIÓN Y LA EUROPEIZACIÓN. *Revista de Administración Pública* (174), 215-276

²⁹⁵ Fundat el 1986, The Sentencing Project treballa per a un sistema de justícia penal dels Estats Units just i eficaç promovent reformes en la política de sentències, abordant les disparitats i pràctiques racials injustes i defensant alternatives a l’encarcerament.

En aquest sentit, el problema carcerari als Estats Units és profund i dilatat en el temps; les presons privades no són sinó una conseqüència d'un problema que no deixa de créixer i que està completament sobredimensionat per a un país amb les característiques polítiques, econòmiques i socials d'EE. UU.

Es pot començar per l'excessiva criminalització del sistema penal del país, però seria poc rigorós deixar-lo en un terme mig quan la disparitat entre les xifres de població i empresonament de persones negres i llatines és abismalment superior a la de persones de raça blanca. En aquesta criminalització no ja judicial, sinó social, resideix bona part de la problemàtica de país.

I es pot seguir estirant el fil. En bona mesura, la desigualtat de recursos i oportunitats aboca a aquests perfils racials a tenir més o menys probabilitat d'acabar passant una temporada entre reixes. No hauria de resultar nou dir que amb menys recursos econòmics el ventall d'oportunitats es redueix, incloent les educatives, un component fonamental per allunyar la presó del futur.

Estructuralment, la pròpia concepció de país que té als Estats Units aprofundeix encara més en aquesta bretxa interracial. La legalitat i fàcil disponibilitat d'armes de foc facilita la comissió de delictes, més encara amb violència. De la mateixa manera, emmarcar mentalment el pas per la presó com una cosa estanca, com un simple càstig que es compleix, no permet que es compregui adequadament què és el que porta a una persona a acabar reclusa i què és el que serà d'aquesta persona un cop surti. Entendre que el reu és més que un assumpte policial o criminal i té molt de social i econòmic. Un sistema que promou la violència i el crim i que no aposta per la reinserció és un sistema destinat a perpetuar els seus

vicis fins a l'infinit, amb fatídics resultats per al país que l'alberga. Estats Units té una tasca titànica per davant i els deures se li s'apilen des de fa molt de temps.²⁹⁶

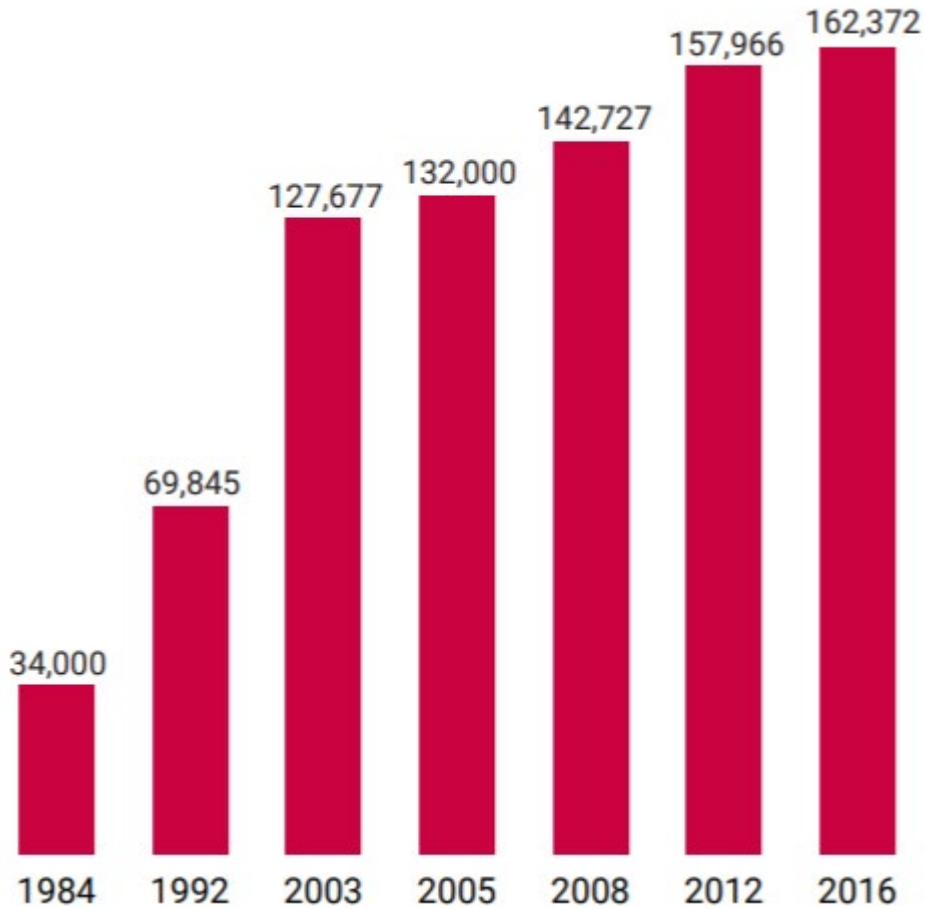
V.1.1.2. L'enduriment de les sentències penals als EUA

Com a part de l'estratègia de lluita contra les drogues, els Estats Units van aprovar diferents lleis que augmentaven el temps de condemna per delictes relacionats amb el consum i tràfic d'estupefaents i altres que exigien una pena mínima. No obstant això, un dels factors que més ha contribuït a l'augment de presos, aquestes normatives també van incrementar les condemnes per reincidència, per la qual cosa es va disparar el nombre de presos amb condemnes perpètuas. A l'any 2016, segons les dades de Justícia analitzades per The Sentencing Project, aquesta xifra ascendia a gairebé 162.372 persones, comparat amb menys de 35.000 persones l'any 1984. En la taula que mostrem a continuació es pot observar aquest creixement esmentat.

²⁹⁶ARANCÓN, F. (8 novembre, 2016). *La seguridad hecha beneficio: las cárceles privadas en Estados Unidos*. <https://elordenmundial.com/la-seguridad-hecha-beneficio-las-carceles-privadas-estados-unidos/>

Taula 15

Nombre de persones empresonades que compleixen una condemna de cadena perpètua (1984-2016)



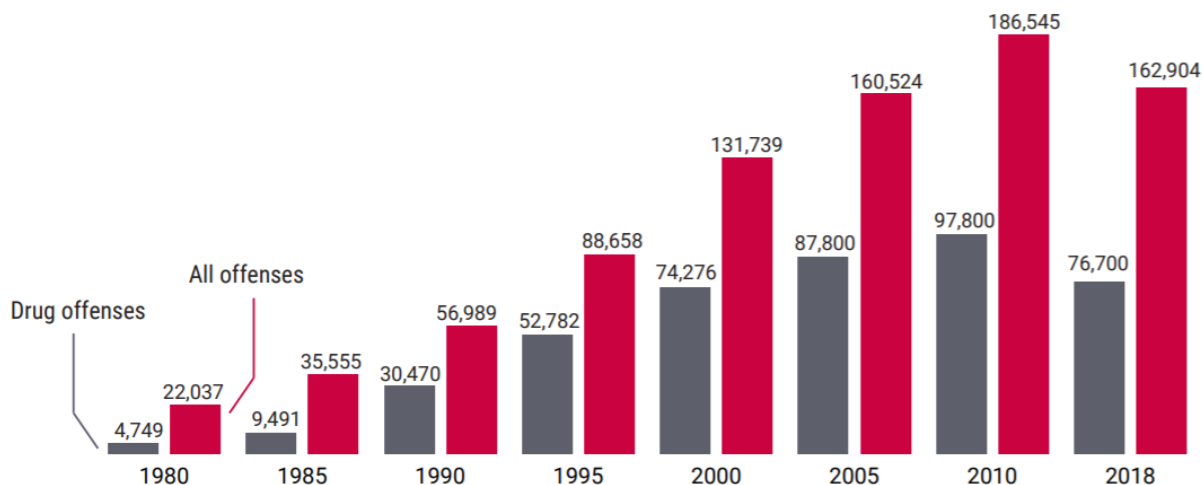
Nota: recuperada de Nellis, A. (2016). *Still Life: America's Increasing Use of Life and Long-Term Sentences*. Washington, DC: The Sentencing Project. Recuperat de <https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf>

V.1.1.3. L'augment de les condemnes per drogues: la tolerància zero

El gràfic següent, amb dades del Departament de Justícia dels EUA, reflecteix com s'ha disparat el nombre de persones condemnades per delictes relacionats amb les drogues des del 1980, la dècada en què es van adoptar les polítiques de "tolerància zero".

Taula 16

Nombre de detinguts a les presons per delictes de drogues (1980 i 2018)



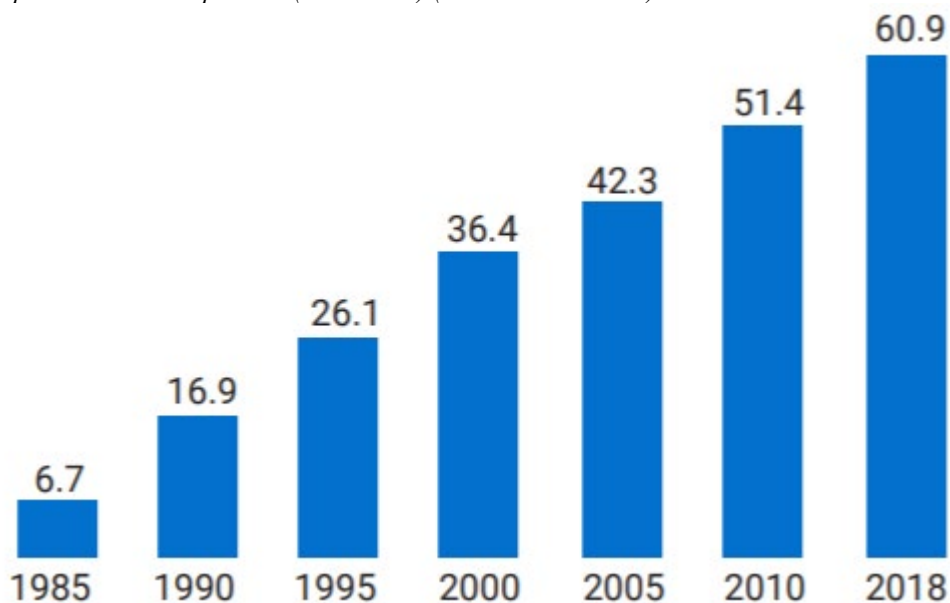
Nota: recuperada de Prisoners Series. Washington, DC: Bureau of Justice Statistics. Recuperat de <https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf>

V.1.1.4. Més inversió a les presons dels EUA

Segons les dades del The Sentencing Project (2020)²⁹⁷. Entre el 1985 i el 2018 el nombre de nord-americans que complien condemna en una presó estatal es va disparar un 500%; augment motivat pels canvis de la normativa, l'augment de la criminalitat i la política penitenciària. En l'actualitat un de cada deu presos compleix cadena perpètua i un terç no tenen dret a la llibertat condicional. Això també ha influït en el pressupost que inverteixen en el sistema de presons tant el Govern Federal com els estats. Des de l'any 1985 aquesta despesa ha pujat de 6,7 a més de 60,9 milions de dòlars.

²⁹⁷ The Sentencing Project. (2020). *Mass incarceration*. Recuperat de <https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf>

Taula 17
Despesa estatal a les presons (1985-2018) (en milers de dòlars)



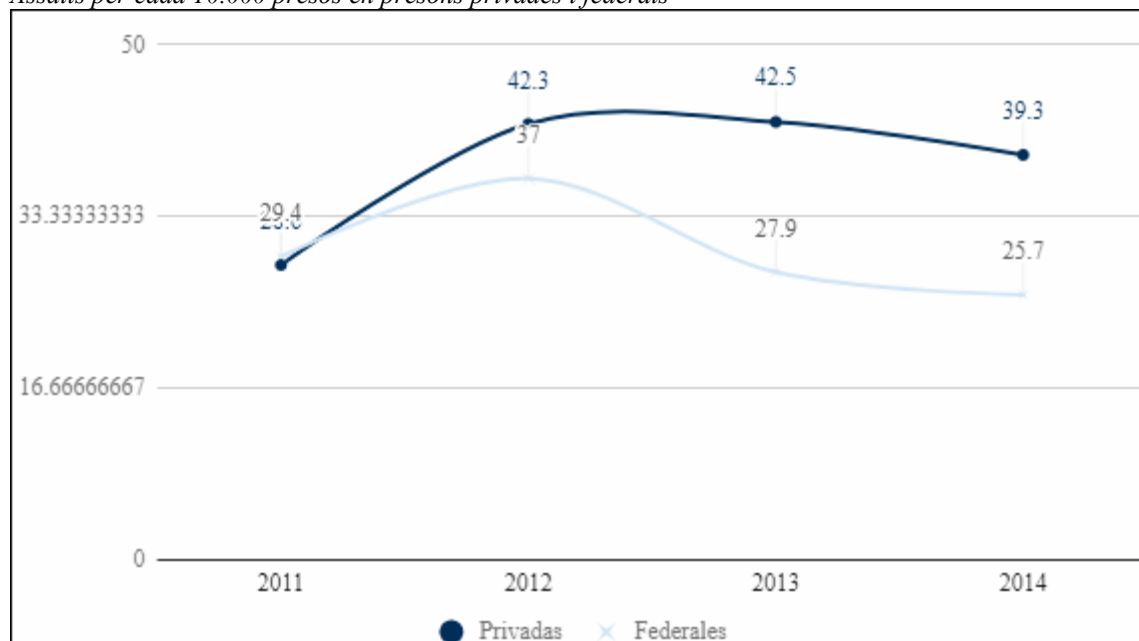
Nota: recuperada de National Association of State Budget Officers (1985-2018). State Expenditure Report Series. Washington, DC: National Association of State Budget Officers.
Recuperat de <https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf>

V.1.1.5. Hi ha menys seguretat a les presons privades?

Els últims anys s'ha qüestionat el servei ofert per les empreses privades i s'estan replantejant les polítiques de privatització de les presons. El Departament de Justícia dels EUA argumenta que una de les raons que l'han portat a prescindir de les presons gestionades per empreses privades és la seva falta de seguretat. L'Oficina de l'Inspector General encarregada de documentar l'informe revelat l'any 2018 assegura que les presons privades presenten uns índexs d'agressions un 28% superiors, tant entre presos com contra els treballadors, en comparació amb les gestionades directament pel Govern. A més a més, com mostra el gràfic inferior, les presons federals van veure un descens important en el nombre d'agressions des del 2012, quan hi va haver un pic en els dos sectors, mentre que a les privades amb prou feines ha baixat tres punts.

Taula 18

Assalts per cada 10.000 presos en presons privades i federals



Nota: recuperada de Pereda, C.F. *Las cifras del sistema de prisiones de Estados: Departamento de Justicia*. (18 d'agost del 2016). *El País*. Recuperat de https://elpais.com/internacional/2016/08/18/actualidad/1471550483_672073.htm

Val a dir que, les presons federals estan subjectes a la Llei de Llibertat d'Informació, és a dir, que els seus arxius es poden obtenir sota una sol·licitud d'accés a la informació pública. En aquest sentit, The Sentencing Project²⁹⁸ marca la directriu que les presons privades han de tenir els mateixos estàndards de control i transparència als quals se sotmeten a les institucions públiques. En la mateixa línia es destaca la necessitat d'educar i formar els oficials de vigilància sobre l'abast i efectes que produeix una mala praxi en el desenvolupament de les seves funcions, part d'aquestes solucions es materialitzaran en una major qualitat en els serveis prestats, disminucions de la conflictivitat en baralles i agressions, la suma total ha de generar aliances interinstitucionals per obtenir un finançament complet, ja que es vincula directament

²⁹⁸The Sentencing Project és una ONG que treballa per un sistema de justícia penal dels EUA just i eficaç mitjançant la investigació innovadora per promoure reformes en la política de sentències, abordar les disparitats i pràctiques racials injustes i defensar alternatives a l'empresonament. Recuperat de <https://www.sentencingproject.org/about-us/>

amb els contractes que obtenen les empreses privades de presons amb l'Administració del Govern Federal.

També, i cada vegada més els Estats de la Unió desenvolupen lleis similars apropant-se a l'acompliment ple del respecte als drets humans que s'apliquen per les administracions públiques, Federals i Estatals. A les presons privades, aquest tipus de transparència ha estat “tradicionalment inexistent” segons afirma Marc Mauer, director executiu de The Sentencing Project.

V.1.2. Una mirada als sistemes de presons de l'Amèrica Llatina

Fent un recorregut pels sistemes penitenciaris de l'Amèrica Llatina, en sisè lloc d'aquest *rànquing* hi apareix Cuba.

Tot i que l'Estat cubà no publica les seves dades oficials amb regularitat, l'ICPR cita el diari oficial del règim, el *Granma*,²⁹⁹ que el maig del 2012 va indicar que hi havia 57.337 interns, la qual cosa es tradueix en una taxa de 510 reclusos per cada 100.000 habitants.

Panamà ocupa el 17è lloc, amb una taxa de 390 interns per cada 100.000 habitants, seguit de Costa Rica el 19è lloc, amb una ràtio de 374 interns.

Mèxic, un país que ha viscut complexos problemes d'inseguretat durant l'última dècada, se situa en el lloc 97è del món, amb una taxa de 165 interns. El país va registrar un descens respecte a aquesta taxa pròxima a 200 interns per cada 100.000 habitants, que va sostenir entre el 2006 i el 2014.

Després dels EUA el segon lloc l'ocupa El Salvador, el país més petit de l'Amèrica Llatina, tot i que té una població 50 vegades inferior a la dels EUA: fins a principis d'aquest any del 2016 hi havia 39.274 persones empresonades, segons l'informe la World Prison Brief.³⁰⁰ La

²⁹⁹ Òrgan oficial del comitè central del Partit Comunista de Cuba.

³⁰⁰ The World Prison Brief (WPB) és una base de dades única que proporciona accés de franc a informació sobre sistemes penitenciaris a tot el món. La informació del país s'actualitza mensualment utilitzant dades en bona part derivades de fonts governamentals o d'altres fonts oficials. Cada pàgina del país ofereix informació sobre:

font d'aquest document està elaborada per l'Institut d'Investigació de Política Criminal (ICPR, per les seves sigles en anglès),³⁰¹ un centre privat d'estudis sobre la matèria, que recull una taxa de 614 presos per cada 100.000 habitants.

Tot seguit, mostrem i ampliem la informació de les dades indicades amb la següent taula.

-
- Poblacions totals a la presó, i índex de població carcerària per 100.000 persones de la població nacional
 - La pràctica de l'empresonament en les dones, joves i estrangers
 - L'extensió de les presons preventives
 - Superpoblació a les presons, com indiquen els nivells d'ocupació
 - Notícies i informes oficials sobre condicions a les presons
 - Informació sobre organitzacions locals i altres recursos
 - Departament o ministeri responsable de les presons, amb informació de contacte

³⁰¹ L'Institut d'Investigació de Política Criminal (ICPR) té la seva base a Birkbeck, Universitat de Londres.

L'ICPR duu a terme investigacions sobre tots els aspectes del sistema de justícia penal. Els objectius generals del treball de l'ICPR són produir i difondre coneixement sobre la justícia penal i, per tant, informar del debat públic i polític i contribuir a la millora de la seva política i pràctica. Tota la investigació de l'ICPR s'informa de la preocupació amb la justícia, l'equitat i els drets humans. Els públics de la investigació de l'ICPR inclouen els responsables polítics, les organitzacions de la societat civil, els professionals de la justícia criminal, els acadèmics i un públic més ampli. La investigació actual de l'ICPR se centra en tres prioritats temàtiques:

- Polítiques i supervisió
- Els tribunals
- Presons i l'aplicació de l'empresonament arreu del món

Taula 19

Altres nacions llatinoamericanes apareixen a la meitat del rànquing de l'ICPR

Posició mundial	País	Nombre de presos	Taxa per cada 100.000 habitants
6	Cuba	57.337	510
17	Panamà	16.183	390
19	Costa Rica	19.226	374
26	Brasil	675.850	325
27	Uruguai	11.078	321
30	Puerto Rico (EUA)	10.475	313
44	Perú	85.727	267
49	República Dominicana	26.734	244
50	Nicaragua	14.675	238
55	Xile	42.573	233
58	Colòmbia	115.488	226
60	Equador	37.497	222
66	Hondures	18.198	208
72	Paraguai	13.607	199
83	Argentina	81.975	186
90	Veneçuela	54.738	173
97	Mèxic	209.749	165
102	Bolívia	17.946	156
115	Guatemala	23.358	136

Nota: recuperada de *Qué país tiene la tasa de presos más alta del mundo y cuál es el de América Latina*. BBC. (9 de maig del 2018). Recuperat de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-44047889>

V.1.3. Altres comparatives penitenciàries globals

A més de tenir la taxa més alta del món, els Estats Units també tenen el nombre més gran de presoners al món, amb més de 2,2 milions d'interns, segons les últimes dades oficials.

Els crims als EUA han disminuït “dràsticament” les últimes dècades, tot i que hi va haver un augment de delictes violents entre el 2014 i el 2016, assenyala el Pew Research Center (2018).

“Així com el crim ha disminuït, també ho han fet els arrestos: la taxa d'arrestos a escala nacional ha disminuït constantment els últims anys i està molt per sota del que representava durant la dècada de 1990”, afegix aquest organisme (2018).

Tot i tenir la taxa de presos més alta del món, 655 presos, és el nombre més baix dels últims 20 anys. Entre els països amb més presos també trobem la Xina, amb 1,6 milions, però com indica el Pew Research Center, a la nació asiàtica hi ha més de 650.000 persones detingudes en centres administratius. Si sumem aquestes xifres superen a la població empresonada dels Estats Units.

La “insòlita crisi” de les presons dels Països Baixos: el dèficit de delinqüents, denota un model d'èxit. Mentre que la major part del món no sap com ha de gestionar l'amuntegament a les presons, els Països Baixos tenen el problema oposat: poca gent a qui tancar. Els últims anys 19 presons han tancat i l'any que ve ho faran més centres. Com ho han aconseguit i per què n'hi ha que pensen que això és un problema?

“En el servei penitenciari neerlandès ens fixem en l'individu –explica el director Jan Roelof Van der Spoel³⁰² com a principal gestor del projecte–. Si algú té un problema de drogues, tractem la seva addicció; si són agressius, proporcionem teràpia per controlar la ira; si tenen problemes de diners, els donem assessorament per gestionar el deute. Intentem eliminar el que

³⁰² El director Jan Roelof van der Spoel és el responsable o *staff and facility manager* de la instal·lació penitenciària holandesa i governador de la presó de Norgerhaven.

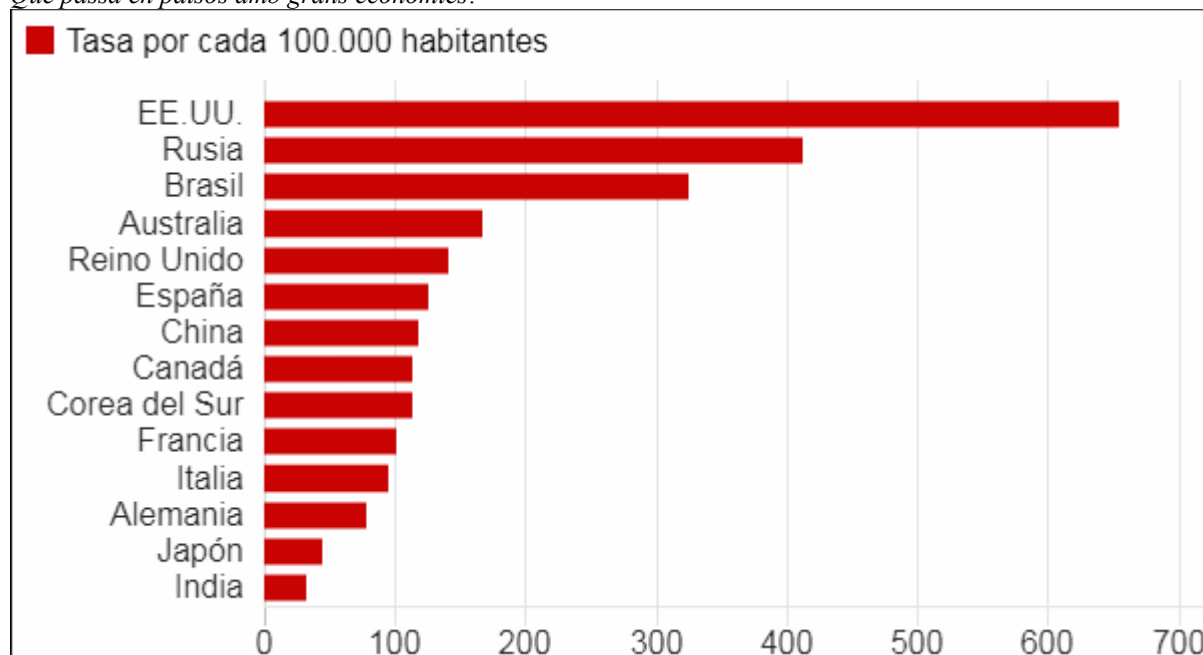
els va portar a delinquir. El reclus o la reclusa ha d'estar disposat a canviar, però el nostre mètode ha estat molt eficaç. Els últims 10 anys la nostra feina ha millorat més i més”.

Afegeix que alguns delinqüents reincidents finalment són condemnats a penes de dos anys i programes de rehabilitació a mida. Després d'això, menys d'un 10% tornen a la presó.

A continuació mostrem una taula on es fa evident aquesta diferència destacant unes xifres considerables entre les principals països considerats les grans economies del món.

Taula 20

Què passa en països amb grans economies?



Nota: recuperada de la BBC. *Qué país tiene la tasa de presos más alta del mundo y cuál es el de América Latina:* Worl Prision Brief (BBC).

BBC (9 de maig del 2018). Recuperat de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-44047889>

Pel que fa a la seguretat, Espanya continua sent un dels països més segurs del món, però amb un gran nombre de presos a les presons. La taxa d'empresonament es troba en un 32% més que la mitjana europea, un fet degut, principalment, a la durada de les condemnes. Tenim el doble de presos que països com Finlàndia o Suècia; també és cert que la nostra població és molt superior, però som el tercer país en taxa de compliment de condemna a la presó, només al darrere de Turquia i Romania.

Segons refereix la Secretaria General d'Institucions Penitenciàries (2016):³⁰³ “El temps que una persona passa a la presó a Espanya és, de mitjana, de 18 mesos, mentre que a Europa és de 7 mesos, segons un estudi de la Xarxa d'Organitzacions Socials de l'Entorn Penitenciari (2016).³⁰⁴ Tanmateix, aquest elevat nombre de presos no vol dir que hagi augmentat la delinqüència a l'Estat. Espanya presenta una de les taxes de criminalitat més baixes. Al nostre país es produeixen 0,85 homicidis voluntaris per cada 100.000 habitants. Amb tot, les condemnes a Espanya són més llargues. Als països nòrdics, per exemple, s'envia més gent a la presó però per menys temps. Tot i això, la població reclusa disminueix any rere any.

Segons l'últim informe de la Secretaria General d'Institucions Penitenciàries, en xifres absolutes, al nostre país tenim 55.222 presos dels quals 7.923 interns pertanyen a Catalunya³⁰⁵.

V.2. La globalització de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari

La seguretat humana és un marc normatiu dinàmic i pràctic per fer front a les amenaces de caràcter intersectorial i generalitzat a què s'enfronten els governs i les persones. Atès que les amenaces a la seguretat humana presenten grans diferències en el pla nacional i internacional i també al llarg del temps, l'aplicació del concepte de seguretat humana requereix una avaluació de les inseguretats humanes que sigui àmplia, centrada en les persones, específica per a cada context i orientada a la prevenció. Aquest plantejament ajuda a centrar l'atenció en les amenaces existents i emergents per a la seguretat i el benestar de les persones i les comunitats.³⁰⁶

³⁰³ La Secretaria General d'Institucions Penitenciàries exercirà, respecte de les unitats que en depenen, les atribucions previstes en l'article 64 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, i, en particular, les relatives a l'impuls, direcció, gestió i supervisió de les institucions penitenciàries, a fi que les penes i mesures penals arribin fins les previstes constitucionalment.

³⁰⁴ La Xarxa d'Organitzacions Socials de l'Entorn Penitenciari (Rosep) va convocar una roda de premsa el passat 21 d'abril per exposar l'*Estudi de la realitat penal i penitenciària: una visió des de les entitats socials*. El lloc triat per a la posada en escena va ser l'espai Mood de Madrid, i es va contrastar, mitjançant xifres i dades, la realitat penitenciària des d'una perspectiva legal i social.

³⁰⁵ Ministerio del interior. (2021). *Datos estadísticos de la población reclusa*. [PDF]. Recuperat de <https://www.institucionpenitenciaria.es/es/web/home/estad%C3%ADstica-mensual>

³⁰⁶ United Nations Trust Fund for Human Security: El concepto de Seguridad Humana, a <http://www.un.org/humansecurity/es/content/el-concepto-de-seguridad-humana> [Data de consulta: 12 de setembre del 2017]

La seguretat humana afecta directament i positivament la vida diària de les persones amenaçades en la seva subsistència, mitjans de vida i dignitat. Com a conseqüència d'això, la promoció de la seguretat humana genera resultats més immediats i tangibles que aborden íntegrament les causes fonamentals d'aquestes amenaces. De la mateixa manera, una atenció eficaç el concepte determina quines són les prioritats en funció de les necessitats reals, la vulnerabilitat i la capacitat dels governs i les persones, a més de posar en relleu possibles discordances entre les polítiques i les respostes nacionals, regionals i internacionals. La combinació d'aquests elements ajuda a enfortir les mesures adoptades pels governs i altres agents en suport de la seguretat humana.³⁰⁷

En l'abordatge dels conceptes de seguretat humana trobem el de seguretat penitenciària entesa com el manteniment i l'equilibri de la pau social del règim interior en un establiment penitenciari. En aquest sentit, hem de considerar com a punt de partida què entenem per seguretat; ens referim especialment a la seguretat pública i a la seguretat penitenciària, pròpiament dita, tots dos conceptes dissociats per a la majoria de la ciutadania. Parlar de seguretat no només implica fer-ho des d'una mirada punitiva, repressiva, com moltes vegades se la pot considerar, molt relacionada amb l'àmbit delictiu, judicial, policial o militar, sinó que els avenços en la matèria avui dia també inclouen estudis relacionats amb la prevenció, educatius, socialitzadors, aspectes demogràfics, socials i criminològics, psicològics, rehabilitadors i de reinserció a les multiplicitats de causes que poden provocar la inseguretat, del que és objectiu o subjectiu, depenent de cada àmbit en particular: policial, judicial, social i penitenciari.

“Hay que destacar también que, en un contexto de creciente globalización,³⁰⁸ los aspectos internos y externos de la seguridad están indisolublemente vinculados. Los flujos de capitales,

³⁰⁷ Ídem

³⁰⁸ Según Ballbé, la globalización es en gran parte un producto de la americanización, que ha extrapolado su modelo administrativo y regulador a todo el mundo. Hay que reconocer que, asimismo, existe una globalización-europeización en el sentido de que muchas de las reformas y procesos de integración regional y global tienen muy en cuenta la experiencia de la Unión Europea, puesto que se vislumbra más la unión

el desarrollo de la tecnología y los progresos de la democracia aportaron prosperidad y libertad³⁰⁹ a muchas personas, pero otras perciben la globalización como un elemento de frustración e injusticia. Según las reflexiones planteadas por Ballbé, ‘la globalización es, sobre todo, la americanización... para lo bueno y para lo malo’”.

A l’Estat espanyol no s’han fet gaires estudis que tractin sobre les organitzacions penitenciàries, policials o de seguretat com un sistema inclòs dins la seguretat humana. Sempre han estat inclosos dins en el concepte de seguretat pública pensant en la seguretat ciutadana, però no en la seguretat pública penitenciària; això sí, sense concretar quines són les necessitats de la societat en matèria policial incardinada amb la penitenciària, més enllà de les definicions tradicionals, com és el fet que: “La seguretat pública es percep habitualment com una actuació essencialment preventiva i repressora destinada a combatre la inseguretat ciutadana i la criminalitat. No obstant això, la seguretat pública és molt més; constitueix un sistema al servei de la ciutadania en què els diversos poders públics amb responsabilitat en la matèria han d’unir les seves actuacions”.³¹⁰

Coincidim amb la doctora Janashvili quan afirma:

“El concepto de seguridad nacional se basa generalmente en el análisis de los valores e intereses relacionados con las amenazas a la seguridad interna y externa, retos que se convierten en prioridades de la política. Actualmente en muchas partes del mundo el mal gobierno, los conflictos civiles y la facilidad de adquisición de armas ligeras han llevado a un progresivo debilitamiento del poder del Estado y de las estructuras de control social”.³¹¹

entre Estados independientes que la de los 50 Estados de la federación norteamericana. Ballbé, M., “El futuro del Derecho administrativo en la Globalización: entre la americanización y la europeización”, *Revista de Administración Pública*, *deseembre del 2007* p. 216

³⁰⁹ Entre libertad y seguridad no hay ninguna tensión. Y no la hay porque la seguridad es el elemento constitutivo de la libertad, como ya observó con sagacidad Montesquieu en el famoso capítulo 6 del libro XI de *Del Espíritu de las Leyes*, en el que definió la libertad como “la tranquilidad de espíritu que proviene de la opinión que cada uno tiene de su propia seguridad” (*De L’Esprit des Lois*, Paris, Aux Éditions de Senil, 1965, 586).

³¹⁰ AGUADO, V. (2006). “Estudio preliminar: La seguridad como sistema al servicio de la ciudadanía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, núm. 17 p. 34. Recuperat de <http://www.raco.cat/index.php/RCSP/article/view/121658/171720>

³¹¹ LELA JANASHVILI. Doctora en Dret, professora titular a la Universitat Estatal de Tbilisi. Adjunta a la Fiscalia General de Geòrgia del 1994 al 2006. Consellera del Consell Nacional de Seguretat durant la presidència d’E. Shevardnadze (2003-2004).

Pel professor Pantoja Covarrubias, de la Direcció General de Prevenció i Readaptació Social dependent de la Secretaria de Governació (Mèxic), com va dir en la seva exposició realitzada en el primer Diplomat de Seguretat penitenciària (2006):

“La seguridad penitenciaria es fundamental para el desarrollo adecuado de la aplicación de los tratamientos, pues sin ello simplemente el trabajo directivo, técnico y administrativo, así como la convivencia adecuada sin riesgos de los internos, sería prácticamente imposible. La institución caería en una anarquía total, los disturbios matizarían la vida en su interior, el miedo y el castigo provocado por grupos de poder serían constantes y sus víctimas serían no solo el resto de los internos sino el personal mismo”.³¹²

Tal com assenyala la doctora Roser Martínez Quirante: “Se puede afirmar que el derecho a la seguridad no es solo una libertad pública sino un derecho social; es decir, que los poderes públicos tienen el deber de proporcionar una protección que genere un ‘estado de confianza’”.³¹³

La societat necessita confiar en les seves institucions penitenciàries, perquè per molta seguretat que es proposi tenir a l'exterior de les presons, cal que es tradueixi la seguretat dins dels recintes. Tal com manifesta Fernández Pereira sobre la seguretat humana: “Se muestra como el derecho a la protección integral de todos los campos en los que se detecta un riesgo o un peligro para el ciudadano. Derecho a la seguridad alimentaria, económica, medioambiental, de salud, personal, comunitaria y política”.³¹⁴

Efectivament, en l'actualitat, tot i que la seguretat està molt focalitzada en els cossos i forces de seguretat, durant la segona meitat del segle XX la proliferació de noves amenaces sense cap

³¹² Jornada sobre: *POLITICAS DE SEGURIDAD DE SEGURIDAD PENITENCIARIA. UNA MIRADA DE LA SEGURIDAD PUBLICA I*. Lic. Crisoldo Caraballo, director del Centre de Formació Penitenciària Institut Nacional de Rehabilitació Ministeri de l'Interior.

³¹³ MARTÍNEZ QUIRANTE, R. (2002). *Armas: ¿Libertad americana o prevención europea?* p. 196. Barcelona: Editorial Ariel

³¹⁴ FERNÁNDEZ PEREIRA, J. P. (2006). *La seguridad humana* pp. 100-101. Barcelona. Ariel

mena de relació amb atacs militars han creat en l'individu una desestructuració en la seva manera de pensar i entendre la seguretat.³¹⁵

Tanmateix, i com manifesten Shearing i Wood: “Hoy se piensa que, si bien representan una amenaza significativa a la seguridad, los ataques militares por parte de otros estados son solo un tipo de amenaza a eliminar, neutralizar o evitar. Los defensores del enfoque de la seguridad humana ponen el acento en la importancia del acceso a una alimentación nutritiva, medicamentos y cuidados preventivos. [...] La seguridad depende también del acceso al crédito y al empleo [...] No se trata únicamente de la amenaza de que se produzcan muertos y heridos, sino también la de la destrucción de la infraestructura social y económica que resulta esencial para la prosperidad y el desarrollo humano”.³¹⁶ Els riscos de la seguretat humana a la nostra societat civil, s'extrapola més enllà dels murs de les presons, el cosmos social dels interns reproduceix fidelment totes aquelles mancances que tenien a fora en llibertat.

Situacions vigents que posen en dubte el garant al dret a la seguretat personal, un dret implícit al tercer article de la declaració dels drets humans i que genera un estat continuat d'emergència social que, alhora, genera angoixa al ciutadà, la víctima principal, incapaç de controlar les noves situacions de risc, la qual cosa genera un estat de vulnerabilitat desconegut fins al moment, quan ho relacionem amb el risc pel ciutadà per la mala gestió de la seguretat als recintes penitenciaris. Per tant, els set principis de la seguretat humana no queden garantits. Tot això, crea un estat d'alerta permanent, ja que mai se sap per on vindrà l'amenaça i de quin tipus serà, un fet que genera una reacció d'autoprotecció, i de rebuig a la proximitat a centres penitenciaris. Tal com afirmen Shearing i Wood: “La seguridad es, por lo tanto, algo que pensamos, y eso que imaginamos moldea nuestras mentalidades y prácticas de gobierno. [...]

³¹⁵ Les Nacions Unides al *Human Development Report* (1994): Fa massa temps que el concepte de seguretat es defineix pel potencial de conflicte entre els estats.

³¹⁶ SHARING C. i WOOD, J. (2011). *Pensar la seguretat*. Serie Criminologia. Gedisa Editorial p. 16. Títol original: *Imagining Security*. Willamn Publishing. Cullompton, (2007). Els autors es basen en les afirmacions de Buzan, Weaber i Wilde (1998) a *Security. A New Framework for Analysis*. Boulder, Colorado: Linner Rienner

La práctica de gobernar también se encuentra profundamente determinada por nuestra imaginación. El modo en que actuamos en torno al problema de la seguridad depende de nuestro modo de ver el mundo y del modo en que pensamos que podemos influir en los acontecimientos del mundo”.³¹⁷

La seguretat dins dels recintes penitenciaris comportarà una manera de veure la societat i el seu model integral. Tal com refereix Fernández Pereida: “La seguridad humana está centrada en el ser humano. Toma a los individuos y sus comunidades como su principal punto de referencia. Para promoverla es indispensable establecer una cultura política mundial basada en los derechos humanos para todos. Ahora bien, la seguridad humana requiere una comprensión real de los derechos humanos”,³¹⁸ tant dels ciutadans lliures com els presos.

L'administració penitenciària ha de conèixer perfectament les noves formes de risc social. Efectivament, la situació socioeconòmica actual del país genera un augment considerable del percentatge de risc d'exclusió social d'un sector que fins ara era el més dinamitzador de l'economia: la classe obrera treballadora. I, alhora, les presons mateixes poden ser víctimes dels nous riscos i de les amenaces que comporten (atacs informàtics, nous virus, bandes organitzades, drons, etc.). Haurem d'estar al cas del nou perfil delictiu que sorgeixi de l'evolució de la societat i fer esment especial a les cèl·lules terroristes desarticulades al nostre país i fora.

La seguretat a l'àmbit penitenciari ha de tenir en compte el “per què” del delictes, influenciada per la criminologia, es considera que hi poden haver tres fonaments: els biològics, els psicològics i els socials.³¹⁹ Considerant que als països democràtics la salut biològica i psicològica està regulada i gairebé garantida, caldria centrar-se més en les raons socials de

³¹⁷ Ídem p. 17

³¹⁸ Red de Seguridad Humana (2003). “Comprendiendo los derechos humanos”. *Manual sobre educación de los derechos humanos*. Ministerio de Relaciones Exteriores de la República d'Àustria en col·laboració amb el Centre Europeu d'Investigació i Capacitació Sobre Drets Humans i Democràcia. [ETC]. Àustria. Citat per Fernández Pereida, J. C. *La Seguridad Humana* p. 107

³¹⁹ RIVERA, I. a BERGALLI, R. Op. cit. p. 91

l'estat d'emergència permanent, ja sigui per part de les forces de seguretat com pel mateix ciutadà. Dos motius que es consideren fonamentals de la patologia social que s'està vivint: el monisme i la globalització. Si hi afegim la pèrdua de valors socialment adquirits durant segles i que garantien un cert ordre i control social, el trencament de la família com a nucli de l'organització social, els moviments urbans i la pèrdua d'autoritat del sistema educatiu en la formació dels infants i els nous delictes derivats de la vida moderna (tràfic d'òrgans, delictes informàtics, ecològics, sanitaris, etc.), a més de les diferències socials, són un bon caldo de cultiu per estar en un estat d'alerta permanent.

V.2.1. L'harmonia socioemocional en l'àmbit penitenciari

A l'àmbit penitenciari, el respecte és un aspecte difícil d'aconseguir, ja que l'entorn i les condicions de vida no afavoreixen la seva presència. Sense retallar causes ètiques, el respecte posseeix un important component social, ergo emocional, al entendre-ho com una conducta social empàtica on s'adquireixen sentiments i emocions.

Tenint en compte que un important nombre de països encara no respecten aquests principis socioemocionals i violen reitera els drets humans, civils, econòmics, socials i polítics, difícilment es pot aconseguir el dret a un ordre social, tant dins el seu país com de caràcter internacional. I sense ordre social es generen tot un seguit de problemàtiques que deriven en conflictes, tant nacionals com internacionals. Així doncs, el concepte *estat d'emergència* guanya tot el sentit, i estarà més o menys present en funció de la realitat del país i del seu moment històric. Una emergència que caldrà detectar, preveure i controlar per neutralitzar o minimitzar les seves conseqüències. Arran d'això comença el fenomen *social control*, sobre el qual ja ens estendrem més endavant.

Bonilla defineix el *monisme* com: “La idea de que debe haber un y solo un sistema jurídico jerarquizado y centralizado en cada estado ha dominado la imaginación política y jurídica de Occidente. Para proteger los principios de igualdad, seguridad jurídica, legalidad y unidad política, así como para mantener el orden social y político debe haber, argumentan los monistas, un único ordenamiento jurídico de carácter estatal. Las normas jurídicas han de tener un carácter general, los ciudadanos han de saber cuáles son las consecuencias jurídicas que tendrán sus acciones y deben tener certeza de que las mismas reglas y principios les serán aplicadas de manera similar a todos los miembros de la comunidad política. La violencia y la incertidumbre surgen, argumentan los monistas, cuando hay órdenes jurídicos paralelos que buscan controlar al mismo tiempo y de modos alternativos las conductas de los ciudadanos”,³²⁰ i de les administracions públiques.

Si partim d'aquest concepte, els Estats occidentals han volgut definir jurídicament la seva identitat des d'un punt de vista unitari, amb poc marge d'acceptació de qualsevol sistema d'organització i ordre social alternatiu o diferent. Amb d'aquestes premisses i a fi de garantir el seu estatus identitari, es genera un sistema de control social que garanteixi el seu model social, en què es considera delictiu qualsevol comportament que atempti contra aquest. Un concepte que relaciona la moralitat d'una societat amb el delictes, el model que Durkheim³²¹ analitza com la relació entre el delictes i la consciència col·lectiva. En aquest sentit cal destacar l'afirmació de Rivera Beiras referint-se a Garland: “Los delitos constituyen ofensas que violan seriamente la conciencia colectiva, el código moral que las sociedades consideran sagrado, y es en esa medida en la cual producen la reacción punitiva [...]. En consecuencia, de la violación de los sentimientos y emociones sagradas que conforman la conciencia colectiva pueden desencadenarse reacciones psicológicas que requieran castigo, venganza, etc.”.³²²

³²⁰ BONILLA, D. (s/d). *Propiedad extra legal, monismo y pluralismo jurídico*. p. 1. [PDF]

³²¹ El discurs de Durkheim pel que fa a l'educació insisteix en la socialització i la complementarietat de les funcions dels diferents àmbits que formen la societat del moment, considerant el conflicte com a patologia social que cal eliminar.

³²² RIVERA, I. a BERGALLI, R. Op. cit. p. 94

Així mateix, i seguint la línia de Durkheim, el càstig d'ingressar a la presó és un mitjà de disciplina social, una manera de prevenir delictes, reforçar l'autoritat, assegurar la cohesió social i contribuir a la reproducció moral de la societat. D'altra banda, davant l'arribada dels immigrants, el monisme marca la línia identitària de l'Estat que els acull i com a referent que determinarà, o no, la seva integració. El monisme, de fet, va ser el criteri d'actuació política dels EUA per controlar la ingent arribada d'immigrants des de finals del segle XIX. Efectivament, el denominat *social control* (control social) és un terme nascut a la Universitat de Chicago, des de l'àmbit de les Ciències Socials, davant la necessitat de regular els fluxos migratoris i evitar que s'alterés l'ordre de la població autòctona. Els criteris del tipus (immersió) lingüística són un exemple de les barreres que havien de superar els nousvinguts per evitar l'exclusió. Aquest concepte de *social control* va arribar a Europa a través de la Gran Bretanya. Des d'un punt de vista del positivisme, el *social control*, en contraposició amb el *self control* (control de l'individu o autocontrol davant la societat), pretén conservar un model social determinat. S'anul·la la individualitat del ciutadà per passar a ser un membre més del grup social. Un control social que va més enllà del control social de l'Estat, ja que, per mitjà de les institucions, els països més desenvolupats i de manera consensuada s'encarreguen de gestionar un model únic de pensament i conducta, a través de l'espai i del temps, fins a arribar al monopoli de les conductes, i creen ciutadans individualistes, submisos i productius amb una forta presència punitiva per aquells que infringeixen les normes; es professionalitza el control de la societat.

Tal com expressa Romaní: “Ya hemos visto el caso europeo, en el que los mecanismos que desembocarán en la creación del sistema de control social moderno surgen en el contexto del proceso ‘civilizatorio’. Es esta implicación la que permite establecer formas de control que tienen que ver con aspectos de la vida cotidiana, y que incluso a veces, de tan interiorizadas, pueden llegar a ser inconscientes, con otras muy visibles e institucionalizadas. Así mismo, los

controles afectarán a cualquier tipo de desviación de la norma, y entre ellos adquirirán una importancia específica los que afecten a la definición y control del delito”.³²³

En aquest sentit, la presó, segons Goffman,³²⁴ és una “institució total”. Al que es refereix l'autor és que els centres penitenciaris són llocs de residència i de treball on un nombre d'individus en igual situació estan aïllats de la societat durant un període de temps amb l'objectiu de protegir la comunitat contra aquells que constitueixen intencionalment un perill per a aquesta.

Al seu torn, Bergalli manifesta: “En una sociedad en la cual la riqueza está distribuida con mayor ecuanimidad, mientras que las necesidades básicas aparecen satisfechas de forma mayoritaria, las posibilidades de transgresión se limitan en tanto la diversidad cultural que la compone alcance un nivel de convivencia aceptable. No apareciendo manifiestos elementos de crisis interna, los conflictos pueden atravesar las clases sin producir un enfrentamiento entre ellas. [...] Pero si las contradicciones internas resultan avivadas por situaciones que se producen en el exterior entonces el sistema se resiente, lo que repercute en la estabilidad y el consenso que lo mantenía en equilibrio. Es de esta manera que las conductas desviadas que antes solo provocaban reacciones en el plano individual, proponiendo intervenciones de carácter terapéutico, ahora, en la visión estructural-funcionalista del sistema social, se descubren manifiestamente como el efecto de tensiones socioestructurales, conflictivas normas culturales, rechazo o inhabilidad para adecuarse y una dominante mentalidad punitiva”.³²⁵ Cohen defineix el control social com “el conjunto de medidas que toma una sociedad para prevenir, evitar o castigar el delito o la desviación de la norma”.³²⁶

³²³ ROMANÍ, O. (s/d). *Prohibicionismo y drogas: ¿Un modelo de gestión social agotado?*. A Bergalli, R. Op. cit. p. 432

³²⁴ GOFFMAN, E. (1984). *Internados*. Buenos Aires: Amorrortu

³²⁵ BERGALLI, R. “las funciones del sistema penal en el estado[...]”. Op. cit. p. 37

³²⁶ COHEN, S. (1985). *Visiones de control social*. Citat per Romani, O. a Bergalli, R. Op. cit. p. 432. Barcelona: P.P.U.

Efectivament, amb el temps el *social control*, des d'una perspectiva conceptual, va adquirir connotacions punitives per a tots aquells immigrants que no havien aconseguit la inserció social del país acollidor. En aquest sentit, Bergalli destaca les afirmacions de Gramsci: “El monopolio estatal en la producción y aplicación de normas jurídicas penales solo se explica como ejercicio de control político, en el más exquisito sentido de comando hegemónico de la vida de los pueblos y en la que al sujeto de tales actividades de comando [...] le corresponden actos tales como mandar o prohibir comportamientos, con efectos vinculantes para todos los miembros de un determinado grupo social y con consecuencias perjudiciales para quien o quienes lo realicen, infringiendo el mandato o la prohibición. Queda claro, de este modo, que la intervención del Estado no solo se considera imprescindible, sino que también es única y propia para el control punitivo, de forma que el derecho penal y su uso desplegado por su sistema no mantienen relación histórica ni vinculación conceptual con lo desarrollado como control social en la tradición de la sociología americana”.³²⁷

D'aquí podríem destacar que arrenca el concepte de *tolerància zero*, dimensionat després dels atemptats de l'11-S. Efectivament, tal com afirma Romani: “Aquellas ideas de erradicar los problemas sociales mediante la combinación de consenso-coacción, de prevención y castigo, han dado paso de manera paulatina a políticas que ya no proponen la solución (eliminación) de los problemas, sino la gestión eficaz de los mismos. Para ello ha sido necesario aceptar que el énfasis liberal en el individuo ya no era útil a los fines del control, por lo cual éste se ha ido focalizando sobre los grupos sociales y la aplicación de técnicas para su gestión. [...] Estas políticas necesitan clasificar a la población en categorías que estarán en función de las probabilidades y riesgos de que se vean involucradas en problemas, más allá de niveles socialmente admisibles; es decir, más allá de su contención no problemática”.³²⁸

³²⁷ BERGALLI, R. Op. cit. p. 35

³²⁸ ROMANÍ, O. (s/d). *Prohibicionismo y drogas: ¿Un modelo de gestión social agotado?*. A Bergalli, R. Op. cit. p. 446

La indefensió que troba el ciutadà davant la professionalització i burocratització del control social farà que, més aviat que tard, es converteixi en un subjecte submís.

V.2.2. Com afecta la globalització al sistema penitenciari

Quan parlem de globalització: el concepte *globalització* es defineix com un canvi omnímode, com el conjunt de variacions o alteracions en els sistemes socials o els naturals (físics o biològics) els impactes de les quals no poden ser localitzats, ni socialment ni naturalment parlant, en cap lloc o conjunt d'indrets, sinó que afecten el conjunt del planeta, la societat i els individus. Es pot considerar que la globalització és una sèrie complexa de processos que es produeixen simultàniament en l'àmbit econòmic, polític, alimentari, sanitari, ecològic, ambiental, comunitari i sociocultural (per bé que a molt diverses velocitats i implicacions) i que abasten la major part de les regions del planeta; de fet, tots aquests àmbits que són fonamentals per al desenvolupament de les persones coincideix plenament amb la protecció de la seguretat humana.

Garcia Homs manifesta: “Nuestra civilización moderna ha llegado hasta un punto en el que la sociedad humana se halla confrontada por primera vez con la posibilidad de una autodestrucción creada artificialmente, si bien con consecuencias globales e irreversiblemente catastróficas. Los nuevos potenciales de peligro y catástrofe de un mal uso en la producción atómica, química y genética representan, si se establece una comparación con todos los restantes peligros que se han dado a lo largo del proceso de civilización, un salto cualitativo en cuanto a la peligrosidad y a la posibilidad de destrucción masiva del planeta. Por otro lado, ya no pueden atribuirse claramente las consecuencias o efectos a alguien concreto, puesto que, de acuerdo con las leyes vigentes para ellos, no se puede hacer valer ya ni la causalidad, ni la culpa, ni una responsabilidad suficiente. Los daños provenientes de las tecnologías modernas no pueden compensarse ni entre los hombres ni en el medio ambiente, ya que, dada su

magnitud, no pueden asegurarse y en muchos casos resultan irreversibles. El conflicto industrial entre el trabajo y el capital se ve desplazado por un conflicto ecológico entre los que toman las decisiones y los afectados por estas”.³²⁹

Una dada bàsica de l'estudi de la globalització és considerar que el món constitueix un únic ordre social i natural. Malgrat la tendència a destacar-ne únicament els aspectes econòmics, cal assenyalar-ne el caràcter complex i multidimensional. En síntesis, la globalització és un fenomen força antic amb una llarga experiència històrica. La globalització actual desperta moltes crítiques i, fins i tot, ha motivat el naixement del moviment altermundista i antiglobalització. Aquests moviments manifesten la detecció prospectiva del trencament protector dels estats en el control del destí de la seva societat i ciutadania.

Cal destacar les observacions de Simões, J. sobre la base als atemptats de l'11 de setembre del 2001 a Nova York i de l'11 de març del 2004 a Madrid: “Hace mucho tiempo los países dejaron de vivir aisladamente. Ninguna nación vive como una isla, aislada, cercada de agua por todos lados [...] Lo que suceda en cualquier país del mundo, sin duda, tendrá influencia en todo el planeta. La teoría del caos, que entre otras cosas afirma que el batir de una mariposa en China puede provocar una tempestad en Nueva York, parece estar comprobada en los atentados terroristas ocurridos en el mundo. Tanto el atentado que sufrieron los norteamericanos como el ataque que sufrieron los españoles provocaron cambios drásticos en todo el mundo”.³³⁰

Per la seva banda, Recasens manifesta: “Lo que se pone en evidencia con la quiebra de la ilusión del Estado tutor y/o del bienestar es la incapacidad del mismo para subvenir a las necesidades integrales de seguridad [...]. Ello obliga a replantear los límites y características de los peligros, los riesgos y, en una palabra, la *seguridad*, que al no quedar totalmente garantizada y ni tan solo ser susceptible de una definición/normativización unívoca, da cabida a la

³²⁹ GARCÍA HOMS, A. Op.cit. p. 99

³³⁰ SIMOES, J. “La especial demanda de servicios de seguridad”. Citat a *La seguridad Corporativa, nuevos retos, nuevas exigencias* p. 125. Biblioteca de Seguridad. Escola de Policia de Catalunya

incorporación cada vez más activa de una multitud de actores públicos y privados que no pueden ser desdeñados a la hora de hablar de seguridad y políticas de seguridad. [...] La aparición de espacios macrosecuritarios de tipo supraestatal, como el espacio policial europeo, han hecho que las seguridades nacionales se hayan convertido en una cuestión multilateral. Al mismo tiempo, el reclamo de una mayor atención a las necesidades de una seguridad vinculada a los ciudadanos y a sus demandas básicas ha desarrollado un creciente interés por los aspectos microsecuritarios, que se plasman en planteamientos como la policía comunitaria, de proximidad, o las tesis de tolerancia cero. Así, también en el campo de la seguridad, los aspectos locales y globales muestran aspectos complementarios que han permitido hablar de un ámbito 'glocal'".³³¹

Segons Garcia Homs, “los problemas de gestión de riesgos asociados a los sistemas complejos engendran un desajuste de las articulaciones entre ciencia y decisión, acentuado por el hecho de que existe un profundo desequilibrio entre los términos técnicos y los términos políticos”.³³² Una afirmació que podem extrapolar a les institucions penitenciàries i la deficiència entre la seva realitat com a macroorganitzacions complexes i les decisions polítiques sobre aquest terreny. Uns riscos en què aprofundirem als pròxims capítols.

S'ha escrit molt a l'entorn del concepte del dret a la seguretat i la seva gestió a partir dels atemptats de l'11 de setembre del 2001 als EUA. Un esdeveniment que deixa en evidència que la seguretat humana, en el fons, encara es troba en un procés embrionari. No només no està garantida la seguretat alimentària, sanitària, econòmica i cultural, ni contra la repressió i alteracions que puguin alterar el nostre modus vivendi, sinó que deixa en evidència la

³³¹ RECASENS i BRUNET, A. *La seguridad, el sistema de justicia criminal y la policia*. A Bergalli, R. Op. cit. p. 309. Podem entendre l'expressió “glocal” com l'augmentatiu de “local”. La seguretat s'extén des de l'àmbit local fins a arribar al global.

³³² GARCÍA HOM, A. Op.cit. p. 256

vulnerabilitat, tant de l'individu com de la societat Estat de la qual és partícip, amb relació a amenaces externes que fins i tot poden posar en entredit la sobirania d'un Estat.

Malgrat l'extensa literatura referent als atemptats de l'onze de setembre, en què la majoria conclouen que es va originar un abans i un després dins el concepte de *seguretat*, cal destacar, però, veus crítiques de les quals es desprèn una altra lectura dels fets. En aquest sentit cal esmentar l'aportació de Pomares Puertas: “Lo único que sucedió el 11-S es que el pueblo norteamericano, y sobre todo sus gobernantes, se dieron cuenta de que no eran invulnerables y de que el terror podía manifestarse en el interior de sus fronteras; pero no ocurrió nada, conceptualmente hablando, que no hubiera ocurrido ya, no con tanta crudeza en otros puntos del planeta”.³³³

Fent esment, entre d'altres, a l'atac amb granades al Boeing 707 de la Pan Am al 1973, a la Vila Olímpica dels Jocs Olímpics de Munic el 1972, els atemptats a l'Hipercor de Barcelona el 1987, l'atac amb gas sarín al metro de Tokio el 1995 o l'àntrax (espores de carboncle) el 2001 als correus postals de Brentwood i Trenton (Washington). En aquest punt del capítol cal fer referència a les reflexions de Mathiesen (2005), en què encertadament es planteja les incongruències del sistema penitenciari amb intencions de reinserció en una societat del risc, i destaca que el context de l'organització penitenciària en el món occidental ha canviat significativament els últims 30 o 40 anys; el sistema penitenciari s'integra més àmpliament en mesures de control, més que mai. Serveixin d'exemple les presons a Noruega, les institucions de llibertat condicional (*probation*), llibertat sota paraula (*parole*) i els TBC (treballs en benefici de la comunitat). “Por ejemplo, en las cárceles noruegas las instituciones de *probation*, *parole* y diversas formas de ‘castigo en la comunidad’ (la última es un invento reciente en Noruega) han desembocado en menor o mayor medida en un único “servicio” o sistema. Ya no

³³³ SÁNCHEZ, M. (2007). *La Seguridad Corporativa. Nuevos Retos. Nuevas Exigencias. Realineación después del 11S* p. 82. Biblioteca de Seguridad

existe una Ley de Prisiones específica, sino una Ley de Castigos general, que cubre a todos los infractores en los diferentes estadios del castigo penal, desde la condena a cárceles de máxima o media seguridad o a regímenes carcelarios más o menos abiertos, hasta las diferentes formas de castigo en la comunidad. En consecuencia, el personal de las instituciones y agencias que antes era responsable (al menos formalmente) del cuidado y bienestar de los infractores, y no de su castigo, ahora se ha convertido en ejecutor del castigo al pasar a formar parte de una cadena punitiva que cubre a todas las diversas agencias. Las protestas de los trabajadores sociales y otros profesionales no han logrado detener este cambio. Tendencias similares son también evidentes en otros países occidentales”.³³⁴

Cal destacar que en el camp del control i la seguretat policial també té un format que està canviant i s'implica més en el càstig de l'infractor. Cada vegada més l'activitat policial està a la deriva d'avançar-se al futur, amb la intenció de saber quins seran els futurs delinqüents i qui tindrà més probabilitat de delinquir per mitjà de la categorització d'aspectes de *mapping*, identificatiu geogràfic, de personalitat (característiques socials, feina, família, consumidors d'oci, perfils de tipus de vida, etc.), i també envers grups i nacionalitats més prolífiques adreçades a delictes associats a les característiques identificatives pròpies. Ara bé, no oblidem que encara tenim el format policial clàssic. “La cuestión es explotar y canalizar una parte del potencial en la dirección de las políticas penales y de control” (Mathiesen, 2005). L'autor també exposa: “Tal tendencia empezó antes de ‘la guerra contra el terrorismo’, pero aumentó tras el 11 de septiembre de 2001. La amenaza a las libertades civiles y a los derechos humanos es obvia. A su vez, este tipo de actividad policial se apoya en las modernas tecnologías de la información, que ponen en contacto a la policía a través de los nuevos sistemas de vigilancia y control nacionales, internacionales e incluso globales. [...] Unos desean abolir las cárceles,

³³⁴ MATHIESEN, T. (2005) “Razones para no construir más cárceles”. *Nueva Doctrina Penal*, n. 1 pp. 3-20. Buenos Aires

otros tener menos cárceles y esencialmente reducir el sistema; algunos otros, finalmente, quieren reformar las prisiones. No hay un frente común al respecto en la actualidad. Pero todos, creo, estarían de acuerdo en que como mínimo no queremos más cárceles. Me gustaría proponer esto como primera cuestión central alrededor de la cual construir un nuevo movimiento anticarcelario, basado en el potencial inherente a los modernos movimientos alterglobalizadores y pacifistas.

En cierto sentido, se trata de una propuesta muy reformista. Pero supone un buen punto de partida que con el tiempo puede evolucionar hacia una más amplia y profunda forma crítica de pensar sobre las cárceles y el sistema penal”.³³⁵

Les raons per les quals l'autor considera que no s'haurien de construir més presons són molt taxatives, tal com exposem a continuació, i segueix la línia de les reflexions que hem presentat fins ara.

1. La ineficàcia de la rehabilitació: el tractament dins de la presó, en el seu sentit més ampli, no funciona. “Funcionar” vol dir reduir la reincidència, i justament per això cal ser molt precís.

Els presos tenen grans necessitats, en termes de cures o de serveis socials. Normalment n'hi ha que no tenen diners, ni ocupació, ni educació, ni habitatge; sovint solen ser addictes a drogues i no gaudeixen de bona salut. No hem de permetre que es digui que a causa d'aquest fracàs el que s'ha de fer és tancar amb clau les portes de les presons i després llançar-la a les escombraries. En comptes d'ancorar les prestacions socials d'acord amb l'èxit de la reducció de reincidència, aquestes s'haurien de garantir per llei precisament com a drets humans inalienables. Les persones preses tenen “dret” a aquest tipus de cures, en general com a ciutadans ordinaris que són del seu país i que tenen dret a la salut, a l'educació, etcètera; i

³³⁵ MATHIESEN, T. (2005). “Razones para no construir más cárceles”. *Nueva Doctrina Penal*, n. 1 pp. 3-20. Buenos Aires

específicament com a presos que, per ser-ho, i per estar sota la custòdia de l'Administració, tenen un títol especial per gaudir dels drets en qüestió. Aquests drets són inalienables, més enllà de l'èxit o fracàs de la presó en termes de reduir la reincidència.

2. La ineficàcia preventiva: això és, la ineficàcia per dissuadir els “altres” de cometre delictes per mitjà de la intimidació, la formació d'hàbits, la persuasió moral i altres mesures semblants. Usualment d'això en diem “prevenció general”. L'amenaça d'acabar a la presó com a eina de prevenció no resulta eficaç. Els efectes preventius marginals potser mostren que l'eficiència policial hi fa alguna cosa, però la constatació que la severitat de les condemnes a presó no té cap efecte constitueix un argument poderós contra les polítiques de severitat punitiva en relació amb les condemnes i l'ús de la presó. Les condemnes “més dures” tenen l'únic efecte de massificar les presons, i això crea com a conseqüència una crida a construir-ne de noves.

3. La ineficàcia incapacitadora: la incapacitació, que justificaria l'empresonament simplement per evitar que les persones enviades a la presó puguin cometre nous actes delictius mentre hi siguin tancades (sempre amb la vista posada només en aquest descens de delictes a l'exterior de la presó). La dependència entre risc i probabilitat és totalment contrària i estranya a la pràctica judicial i als valors jurídics que han de regir el funcionament dels tribunals, una altra vegada més enllà del grau de certesa. Els tribunals condemnen, i han de condemnar, les persones pels actes que han comès, i no pels actes que podrien cometre en el futur (presó preventiva). Potser hi ha alguna excepció a això, com per exemple quan es tanquen persones mentalment inestables per la perillositat demostrada en diversos delictes, però, no obstant això, la regla general és la de la responsabilitat pel fet. I aquesta ha de continuar sent la regla general.

4. La justícia: Quan s'intenta mesurar la justícia de l'empresonament es converteix el comportament criminal en temps. El temps és quantificat en relació amb el comportament delictiu concret. Es poden fer escales que relacionen delictes específics amb extensions de

temps. Aquest tipus d'escapes són d'ús molt freqüent en alguns estats de l'Amèrica del Nord i també en altres llocs. El fet que la "justícia" de l'empresonament canviï amb el temps; amb el clima polític, amb l'opinió dels mitjans de comunicació, amb els pànics morals i altres factors per l'estil és, en si mateix, un argument de pes per, com a mínim, no construir més presons.

L'anàlisi del CEJFE gira entorn del mateix plantejament:

"Alguns dels interrogants més pertinents a l'efecte d'una anàlisi de política penitenciària són els següents: quin és el significat del crim (a Dinamarca, França, Anglaterra i Gal·les, al Canadà...?); amb quin objectiu se sanciona en cada país?; Com, a qui i per què se sanciona? La raó de la seva pertinença pot ser òbvia si es pensa que un enfocament contextual de l'anàlisi de les polítiques penitenciàries pressuposa que els marcs cognitius i institucionals que donen suport a aquestes polítiques són una construcció dels escenaris específics que es generen i dinamitzen en el desenvolupament dels estats i de les seves polítiques. [...] En la mesura que les competències penals i judicials són consubstancials a la noció mateixa d'Estat, de fet, fins i tot en escenaris de confluència supraestatal, com és el cas de la UE, el quefer penal/penitenciari és un fet diferencial i exclusiu de cada Estat. Per tant, l'estudi de la política penitenciària s'ha de fer correlativament a estudi de les transformacions d'aquest Estat. Cap disciplina que estudiï i /o avaluï els efectes d'aquesta política ha de desatendre l'univers simbòlic, cognitiu, ideològic i institucional que dota de sentit les accions de cada Estat".³³⁶

5. La irreversibilitat: un cop es construeix una presó, mai (o gairebé mai) serà enderrocada en un futur.

6. La insaciabilitat: un sistema carcerari és com una bèstia de presa insaciable; un depredador que mai està satisfet. Les presons gairebé sempre estan plenes de gom a gom, més

³³⁶ Generalitat de Catalunya. Op. cit. p. 10

encara: massificades. Sembla que aquesta és sempre la norma, tant si l'índex de delictes registrats augmenta com si disminueix. En conseqüència, una vegada construïda qualsevol nova presó serà omplerta a vessar, mentre que les velles presons es mantindran. Els arguments de la irreversibilitat i de la insaciabilitat interactuen i es reforcen mútuament.

7. La inhumanitat: les presons modernes no són més humanes que les antigues. A les velles presons com a mínim hi ha llocs on et pots amagar, també per dur a terme activitats legítimes. Hi ha un espai de certa intimitat. El control no és total. A les presons modernes l'objectiu consisteix a aconseguir el control total. Però aquest objectiu no s'aconsegueix completament; a la pràctica, en relació amb les drogues, els controls són un fracàs, de manera que l'espiral de desenvolupament de nous mètodes de control continua indefinidament. I també l'espiral d'inhumanitat.

8. La fallida dels valors: les noves presons irreversibles, insaciables i inhumanes trenquen amb els valors bàsics de la dignitat, el respecte i els drets humans a què tots els individus de la nostra societat haurien de tenir accés. Més en general, la confiança creixent en la presó que implica la construcció de noves presons entra en contradicció amb els valors bàsics de l'Estat de benestar. La construcció de nous centres penitenciaris en realitat suposa una intensificació de la guerra contra els pobres. No pas contra la pobresa, sinó contra els pobres. Els que estan complint condemnes de presó incondicional són els més pobres de tots. No és gaire diferent en altres parts del món occidental. La població carcerària ha canviat els últims anys, incloent-hi, per exemple, més estrangers, però l'aspecte de la pobresa no ha canviat. La idea segons la qual les presons en l'actualitat, a diferència del passat, estarien plenes de delinqüents organitzats que posseeixen amplis recursos, és tot un gran mite. La construcció de noves presons, per tant, a més d'intensificar la guerra contra els pobres, suposa una absoluta contradicció amb els valors bàsics del benestar de la nostra societat.

9. L'absència d'ajuda a les víctimes: la presó no ajuda les víctimes. Aquesta afirmació contradiu una opinió pública arrelada. Però és cert, i és important repetir-ho aquests dies i en una època de gran èmfasi en la víctima.

10. La massificació carcerària pot ser resolta per altres vies: en vista de tots els arguments enumerats més amunt, l'única política raonable consistiria a reduir dràsticament el sistema carcerari.

Nou segle, nous reptes en l'àmbit de la seguretat individual, col·lectiva, nacional i internacional desconeguts fins al moment, i que obliguen a redefinir els conceptes d'amenaça i seguretat, i, per tant, la seva gestió. Més que mai es reitera el concepte nord-americà de la *societat del risc*, en què la gestió política, penal, policial, de seguretat i penitenciària tindran un paper principal en el nou escenari mundial. La qüestió rau a com gestionar-ho. De fet, aquesta situació d'alerta permanent justifica la creació de les presons d'alta seguretat, en contra del sentit de la política socialitzadora i reinseridora que les caracteritzen. Un contrasentit difícil de justificar, ja que el percentatge majoritari de la població penitenciària ni molt menys pertany al perfil de delinqüencial amb capacitat per alterar l'ordre social establert, com ja hem subratllat al segon capítol, amb referència al fet que la presó és per als pobres. Tal com analitza Bergalli (2003) citant Wacquant: “La tarea de importación de la política *de tolerancia cero* que se elabora en Estados Unidos va pasando por Gran Bretaña y acaba reproduciéndose en los países del continente europeo. Se trata de un proceso imparable para la gestión penal (policial y carcelaria) de la miseria, de la ‘nueva pobreza’. [...] ¿Podrá Europa resistir a la tentación de ‘lo penal’?”.³³⁷ Clarament, la resposta és que no.

Per la seva banda, Bergalli (2005) manifesta: “El sistema penal debe organizarse en torno al miedo y el terror. De tal modo, el Estado neoliberal no debe reeducar, resocializar, corregir o

³³⁷ RIVERA, I. a Bergalli, R. (2003). “Historia y legitimación del castigo”. *Sistema Penal y problemas sociales* p. 124

prevenir como lo tenía asumido el Estado social. Antes bien, ha de configurar su sistema penal basándolo sobre una nueva verdad, sobre unos nuevos fines. Estos son los estrictamente orientados a la punición; es decir, que únicamente debe punir, pero no solo punir ejemplarmente cada violación del nuevo orden, sino que incluso ha de llegar hasta el punto de crear alarma social para convertirse en fuente de consenso político. [...]. La antigua subjetividad a la que se aplicó el derecho *moderno* (sujeto masculino, adulto, creyente, blanco y propietario) está siendo suplantada por una nueva subjetividad propia del derecho post-moderno: los sujetos de la nueva pobreza y de la exclusión social. Estos sujetos no tienen nombre y apellido, sino que son considerados como categorías de riesgo [...]. Un ejemplo visible de esto lo constituyen los flujos migratorios [...]. Son entonces los inmigrantes quienes configuran parte de la nueva subjetividad colectiva de los sistemas penales posmodernos”.³³⁸

Amb la conjugació del monisme, la globalització, la gestió del control social, de tolerància zero, a més d'una nova política penal, de resultes trobem un model de pensament únic que canalitza les masses socials a entendre la vida d'una manera determinada, predefinida pels poders dels Estats, que, en definitiva, es pot traduir com una manera de controlar les societats més avançades i complexes, amansar-les, delimitar la seva capacitat de reflexió i de pensament crític, fomentar la percepció d'un futur d'inseguretat permanent, la gènesi que en bona part el debat de l'opinió pública sobre el tema criminal penitenciari europeu també es trobi animat per un imaginari punitiu en potència.

Una altra reacció social davant la europeïtzació i globalització dels sistemes punitius és la tendència creixent cap a la redefinició i l'enfortiment de les identitats nacionals. Efectivament, aquest últim procés, particularment, es reflecteix en les nacions europees sota el signe de l'anomenat culturalisme, amb totes les seves implicacions polítiques identitàries. Entre

³³⁸ BERGALLI, R. (2005) “Globalización y control social: post-fordismo y control punitivo”. A *Sistema, Revista De Ciencias Sociales* n.160 pp. 107-124. Madrid. Citat a River, I. Op. cit. pp. 125-126

aquestes hi ha, per exemple, la domesticació de la política nacional, l'emergència i/o recrudescència de la xenofòbia, la construcció d'un enemic cultural o bé, en sentit general, la renovació d'un "nosaltres en defensa del que és nostre. En la mesura que les competències penals i judicials són consubstancials a la noció mateixa d'Estat, de fet, fins i tot en escenaris de confluència supraestatal, com és el cas de la UE, la ocupació penal/penitenciària és un fet diferencial i exclusiu de cada estat. Per tant, l'estudi de la política penitenciària s'ha de fer correlativament a l'estudi de les transformacions d'aquest estat. Cap disciplina que estudiï i/o avaluï els efectes d'aquesta política ha de desatendre l'univers simbòlic, cognitiu, ideològic i institucional que dota de sentit les accions de cada estat".³³⁹

Per tant, és possible europeïtzar la qüestió penitenciària, i observar les diferències i el que hi ha en comú entre els estats democràtics en política carcerària. D'una banda són estats de dret, amb economia globalitzada (i la recessió econòmica consegüent) i, per tant, amb un sistema de competitivitat brutal, sotmesos a una administració supranacional per gestionar la societat (la Unió Europea) o sotmesos a condicions supranacionals establertes als tractats de lliure comerç (Canadà, Mèxic, EUA) i marcs internacionals com la OTAN. Són nacions que en els seus marcs juridicopenals i en la seva tradició incorporen la pena privativa de llibertat com a mecanisme de sanció. Alhora, són nacions que viuen en un grau més o menys alt un desajustament intern de les relacions socials a causa dels fluxos migratoris que tenen lloc a escala global, per bé que no totes es veuen afectades de la mateixa manera en les seves polítiques penals penitenciàries.

Com a conseqüència, la concreció dels processos en la política penitenciària es tradueix en noves tendències que es poden donar en endavant i que ja són, de fet, els marcs cognitius constitutius d'una política penitenciària europeïtzada, com són:³⁴⁰ tendència progressiva a

³³⁹ Generalitat de Catalunya. Op. cit. p. 12

³⁴⁰ Generalitat de Catalunya. Op.cit. pp. 168-170

responsabilitzar la població sobre el propi benestar; tendència a caracteritzar les trajectòries vitals en termes d'inseguretat; potenciació material o simbòlica de la figura del ciutadà en la conquesta i generació dels seus drets i en la gestió, definició i execució de la pena privativa de la llibertat; els fluxos migratoris, en molts casos, propicien la percepció de competència per béns escassos i dinàmiques d'exclusió social, i, per tant, afavoreixen el ressorgiment dels discursos populistes, que exploten el malestar social en pro d'estratègies resolutives de tall xenòfob, que afegeixen, en molts casos, continguts a les estratègies punitives. Finalment, i com a conseqüència d'això, els efectes no desitjats de l'uropeïtzació de les nacions han conduït les polítiques nacionals a emprar el discurs de la seguretat com a instrument de promesa electoral, com a element d'un discurs polític de fàcil elaboració que fa efecte, que polaritza l'opinió pública. La promesa de la punitivitat –perquè en certa manera és gairebé l'únic que pot prometre la política nacional–, com hem vist, té competències transferides tant de manera interna com externa, o bé perquè no pot trair l'objectiu de la seva política econòmica, de tendència liberal, o bé perquè no pot anar en contra dels seus plans de reducció de la despesa pública en serveis que es volen privatitzar. Llavors, a part del corrent de pensament, de l'auge de les ideologia de “tolerància zero”, a les nacions europees trobem raons de política interna per emprar l'empresonament i la criminalitat, és clar, com a elements de discursos electoralistes. Això també ha engendrat, quan els règims són parlamentaristes, un procés denominat populisme punitiu, que no només s'entén com la incorporació del discurs securitarista en l'opinió pública, en el discurs electoral, sinó, a més a més, en les legislacions, sota la forma de l'increment en els temps de condemna. S'està revaloritzant el recurs a l'empresonament com fórmula de sanció, com a recurs per a la defensa legítima de la ciutadania. És a dir, s'està legitimant una concepció punitiva, que fins i tot convida a desprestigiar la noció de reinserció per considerar-la tova i condescendent amb els criminals, costosa i fins i tot il·legítima. Des d'aquest vessant de l'uropeïtzació s'està deixant de banda

el principi del recurs mínim a l'empresonament, és a dir, recórrer-hi només quan no hi hagi més remei, i de les previsions constitucionals, que adverteixen que la privació de la llibertat només es pot fer dins les provisions que estableix la llei. D'aquesta manera, el vessant punitivista de l'uropeïtzació és el que posa en crisi el model de reinserció que es propugna des del Consell d'Europa; és a dir, des d'aquest vessant de l'uropeïtzació que pretén recuperar i reforçar l'esperit de la postguerra, el respecte pels drets humans com a criteri de valoració de les polítiques penitenciàries, com a criteri per a la seva homologació i europeïtzació. Aquesta tensió és, en molts casos, el que no permet fer el salt cap a les mesures alternatives, o bé la que fa impossible repensar l'empresonament. D'aquesta manera, s'explica, per exemple, que la qüestió sobre l'internament s'hagi desplaçat fins a les qüestions sobre les seves modalitats, xifres, quantitats, que són les que aparentment determinen el seu grau superior d'"humanitat" o "inhumanitat".³⁴¹

V.3. La percepció de l'administració pública sobre la seguretat i la realitat social

La percepció que la integritat i la seguretat individual no estan sota el mateix control sinó que depenen de tercers està a l'ordre del dia, amb el conseqüent sentiment d'inseguretat que genera, ja que són amenaces latents que giren al voltant d'un mateix però que alhora escapen al seu propi control (*self control*). Aquesta manca de control genera una percepció subjectiva de perill permanent que fomenta pors sovint injustificades. Tal com afirma Acosta, "las denominadas encuestas de victimización se han ido extendiendo por los ayuntamientos y comunidades autónomas, que las utilizan para analizar la vertiente subjetiva del fenómeno de la seguridad como demanda ciudadana".³⁴² Al seu torn, l'autor fa referència a Recansens quan

³⁴¹ Dinamarca és un estat que, en el seu procés actual d'administració de sancions penals alternatives, s'ha basat en una filosofia indulgent del càstig, en una estratègia preventiva del delictes basada en la moralització i en una execució penitenciària que recolza en el principi de normalització en la comunitat. Tot això l'ha conduït a conservar una alta taxa d'empresonament, tot i reconduir seus esforços en la potenciació de l'activitat programàtica, terapèutica i capacitadora als seus centres penitenciaris i serveis de *probation*. Generalitat de Catalunya. *Op. cit.*; pp.165-166.

³⁴² ACOSTA, P. (URJC). "La necesaria redefinición jurídico-política de los conceptos de seguridad nacional y orden público". *VII Congreso Español de Ciencias Políticas y de la Administración: Democracia y Buen Gobierno* p. 1. [PDF].

afirma: “Los estudios que anualmente realiza el Ayuntamiento de Barcelona muestran que, de modo invariable, los ciudadanos sitúan el valor de la seguridad en segundo lugar después de la libertad y por delante de la solidaridad y el bienestar material”. (Recasens, Op. cit., p. 13-35). Tal com manifesta Acosta, la percepció d'inseguretat pot variar de manera involuntària, sense cap mena de relació directa amb una situació concreta de risc o d'acord amb dades objectives. De fet, seguint la seva línia, els riscos que més poden atemptar contra la vida del ciutadà són més freqüents que siguin per accidents o malalties que no pas per agressions i violència física provocada per tercers. En aquest sentit, afirma que: “Los datos del Estudio 2.315, sobre seguridad ciudadana y victimización, realizado entre enero y febrero de 1999, muestran que los cuatro tipo de delitos que los ciudadanos entienden como principales causas de inseguridad ciudadana son, por este orden: venta de droga en la calle, terrorismo, atracos o asaltos con armas y violaciones o abusos sexuales”.³⁴³

Cal aportar el concepte de l'ONU: La definició de la prevenció adoptada a les Directrius de les Nacions Unides aplicables a la prevenció del crim³⁴⁴ “engloben estratègies i mesures que tenen com a objectiu reduir els riscos d'infracció i els efectes perjudicials que aquests últims poguessin causar en les persones i en la societat, incloent-hi la por del crim, i combatre per això les seves múltiples causes”. Ho enfoquen des de quatre àmbits.³⁴⁵ Citant Ballbé:³⁴⁶ “Estem entrant en una nova era en la visió de la seguretat integral, en el sentit d'agafar tots els temes que ens afecten i analitzar-ne les dades i determinar quines són les causes que motiven les possibilitats més elevades de morir”. Acosta fa una valoració molt taxativa: “La alarma social

³⁴³ ACOSTA, P. Op. cit. p. 2

³⁴⁴ Organització de les Nacions Unides, Consell Econòmic i social, resolució 2002/13, 24 de juliol del 2002.

³⁴⁵ CIPC. (Centro Internacional para la Prevención de la Criminalidad). *PREVENCIÓN DE LA CRIMINALIDAD Y SEGURIDAD COTIDIANA: Tendencias perspectivas*. Informe Internacional p. 21 (2010). Sota la direcció de Valérie Sagant i Margaret Shaw

CIPC: Recuperat de <http://www.crime-prevention-intl.org/>

Cal esmentar que els objectius del CIPC giren entorn a tres eixos:

1. La governabilitat democràtica, que condueix a valoritzar les iniciatives que permeten l'expressió i integració de les necessitats de les poblacions i dels grups i individus més vulnerables.
2. L'humanisme de les respostes donades a la criminalitat, centrat en la capacitat d'evolució i esmena de l'individu.
3. La intenció social i la promoció del "convivre".

³⁴⁶ BALLBÉ, M. *Seguretat integral: un nou concepte*, a FERNÁNDEZ, P. *Seguretat humana* p. 120. Barcelona, 2006

es aquello que se tiene por intolerable. Sin embargo, lo que resulta a menudo intolerable es el uso y abuso que se hace de este concepto de nuevo cuño, que en su breve vida ha demostrado ser un criterio nefasto de perniciosos efectos.” En aquest sentit es refereix de manera clara a l’alarma social que genera la llibertat d’un reclus mediàtic pel seu perfil delictiu, per posar un exemple, i dona tota la responsabilitat als mitjans de comunicació i el tractament, sovint pervers, que fan de la notícia: “El juez no tiene modo de saber cuál es el sentir general de la sociedad si no es por los medios de comunicación. [...] Quien se alarma no es, a menudo, la sociedad entera, sino el medio de comunicación que en su línea editorial manifiesta dicha alarma, frecuentemente después de haberla alimentado a través de su tratamiento de la noticia.” (Ídem, p. 2). I, citant Baratta, destaca: “Las políticas de seguridad basadas de modo exclusivo en la percepción social no solo son menos eficientes, sino que también resultan ser de peor calidad democrática que aquellas políticas que, sin desdeñar lo subjetivo, responden a criterios de objetividad y eficacia. Dicho de otra manera, las políticas de seguridad cuya principal motivación sea complacer de modo inmediato a la opinión pública alimentada por los medios de comunicación serán políticas abocadas al fracaso. La opinión pública, herramienta polivalente del marketing político, tiene bien poco de pública, pues es tan solo una suma de opiniones privadas”.³⁴⁷

Per la seva banda, Sozzo (2000) afirma que: “En los discursos contemporáneos con respecto a la cuestión criminal, comúnmente se hace referencia a la seguridad urbana: ¿que relación puede existir entre este objeto, seguridad urbana, y las esferas de la política criminal? Para comprender este objeto, seguridad urbana, es preciso partir de la ambigüedad constitutiva del mismo. Es seguridad urbana el “problema objetivo” del riesgo de ser víctima de un delito y es seguridad urbana el “problema subjetivo” de la sensación personal y colectiva de temor con

³⁴⁷ Baratta, A. “El concepto actual de seguridad en Europa”. *Revista Catalana de Seguridad Pública*, n. 8 pp. 25-29. Citat a Acosta, P. (URJC). “La necesaria redefinición jurídico-política de los conceptos de Seguridad Nacional y Orden Público”. *VII Congreso Español De Ciencias Políticas y de La Administración: Democracia y Buen Gobierno*.

respecto a ser víctima de un delito o incivilidad. [...] Ambos planos de la seguridad urbana se encuentran vinculados pero son independientes, es decir, si se produce una disminución en el marco del primero no necesariamente se producirá idéntica disminución (o disminución alguna) en el marco del segundo. Ahora bien, producir seguridad urbana sería equivalente a reducir el riesgo de ser victimizado y/o reducir la sensación personal y colectiva de temor frente al delito”.³⁴⁸

Per tant, és funció de l'Administració trobar un equilibri entre el vessant objectiu i el subjectiu de la percepció, ja que són les dues cares d'un mateix concepte, la seguretat. Atès que és la seguretat el garant de la vida dels ciutadans, del seu bon desenvolupament psíquic, físic i social i que repercutirà directament en el seu benestar i desenvolupament personal. En aquest sentit, Recasens manifesta: “un modelo basado en la seguridad ciudadana tiene como prioridad oponerse a la inseguridad, siendo indiferente en este nivel que sea objetiva o subjetiva”.³⁴⁹

Per acabar, cal crear consciència social sobre el fet que són els cossos i forces de seguretat de l'Estat, policies de les comunitats autònomes i municipals, com també els serveis penitenciaris, els encarregats de crear i gestionar polítiques aplicables a mitjà i llarg termini, revisables i millorables en benefici de tota la comunitat. Els mitjans de comunicació, sobretot els programes de televisió sensacionalistes, fins i tot han incorregut en ingerències dins les investigacions policials per tal de guanyar audiència (desaparició de Madeline McCann, de Jonathan Vega, violacions de menors, el cas Marta del Castillo, corrupció...), així com els corrents d'opinió que configuren les polítiques sobre les presons dels Estats Units fent investigacions i judicis paral·lels i no només creant alarmisme social i percepció d'inseguretat, sinó abocant la societat a establir un concepte de justícia i de moral sovint perillós, tant com va ser reobrir el debat sobre la pena de mort o les cadenes perpètuas.

³⁴⁸ Sozzo, M. (2000). “Seguridad urbana y tácticas de prevención del delito”. *Cuadernos de Jurisprudencia y Doctrina Penal*, n. 10.

³⁴⁹ RECASENS, Op. cit. pp. 13-35

Tal com afirma Baratta: “[...] desafortunadament, les polítiques de seguretat solen consistir en solucions de urgència i carecen de visió de futur, lo qual és característic de l'economia globalitzada i de la seva instantaneïtat compulsiva; són polítiques sense futur que s'inscriuen en una economia sense vocació de permanència”.³⁵⁰

V.4. La prevenció social davant dels factors de riscos criminològics

Segons Maslow³⁵¹ hi ha una sèrie de “necessitats bàsiques”, les quals categoritza amb una “jerarquia de necessitats”, de manera que aquestes configuren una piràmide, la coneguda com a “piràmide de Maslow”, que s'estructura amb una sèrie de cinc nivells o estrats. A la base de la piràmide, és a dir, a la part considerada com a necessitat més bàsica, destaquen les de caràcter fisiològic, com són: la respiració, l'alimentació, el descans, la continuïtat de l'espècie o l'homeòstasi. Immediatament per sobre, al segon nivell, es troba la seguretat, concretament la seguretat física, la de l'ocupació, la de recursos, moral, familiar, de salut i de propietat privada. Les segueixen, en la resta de nivells, l'afiliació, el reconeixement i l'autorealització; en definitiva, tots aquests principis configuren la recerca de la prevenció de la seguretat humana. Té com a finalitat proporcionar aquelles condicions socials, educatives, culturals, sanitàries i de benestar que permetin evitar el desenvolupament dels factors de risc criminològics i enforteixin els factors de protecció contra la criminalitat; els enfocaments “socials” es basen àmpliament en polítiques globals de suport a la població més desfavorida i han estat integrats en gairebé la totalitat dels programes de prevenció implementats.

³⁵⁰ BARATTA. Op.cit. (p. 25-29)

³⁵¹ MASLOW, A. (Brooklyn, Nova York, 1908 - Palo Alto, Califòrnia 1970), va ser un psicòleg nord-americà reconegut com un dels fundadors i principals exponents de la psicologia humanista. [www.maslow.com]

V.4.1. La prevenció situacional en una presó

“La prevención situacional tiene como principal fin la evitación de infracciones penales en entornos propicios; son técnicas basadas en reducir la oportunidad de cometer ilícitos. Por ejemplo, incrementar la dificultad para cometerlos, aumentar los riesgos que correrían quienes intentaran cometerlos o reducir los beneficios del delito”.³⁵²

La prevenció situacional i el disseny ambiental els definim com un conjunt d'estratègies que comporten una influència psicològica i sobre la conducta per dissuadir la comissió d'infraccions als espais públics integrant els aspectes físics, geogràfics i estructurals que ocupa la ciutadania, de la mateixa manera com podem establir l'analogia del microcosmos penitenciari en comparació amb qualsevol ciutat. En el cas d'una ciutat com la de Nova York el molinet d'entrada al metro era baix (a l'alçada de la cintura). Quan es va veure la facilitat dels infractors per esquivar-lo l'ajuntament va decidir un enfocament radicalment diferent i el va posar a una alçada d'1,80 metres per dissuadir els infractors; una altre visió diferent la tindríem al metro de Berlín o Lió, en què l'única cosa necessària és comprar i validar el bitllet, sense cap barrera. En el cas de Nova York s'aplica un principi sancionador; en els altres dos casos s'apel·la al sentit cívic i moral dels ciutadans. Uns principis semblants s'haurien d'implantar als centres penitenciaris (sobretot als més antics), ja que els espais que deixen racons, passadissos, aules de visita, etc., allunyats de la vigilància són ideals perquè es produeixin amenaces i agressions entre interns en els seus desplaçaments pel centre, i aplicant aquest principi situacional es minimitza el risc. La prevenció dels riscos associats a la seguretat s'especialitza professionalment i es crea un eix transversal en les creences socials; per tant, cal estar al cas de les mesures preventives pertinents a cada situació i a l'hora exigir garanties de seguretat.

³⁵² BARTHE, E. (2006). *Crime Prevention publicity Campaigns*. [PDF]. COPS. U.S. Department of Justice, n.5. Recuperat de <https://web.archive.org/web/20110928123542/http://www.cops.usdoj.gov/files/ric/Publications/e04062002.pdf>

És l'accepció més utilitzada; vol restringir les possibilitats de cometre infraccions augmentant l'esforç que ha de dur a terme el delinqüent, augmentant el risc d'exposició a la comissió d'una infracció, principalment per mitjà de l'ordenament de l'entorn. Els enfocaments situacionals s'apliquen més per aïllar una acció específica a l'interior d'una política de conjunt.³⁵³

V.4.2. La participació comunitària millora les polítiques de la seguretat humana a les presons

És aquella que engloba totes les accions que permeten “modificar” les condicions locals que influeixen en la delinqüència, en la victimització i en la inseguretat. Aquest enfocament (utilitzat amb menys freqüència pels autors acadèmics) fa èmfasi en la mobilització de la comunitat, en el sentit de col·lectivitat o mitjà de vida que permet fer front a la delinqüència i millorar la qualitat de vida dels habitants; aquesta noció algunes vegades és igualment utilitzada amb el terme “prevenció comunitària”.

El terme o mot *prevenció*, en la seva forma genèrica, deriva del verb llatí *praevenire*. Això significa *prevenir o anticipar un esdeveniment o succés*. Aplicat al camp de la seguretat i de la criminologia, el terme *prevenció del crim* fa referència a la totalitat de les mesures preventives a fi d'evitar la comissió de futurs delictes i d'un augment progressiu de la població penitenciària. Aquest desenvolupament i els problemes associats haurien de ser objecte de les reflexions següents. Val a dir que podem distingir dos conceptes bàsics de prevenció del delicte. D'una banda hi ha el concepte convencional de prevenció; de l'altra, l'anomenat concepte nou o ampliat. La redacció d'“ampliat” ja mostra que aquest últim no exclou necessàriament el primer. La noció tradicional de prevenció de la criminalitat es refereix al dret

³⁵³ En aquest context, nombrosos serveis de policia han desenvolupat, per exemple, accions dirigides, com ara oferir consells a les víctimes de robatori amb la finalitat de reforçar la protecció dels seus domicilis. A Bèlgica aquesta activitat ha estat institucionalitzada des del 1992 per mitjà de la creació dels “consellers en tècniques de prevenció”. Ídem (p. 22)

penal i a la justícia i l'execució penal. En canvi, el terme més actual o ampliat de prevenció del delicte fa referència a la societat en tot el seu conjunt.

El primer es divideix més en els punts de prevenció general i especial positiva i negativa, que haurien de ser aconseguits per premis i càstigs. D'altra banda, el concepte estès de prevenció no té cap altra subdivisió, però generalment es defineix per la prevenció de la delinqüència com una tasca social global, que es pot aconseguir per mitjà d'"altres mesures" que encara no s'han especificat.

Tots dos conceptes de prevenció es poden subdividir en les fases de prevenció establertes i classificades per García-Pablos de Molina.³⁵⁴ Se subdivideixen en prevenció primària, secundària i terciària segons les diferents etapes del curs d'un delicte i els seus destinataris. Pel que fa als conceptes anteriors de les consideracions convencionals i de prevenció de la delinqüència nova, es poden distingir mesures de dret penal en cadascuna de les tres etapes pel que fa a les mesures convencionals i d'altres relacionades amb el nou mandat. El destinatari de la prevenció primària és bàsicament el públic en general. Les mesures de dret penal representen una prevenció general positiva, que mitjançant la sanció d'un acte intenta consolidar la consciència legal i la lleialtat legal de la població.

Altres mesures poden incloure diverses estratègies preventives i educatives. Per exemple, les activitats de lleure per a estudiants en forma de cursos d'autodefensa, d'igualtat i gènere per a joves, tallers i voluntariats amb persones de diferents col·lectius i les activitats esportives, a més de les d'assessorament psicològic, haurien de ser considerats per impartir resolució de conflictes no violents.

En canvi, la prevenció secundària es limita a determinats grups de risc. Aquí el dret penal recorre als mitjans de prevenció general negativa. Els possibles transgressors haurien de ser

³⁵⁴ GARCÍA-PABLOS DE MOLINA, A. (1992). "La prevención del delito en un estado social y democrático de derecho". *Estudios Penales y Criminológicos*, vol. XV (1992) (p. 80-97). Cursos e Congresos, n.71. Servicio de Publicaciones da Universidade de Santiago de Compostela. ISBN 84-7191-866-8

dissuadits de cometre un delict per por de ser condemnats a alguna pena. Les altres mesures pretenen aconseguir-ho fent que la infracció sigui més difícil: per exemple, introduint passos per a bicicletes o immobilitzadors en vehicles de motor i minimitzant les oportunitats de delict, com ara augmentant els passos de vianants en zones especialment vulnerables o augmentant les Zones 30.

Finalment, el concepte de prevenció terciària és el grup encara restringit dels que ja han comès actes de delinqüència. La llei penal intenta influir en aquest cercle per mitjà de la prevenció especial per tal de minimitzar o descartar completament una probabilitat de reincidència per part del delinqüent. Es pot provar, d'una banda, en el context de la millora (prevenció especial positiva), en el context de la dissuasió de l'individu o la protecció del delinqüent (prevenció especial negativa). Pel que fa a altres mesures, en aquest cas hi ha disponibles diverses oportunitats formals i informals per a la prevenció de recaigudes. Aquestes modalitats es manifesten, per exemple, aplicant la desviació, en el treball solidari de voluntariat, en el reconeixement de la comissió del delict i la responsabilitat davant les víctimes i culpables o arribant al quart grau o llibertat condicional.

Cal considerar que la reflexió es basa en l'augment de la delinqüència registrada, que està associada a una vulnerabilitat més gran de la població. En aquest context no és decisiu si hi ha realment una amenaça de delinqüència més gran, sinó només si una gran part de la societat se sent així i dirigeix les seves accions motivades per aquests fets. En aquest sentit, es pot derivar bàsicament la necessitat d'un nou concepte de prevenció del que s'ha dit anteriorment.

Tanmateix, es critica la implementació actual de les altres mesures en l'àmbit municipal pel que fa a les característiques de les penes substitutòries d'una condemna privativa de llibertat dels ciutadans en actiu, a més de ser mesures orientades als treballs en benefici de la comunitat (TBC). En aquest sentit, primer cal aclarir com s'implementaran les altres mesures, entre altres coses, en l'àmbit local. Això passa sobretot en forma de consells de prevenció, comissions i

associacions, que tenen com a objectiu generar una àmplia xarxa de xarxes entre institucions individuals, com ara la policial, l'administrativa o les oficines de joventut, a fi de trobar solucions ràpides i no burocràtiques, i per descomptat que no siguin privatives de llibertat. Tot i que aquesta acció és benvinguda, no hem d'oblidar que promou activitats nacionals i federals heterogènies. Això passa perquè les mesures s'acostumen a limitar a problemes específics de l'entorn local. No obstant això, no s'hauria de dir que aquest fet podria provocar una major proximitat amb els ciutadans i, almenys en l'àmbit local, es podria dur a terme una prevenció de delictes més eficaç.³⁵⁵

Per tant, qualsevol mena de prevenció del delicte es reconeix generalment com absolutament necessària. Només l'aparició d'aquest està subjecta a discussió. A més de les teories criminològiques de Serrano Maíllo (2017), que ens explica que també es coneixen com a finalitats punitives.

Les crítiques esmentades sobre el concepte ampliat de la prevenció no haurien d'amagar els principis fonamentalment bons d'una nova aproximació a un tema antic. "Una extensió del concepte tradicional de prevenció amb les altres mesures de consideracions sobre la prevenció de la delinqüència seria una solució bona, però no absoluta, semblant a les teories sindicals amb fins delictius".³⁵⁶ Un cert grau d'incertesa en l'ús de diferents tipus de prevenció de la delinqüència sembla que és inherent al sistema. (Serrano Maíllo, A.).³⁵⁷

V.4.3. La prevenció de la reincidència delictiva dels interns a les presons

Es tracta de la prevenció que cobreix principalment les mesures de reinserció de les persones condemnades prèviament. Aquesta mesura està inspirada en l'àrea de la salut pública i permet

³⁵⁵ Recomanem la lectura de MEDINA, J.J. i Justina, J.R. (Dir.). *Políticas y estrategias de prevención del delito y seguridad ciudadana*. Madrid: Edisofer

³⁵⁶ BOCK, M. (2007). *Kriminologie*. Munic: Vahlen

³⁵⁷ Recomanem la lectura de SERRANO MAILLO, A. (2017). *Teoría criminológica. La explicación del delito en la sociedad contemporánea*. Madrid: Dykinson

diferenciar les accions, ja sigui les que tenen com a objectiu impedir l'entrada a la delinqüència, les que estan relacionades amb la població en general (prevenció primària) o amb grups de més risc (prevenció secundària). La prevenció "terciària" està relacionada amb el risc de reincidència. Aquestes nocions, naturalment, són més emprades en l'àrea de la prevenció de la toxicomania, que inclou tant la prevenció del crim com la salut pública. Aquestes permeten diferenciar clarament les accions que s'han de dur a terme: "[...] Abans que tingui lloc un perjudici, en un context ampli i general, en la població en el seu conjunt, abans que un problema relativament menor s'agregui, en un context i en una població específica, definida en funció dels factors de risc, i entre delinqüents que hagin comès un perjudici, per tal que aquest no es reproduïxi de nou".³⁵⁸

En la mateixa línia s'expressa Baratta (1993): "Los resultados que han llegado a obtener, desde hace tiempo, el análisis histórico y social de la justicia criminal se pueden sintetizar en la afirmación de que el sistema de justicia criminal se manifiesta incapaz de resolver lo concerniente a sus funciones declaradas. Esto significa que la pena como instrumento principal de este sistema falla en lo que respecta a la función de prevención de la criminalidad. Este estado de crisis se registra en todos los frentes: sea el de la prevención negativa general, es decir, de la intimidación de los potenciales delincuentes, sea el de la prevención positiva especial, es decir, de la reinserción social de los actuales infractores de la ley penal. Estos fines preventivos son, a la luz de los hechos, simplemente inalcanzables. Por otra parte, otras funciones de prevención que parecen ser efectivamente realizables para el sistema penal, como la prevención negativa especial, es decir, la neutralización o la intimidación específica del criminal y la prevención general positiva, es decir, la afirmación simbólica de la validez de las normas que favorecen el proceso de integración social, son en realidad inadecuadas respecto

³⁵⁸ Institut de Salut Pública del Quebec (Institut de la Santé Publique du Quebec): Recuperat de <http://www.inspq.qc.ca/>.

de los criterios de valor que preceden a nuestras constituciones, a saber, las constituciones del estado social y democrático de derecho”.³⁵⁹

En la seva definició del 2002, pel que fa a la prevenció dels factors de risc, les Nacions Unides es refereixen no solament al risc d'infraccions, sinó també als “efectes perjudicials en les persones i en la societat”. És important subratllar que aquesta definició, com la donada per nombrosos governs, inclou l'acció respecte a les víctimes d'actes criminals, com ara les dirigides a les persones susceptibles d'esdevenir infractors o que ja es troben implicades en la criminalitat.

Tal com afirma el CIPC,³⁶⁰ és reconegut que els factors de vulnerabilitat com els de protecció sovint són els mateixos, ja sigui perquè es tracta de prevenir el risc d'arribar a ser víctima com d'arribar a ser criminal. D'aquesta manera, les condicions de vida i educació, el context familiar o, més encara, l'entorn afectiu, són àmpliament identificats com a factors determinants en tots dos casos.

A continuació exposem els factors que actualment considerem de màxima vulnerabilitat i que per tant són un factor de risc als països democràtics.

V.5. La vida a la presó quan s'és alhora infractor i víctima

Segons Clemmer (1940),³⁶¹ són les característiques de la vida a la presó les que coexisteixen amb dos sistemes de vida diferents: el formal, compost per les normes legals i la disciplina, i l'informal, que és el que realment regeix la vida dels reclusos i les relacions entre si. Per tant, els interns tenen drets de segona categoria en comparació amb els de la resta de la ciutadania. Seguint en aquesta línia, el CIPC ha inclòs progressivament en el seu camp d'anàlisi de la

³⁵⁹ BARATTA, A. (1993) *I Nuovi Orizzonti della Prevenzione, a Sicurezza e Territorio*, n. 2 (p. 9-14)

³⁶⁰ *Prevención de la criminalidad y seguridad cotidiana*. Op. cit. (p. 22)

³⁶¹ CUELLO CALÓN, E. *La moderna penología* (p. 16) (1973). Barcelona: Bosch. A: CLEMMER, D. *The Prison Community*, 1958.

prevenció de la criminalitat certs fenòmens resultants de les infraccions o dels seus efectes perjudicials, cosa que afecta directament les institucions penitenciàries, com ara:

- L'exclusió i la marginalització d'individus o grups de persones generades o agreujades després d'haver estat víctimes o autor d'un acte delictiu, o bé confrontats a dificultats de reinserció.
- El racisme o un altre tipus de discriminació de la que pateixen certes persones o grups de persones amb relació a la criminalitat comesa o amb les representacions associades al crim; la superpoblació carcerària i, més generalment, la sobrecàrrega del sistema penal, particularment de l'activitat policial, dels tribunals i dels treballadors socials encarregats del seguiment de les persones que es troben sota el control de la justícia.
- La desintegració de les relacions socials interpersonals i dels llaços de confiança entre individus i institucions, que pot ser causada per l'absència de resposta davant la criminalitat o per respostes que es consideren inadaptades.
- El desenvolupament de xarxes socials informals criminalitzades que afavoreixen aquesta desintegració i que poden alienar els individus, particularment les dones, els joves i les poblacions pobres.
- Les pèrdues econòmiques i els obstacles davant el desenvolupament social i el desenvolupament personal a causa de la criminalitat.
- La por del crim o el sentiment d'inseguretat.

V.5.1. El procés de dol per la pèrdua de la llibertat: victimitzadors i familiars

Per a Cabodevilla "Es importante tener en cuenta que, en la mayoría de culturas, especialmente en occidente, el dolor individual parece ser ocultado y el doliente aislado. La expresión emocional se ha transformado de un modo controlado y limitado en el que el dolor, la rabia y

la desesperación no hallan explosiones y gestos apasionados, pues parece que, aunque no se diga de manera explícita, el dolor no debe manifestarse en público”.³⁶²

Els centres penitenciaris disposen d'un equip de tractament format per diferents professionals, pedagogs, psicòlegs, educadors, treballadors socials i juristes, però no criminòlegs, que atenen les necessitats dels interns en diferents àmbits. El treball d'aquest equip de professionals està enfocat principalment a les tasques relatives a l'adaptació del nou ingressat al medi penitenciari, a detectar els factors de risc en aquesta adaptació temporal, a la reincidència i a actuar en relació a tots aquests elements i a la classificació inicial dels interns.

Per tant, les funcions de l'equip de tractament no estan orientades a dur a terme accions generalitzades sobre el que serien els diferents tipus de dol, a excepció del concepte tradicional el patològic de dol, quan significa la desaparició d'un familiar o ésser estimat d'un intern que compleix condemna en un centre penitenciari. Des de l'observació directa del medi penitenciari es fa necessari cobrir aquesta mancança per mitjà d'una intervenció inicial permanent, a més del dol que les famílies experimenten per la pèrdua de l'intern privat de llibertat (la majoria de vegades es tracta del marit o parella, el pare, germà, etc.), i que tingui com a objectiu crear un espai i un temps en què l'intern pugui compartir la seva experiència i el seu dolor. També és cert que s'ha emprès alguna activitat de manera testimonial per part de voluntaris d'entitats del tercer sector, per bé que sempre orientat al dol de pèrdua d'un familiar. En aquest sentit, el sistema no ofereix cap tractament específic per la pèrdua de l'intern a la família del penat, ni tampoc a la família de la víctima, si bé en el cas de les víctimes del terrorisme sí que s'han fet treballs concrets i de seguiment al llarg dels últims anys.

Parlar de dol ha de possibilitar el reconeixement i el dret al dol dins de la presó per entendre què és el dol, els diferents tipus de dol i com ens afecta dins i fora de presó, i com gestionem la nostra càrrega emocional personal, que carrega tots els nostres dols al llarg de la nostra vida.

³⁶² CABODEVILLA, I. (2007) Las pérdidas y sus duelos. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. Vol. 30, n. 3 (p. 163-176)

Primerament n'explicaré alguns significats, des de les institucions més prestigioses fins a les persones més rellevants. L'Institut d'Estudis Catalans, Sigmund Freud, l'Associació Nord-americana de Psiquiatria i la Societat Espanyola de Cures Pal·liatives.

V.5.1.1. Què és el dol emocional?

El *Diccionari de la llengua catalana* de l'Institut d'Estudis Catalans defineix el dol com: “1. Aflicció causada per la mort d'una persona estimada i, en general, per una gran desgràcia. 2. Senyal exterior d'aquesta aflicció en el vestit, en els paraments, etc. 3. Seguici fúnebre.”

S. Freud (1917) el defineix com una “reacció a la pèrdua d'un ésser estimat o d'una abstracció equivalent: la pàtria, la llibertat, l'ideal, etc.”. “Retir de la libido invertida en l'objecte i la seva sana reinversió posterior en un altre objecte”.

L'Associació Nord-americana de Psiquiatria, en l'apartat de problemes addicionals que poden ser objecte d'atenció clínica del DMS-IV-TR1 inclou el dol, i el defineix com “una reacció a la mort d'una persona estimada”.

El dol és, segons la Societat Espanyola de Cures Pal·liatives, un estat de pensament, sentiment i activitat que es produeix com a conseqüència de la pèrdua d'una persona o cosa estimada i que s'associa a símptomes físics i emocionals la intensitat i alteracions dels quals dependran de diversos factors. També, segons les guies mèdiques d'aquesta societat, la durada del dol és molt variable i depèn de cada persona i situació; des del primer moment o pots ser ens acompanya durant tota la vida perquè no hem estat capaços d'identificar-lo i afrontar-lo eficaçment.

Algunes de les manifestacions considerades més freqüents durant el dol en els adults, segons la Societat Espanyola de Cures Pal·liatives, es poden agrupar atenent a diferents naturaleses: confusió, afectives, fisiològiques, conductuals.

Un procés de dol no és lineal, la qual cosa dificulta la convivència en un entorn de clausura com és un centre penitenciari. Tampoc es caracteritza per una millora gradual de l'estat d'ànim a curt termini, sinó que les circumstàncies personals i les vivències del dia a dia provoquen conflictes, retrocessos i recaigudes durant tot el procés, un fet que moltes vegades degenera en policonsums de substàncies, conductes agressives, inadaptació, agressivitat, patologies i un trencament de la bona convivència en el règim interior del mòdul en què visqui, per bé que d'una manera, intensitat i freqüència diferents en funció del moment del dol en què es trobi qui el pateixi.

Sovint les emocions i els sentiments són confusos i canviants, i fins i tot desconeguts per al mateix dolgut, com és el cas de la persona privada de llibertat. L'intern no s'identifica amb la seva nova situació, i és molt freqüent l'aparició de mecanismes de defensa que ajuden a suportar la duresa d'una realitat que no s'està preparat per a assimilar, pertinença a bandes que li donen suport, captació per part de grups terroristes o males relacions amb els funcionaris o altres interns.

V.5.1.2. El dol com a procés d'adaptació emocional en un centre penitenciari

En un establiment penitenciari hi ha una acumulació de pèrdues des del mateix moment en què hi ingressa la persona. Totes requereixen una elaboració de dol i, per tant, passar per les diferents etapes d'aquest procés.

La primera a identificar les fases del dol va ser la doctora Elisabeth Kübler-Ross,³⁶³ una psiquiatra suïso-americana que designa aquestes etapes: negació, ira, negociació, depressió i acceptació.

³⁶³ Recomanem la lectura del llibre de KÜBLER-ROSS, E. i KESSLER, D. (2007). *On grief and grieving: finding the meaning of grief through the five stages of loss*. Nova York: Scribner.

La vivència d'aquestes fases dins d'un centre penitenciari presenta les característiques següents:

1) Negació: etapa d'impacte. Es bloquegen les emocions i és difícil concentrar-se en les tasques diàries. En un primer moment pot preferir buscar activitat per no pensar, però més endavant pot passar que busqui més la solitud i l'aïllament per estar sol amb el seu dolor (de la mateixa manera que un animal ferit es refugia al cau per llepar-se les ferides).³⁶⁴

2) Ira: contra la vida, contra Déu, la família o el sistema penitenciari. Apareix quan no es pot seguir mantenint la negació. Un gran inconvenient en l'aparició de la ira és que l'intern no la pot esplaiar, deixar sentir i expressar-la, ja que per a ell és barallar-se amb un altre, cridar i acumular problemes més greus.

3) Negociació: l'intern, primer irritat, culpa tothom; la família, els advocats, el sistema judicial i els funcionaris que té més propers i que exerceixen una acció directa sobre ell, però després, quan creu que amb una actitud més bona podria arribar a aconseguir alguna cosa, adopta la posició negociadora.

4) Depressió: es manifesta en una tristesa profunda. Trastorns digestius i de la gana, del son, erupcions cutànies, atacs de nervis, irritabilitat i, fins i tot, episodis d'eufòria que no són naturals en la seva lluita interna per la supervivència adaptativa.

5) Acceptació: En l'acceptació no es troba l'oblit de la pena, però sí una gran esperança cap al futur. El dolor no cessa, però s'interpreta d'una altra manera.

³⁶⁴ Com ens indica al seu llibre: HAZEL, L.N. (2009). *No hay mal que dure 100 años*. Ciutat de Mèxic: Época

Aquest procés es veu agreujat considerablement si, per raons diverses, la persona interna, i més en concret els immigrants, es veu embolicada en qualsevol situació que n'impliqui l'ingrés a una presó lluny del seu país (de la seva cultura, de la seva família, etc.).³⁶⁵

Davant qualsevol de les pèrdues comentades abans, cal tenir molt en compte el codi no escrit de la conducta a la presó, ja que aquest és l'antítesi del procés de dol. Les llàgrimes no són acceptades fàcilment en aquest entorn masculista en què els homes, per demostrar la seva pena, s'irriten.

Els interns sovint són objecte de repetides humiliacions i atacs sàdics, sigui amb violència física, verbal o per part d'altres presos, o bé la pressió de la superioritat dels grups i la impotència derivada dels professionals depenent de l'àmbit que afecta la seva petició, bé sigui de vigilància o de tractament. Aquesta mena d'ambient no és propici per a la curació ni per treure's l'armadura protectora, sinó que perpetua el cicle de la vergonya amb respostes que generen més violència davant les relacions personals.

Per concloure aquest apartat, simplement vull ressenyar que al dol l'afecten dos factors: els situacionals i els personals. Lazarus i Folkman (1984) diuen: "No és la situació dramàtica, el que temem, sinó la valoració que en fem".

V.5.1.3 La presó com a primer factor de pèrdua emocional

"L'empresonament no acaba a la porta de la presó. Els seus murs s'estenen fins a la casa familiar i destrueixen la vida de tots nosaltres".³⁶⁶

Segons Valverde Molina (2018), quan s'ingressa en un centre penitenciari es produeixen moltes pèrdues a més de la llibertat, entre les quals en trobaríem algunes com la ruptura de la

³⁶⁵ Ídem

³⁶⁶ Reflexió feta per la mare d'un pres.

convivència familiar, el treball, la identitat, l'espai, la dignitat, la pèrdua d'alguns drets civils... però no es perden els drets fonamentals, com ara el dret a una tutela judicial efectiva. El més rellevant a partir del moment de l'ingrés a la presó és el gran augment del nivell d'ansietat que pateix la persona, sobretot si es tracta d'un primer ingrés. Amb tot, els efectes psicològics d'un primer ingrés no són comparables als que es produeixen en casos de reincidència. Tampoc no és el mateix un primer ingrés a presó amb 18 anys que un altre amb 40-60 anys, o les aplicacions de mesures cautelars quan s'és menor d'edat. Totes deixaran unes seqüeles sobre la càrrega emocional personal.

Cal tenir en compte que quan s'ingressa a la presó, l'ambient amb què es troba, aquesta caracterització per l'aïllament afectiu, la vigilància permanent, la manca d'intimitat, la rutina, les frustracions reiterades i una nova escala de valors que, entre altres coses, condiciona unes relacions interpersonals basades en la desconfiança i l'agressivitat.

Hi ha una sobrecàrrega emocional que facilitarà l'aparició de desajustos en la conducta del reclus, i si prèviament a l'entrada a la presó hi havia una personalitat desequilibrada, poden aparèixer comportaments francament patològics. La vida diària que tenia l'intern abans d'entrar a la presó ha desaparegut, i el que segueix és el dol. Un dol que els interns descriuen com "estar mort en vida"; és l'aparició d'efectes de depressió, d'apatia, d'angoixa i de rebel·lia.

V.5.2. L'augment dels migrants en la població penitenciària

Tot i que no queda demostrat, la criminalització dels migrants és un fet que surt gairebé cada dia als mitjans de comunicació occidentals. La immigració irregular, també anomenada immigració il·legal, té lloc fora de les regulacions dels països d'origen, de trànsit i de destinació. Hi ha milions de migrants irregulars; el nombre exacte és difícil d'estimar, ja que la majoria es mantenen ocults i fora de l'abast de les polítiques oficials.

Moltes convencions fan èmfasi en el fet que els migrants, independentment del seu estatus, no han de ser privats dels seus drets fonamentals, com ara el dret a l'atenció mèdica i als serveis socials, a l'educació i a la llibertat d'expressió, de religió i d'opinió. Addicionalment, els migrants necessiten ser protegits de riscos específics, tals com la discriminació, el racisme, l'arrest, la detenció arbitrària, la xenofòbia, els treballs forçats i la tortura. La llibertat de moviment, el dret a la ciutadania i a deixar el país d'origen o tornar-hi, tots aquests són drets subratllats en diverses convencions.

La nostra societat té una tendència cap a la construcció d'estereotips criminalitzadors de les persones immigrants; és un tema molt complex al qual correspondria una anàlisi en profunditat que en cap cas pertoca a aquest treball, però sí explorar-ne alguns aspectes. Per exemple, la utilització de dades presumptament fidedignes i empíriques per demostrar aquesta relació que la ciutadania fa sota la percepció d'aquesta tendència criminal que creix segons la fórmula que més immigrants sense feina, sense recursos econòmics, sense professió ni possibilitats ens acosten a situacions d'alarma social. Es tracta, doncs, d'analitzar les afirmacions i les dades contrastables i, alhora, donar claus sobre com hem d'entendre la relació entre el delictes i les persones immigrants.

Com anirem veient, les dades són, en el millor dels casos, de dubtosa fiabilitat, estan mal interpretades o bé resulten tendencioses o manifestament falses, tenint sempre en compte que les xifres estadístiques variaran d'acord amb els interessos i intencions que representi el grup en qüestió.

L'administració pública, definida i influenciada pel moment polític, en el cas que les eleccions siguin aviat. Molts ajuntaments es veuen afectats i influenciats per l'interessant nombre d'immigrants que poden exercir l'anomenat efecte frontissa o balanç als resultats municipals, i aquest efecte es veu retroalimentat per l'aportació de subvencions, ajudes i subsidis que donaran suport a les citades intencions polítiques. Les xifres de l'augment de

delictes relacionats amb la immigració que pot aportar qualsevol cos de policia en termes estadístics, ja sigui estatal, autonòmic o local: tots poden veure fàcilment augmentats els pressupostos i les seves dotacions en recursos humans d'acord amb l'augment de delinqüència vinculada. En aquest cas, l'augment dels quartets conceptuals: immigració, delinqüència, pobresa i refugiats. Existeixen autèntics emporis dels drets socials que, si bé són merescuts pel que fa als drets humans de les persones, també és certa la consideració del fet del poder econòmic que desenvolupen les entitats del tercer sector a Espanya, algunes tan poderoses com la Creu Roja, Càritas o Save the Children, entre moltes altres. Aquestes entitats generen corrents d'opinió i en suport de les desgràcies humanes, són multinacionals econòmiques que cobreixen carències socials i alhora són fórmules de privatització camuflades dins l'administració pública.

També és cert que totes les administracions públiques es regeixen per la màxima de poder controlar les estadístiques com a element de control sobre les diferents situacions que es puguin produir a la nostra societat; en aquest sentit, en l'àmbit judicial i penitenciari té més repercussió, atès que des de la reforma de la Llei d'Enjudiciament Criminal de l'any 2015, al seu article 284, i la Llei 4/2015, del 27 de juliol, de l'estatut de la víctima del delictes, s'estableix en un context ampli que la policia judicial comunicarà al denunciador que en el cas que no sigui identificat l'autor del delictes en un termini de 72 hores les actuacions no es remetran a l'autoritat judicial, sense perjudici del dret a reiterar la seva denuncia a la Fiscalia o al jutjat d'instrucció. Què vol dir, això? Molt senzill, en xifres aproximades, prop d'un milió i mig de delictes que es queden en la xifra negra de criminalitat; no s'investiguen, hi ha víctimes, no hi ha penats i l'administració policial i de justícia poden "gestionar" les xifres de les estadístiques segons els convingui, el marge d'utilitat del percentatge sobre el nombre de delictes, i la resta de dades substancials, oferiran un paisatge social diferent i convenient d'acord amb els delictes comesos per immigrants, ciutadans de qualsevol grup o ètnia.

V.5.3. Les agressions amb armes de foc i armes blanques

Tal com expressa el *Manual de normas internacionals de drets humans para funcionarios de instituciones penitenciarias (Los derechos humanos y las prisiones, ONU)* :
“Las normas internacionales de derechos humanos obligan a todos los estados y a sus agentes, incluidos los funcionarios de prisiones”.³⁶⁷ “Los derechos humanos son objeto legítimo del derecho internacional y del escrutinio de la comunidad internacional”.³⁶⁸ “Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley están obligados a conocer y a aplicar las normas internacionales de derechos humanos”.³⁶⁹

Parlar d'armes de foc a les societats occidentals (Europa, els EUA) vol dir, com passa amb altres aspectes de les nostres societats, parlar de seguretat humana, parlar de les presons i de l'entrada il·legal d'aquestes armes, com argumenta la doctora Roser Martínez sobre el control d'armes als Estats Units i el continent europeu. Cal tornar a remarcar, en paraules de la doctora Roser Martínez: “En España (vengo propugnándolo desde hace años) también hay una cierta dejación en este control, fruto del éxito de la seguridad, pero no hay que relajar dichos informes y controles psicotécnicos. No pueden convertirse en una mera rutina o un formalismo. La ignorancia de los datos aquí expuestos y el desconocimiento de los valores que estamos preservando pueden debilitar una europeización global frente a esta creciente americanización armada. Europa debe preservar este gran patrimonio y diseñar nuevos modelos administrativos intervencionistas y preventivos que velen por una verdadera seguridad humana global.”³⁷⁰ “Es cierto que, comparados con los índices de violencia en la calle, las tasas de heridos de bala en

³⁶⁷ Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics [en endavant “PIDCP”], article 2, paràgraf 3. Citat a NACIONS UNIDES, Nova York i Ginebra (2005). *Los derechos humanos y las prisiones*. Recuperat de <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training11Add3sp.pdf>

³⁶⁸ Carta de les Nacions Unides, preàmbul, articles 1 i 55 c). Ídem

³⁶⁹ PIDCP, article 2, paràgraf 3; *Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley* [en endavant *Código de conducta*], art. 2. Íbidem

³⁷⁰ *Jornadas sobre el Régimen Jurídico de las Armas de Uso Civil*. El 5 i 6 de juny del 2019 es van celebrar a Granada, sota l'empara i a la seu de la Reial Acadèmia de Jurisprudència i Legislació, unes jornades tecnicojurídicas sobre el règim jurídic de les armes d'ús civil. Recuperat de <https://www.club-caza.com/actualidad/actualver.asp?nn=9001>

campus universitarios son muy bajas: 1 por 100.000 estudiantes. Por lo tanto, en principio parece que la creación de espacios libres de armas en universidades y centros escolares tendría que ser muy eficaz para la prevención de la violencia armada. En este sentido, la Gun Free School Zones Act de 1990 estableció un perímetro de 300 metros alrededor de los centros docentes de todo el país en el que se prohibía acceder o circular portando armas”.

Per a Martínez: “Hay que tener en cuenta los fallos de la Administración, ya sea por la ausencia de medidas preventivas eficaces o por la pérdida de credibilidad de la policía. En un país como EE.UU., con 50 legislaciones estatales diferentes, intervencionistas unas y permisivas otras, no es fácil reducir la violencia en un solo estado. Si no hay una prohibición efectiva de venta de armas en todos ellos, las medidas parciales pueden llevar a resultados contraproducentes y a conclusiones perversas. En Texas está permitido el porte de armas largas incluso sin licencia. En 2007 el gobernador Perry firmó una ley basada en la doctrina de “mi casa es mi castillo” según la cual los residentes de una vivienda podrán disparar contra alguien que intente entrar ilegalmente. En esos casos no hará falta alegar legítima defensa. Por otro lado, defender la propiedad privada por encima de todo produce normas que permiten la prohibición de armas al acceder a muchas empresas privadas.

En este sentido, es cierto que el intervencionismo administrativo para paliar los altos índices de mortalidad por armas se debe acometer desde una perspectiva coherente en los 50 estados de la Unión (EE.UU.)”.

En darrer lloc: “En EE.UU., con 331 millones de habitantes, hay unos 300 millones de armas en circulación. Obviamente no todos están armados. Son un tercio de los estadounidenses los que tienen armas para defensa personal como derecho garantizado por la Segunda Enmienda. Hay por tanto 100 millones de ciudadanos con pistolas y armas de asalto. Si utilizamos las mismas cifras, de 300 millones de europeos solo 25 millones tienen armas (la mayoría de caza). Es decir, 75 millones menos que en Estados Unidos. ¿Consecuencias? Se producen 20 veces

más muertes violentas con armas al otro lado del Atlántico que a este, ya que el factor disponibilidad de una pistola por la relajación de los controles administrativos en un contexto armado tiene un efecto multiplicador de la cultura de la violencia. Si bien Europa ha conseguido mantener hasta ahora una auténtica frontera que impide la avalancha del poderoso mercado estadounidense de armas de fuego (no así en Latinoamérica), lo cierto es que no hemos podido evitar matanzas como las que ocurren en aquel país”.³⁷¹

Des d'una perspectiva social i carcerària podem constatar un augment exponencial de les requisos d'armes blanques que fa la policia en controls de seguretat ciutadana a les ciutats, però també destaquem les que fan els funcionaris als centres penitenciaris. És evident que les notícies quotidianes normalment no preveuen aquest tipus d'incidents, malgrat que són freqüents, si no és que són un reclam de notícies de successos i que fan ressò mediàtic perquè interessa als mitjans de masses o al polític de torn. El problema és que la presó es constitueix com un reflex fidel de les iniquitats socials i alhora com un fet impulsor que les reproduïx i les intensifica; podem pensar que si a les presons es requisen drogues i armes blanques és perquè algú les hi introdueix. Trobem dues justificacions bàsiques: la majoria de les armes blanques que es requisen solen ser d'artesanía casolana, fetes a l'interior de la presó principalment amb materials de fusta, metàl·lics i de plàstic, acostumen a ser armes fabricades a partir de les restes que poden sostreure dels tallers productius, activitats de monitors i molt estranyament que puguin haver passat el control des del carrer. És cert que les armes blanques conegudes com a “pinchos” també comporten un mercat negre de compravenda, que es paga amb favors, amb drogues o amb diners, i per coaccions; fetes normalment de trossos de materials que poden robar els interns que treballen en segons quines activitats que donen accés a materials útils i que s'obtenen mitjançant reclusos que tenen un cert grau de confiança i de

³⁷¹ Ídem

mobilitat pels espais interiors per a les tasques de suport que fan als funcionaris, aquestes últimes en contades ocasions.

La Doctora Martínez Quirante ens explica que: “La tinença d’armes de foc pot aportar una sensació personal de tranquil·litat i control; una altra qüestió és si amb això s’obté més nivell de seguretat ciutadana, si contribueix a la reducció del nombre de lesions i morts a causa del seu ús.³⁷² I, segons revela l’experiència australiana, després de l’enduriment legal dut a terme fa poc més de vint anys (després d’una matança indiscriminada de 35 persones a Tasmània) per restringir l’accés de la població a les armes sembla que el percentatge de morts per trets ha disminuït pràcticament un 60%. En contraposició, pel prestigiós psicòleg i criminòleg Hans Toch,³⁷³ de l’Escola de Criminologia de la Universitat de l’Estat de Nova York, “paso de tener una opinión negativa respecto a la libertad de portar armas de fuego a estar a favor de un criterio menos restrictivo, argumentando que cuando las armas de fuego se utilizan como medio de protección personal éstas pueden actuar como inhibidoras de la agresión y es un efecto psicológico en contra del miedo al delito”.³⁷⁴

Val a dir que es fa molt difícil exercir un control exhaustiu sobre què porten els interns al damunt o a les seves cel·les en tot moment. Aquestes armes blanques, lògicament, estan prohibides i perseguïdes, malgrat que en la història carcerària sempre han existit i cada vegada es perfeccionen més les tècniques de fabricació i per amagar-les, una circumstància que afegeix un plus de perillositat per les agressions que es fan en contra d’altres interns i a qualsevol funcionari.

Cal destacar que en els escorcolls de les cel·les s’han requisat armes realment perilloses fetes amb varetes arrancades dels carros tèrmics del menjar, ossos de pollastre o costelles

³⁷² *Ibidem*

³⁷³ Prestigiós psicòleg i criminòleg escriptor de nombroses obres recomanables, com ara:

- TOCH, H. i ADAMS, K. (1989). *The Disturbed Violent Offender*. New Haven: Yale University Press

- TOCH, H. i ADAMS, K. (1989). *Coping: Maladaptation in the Prison*. New Brunswick, Nova Jersey: Transaction

³⁷⁴ Extret de: UNAM. (s/d) *RELACION ENTRE ARMAS DE FUEGO Y LEGÍTIMA DEFENSA* (p. 35-36). [PDF]. Recuperat de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3097/5.pdf>

d'animals reforçats amb un mànec fet de precinte, o de canyes obtingudes d'alguna activitat d'horticultura; en aquest sentit, tot el que són armes orgàniques i de plàstic no fan saltar l'alarma, ja que passen per l'arc detector de metalls o el manual.

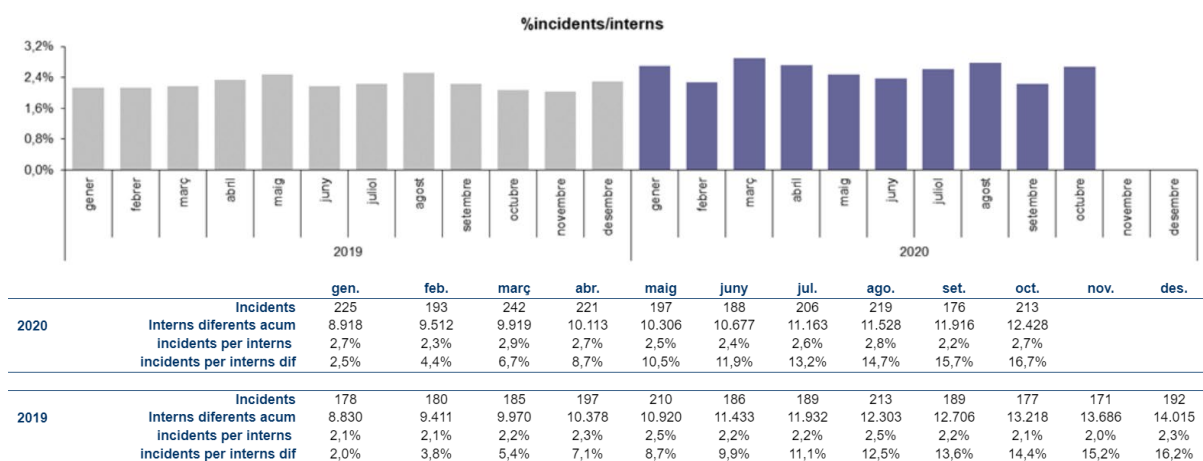
Cal fer esment de la situació general de les presons espanyoles, en una situació de clara precarietat si fem cas del rànquing de les dinou presons més violentes d'Espanya entre els anys 2011 i 2016, on s'han produït 2.208 agressions greus i acumulen un 57,5% del total enregistrat extret de les dades oficials remeses al Congrés dels Diputats, d'un total dels 100 centres penitenciaris dependents del Ministeri de l'Interior. En el cas de Catalunya sumen un total de 232 agressions en el període entre els anys 2017-2018 als 11 centres del país, segons les dades recollides pel Departament de Justícia.

Taula 21
Dades d'agressions a Catalunya en el període 2017-2018

FUNCIONARIS AGREDITS (GENER-DESEMBRE 2017)												
2017	CPHB	CPDB	CPJO	CPME	CPPB	CPPO	CPQC	CPB1	CPB2	CPLL	CPO2	TOTAL
Agressió Lleu	5	3	0	2	3	3	24	20	5	3	1	69
Agressió. Greu	0	1	1	0	1	1	14	9	1	2	1	31
Agress. Lleu Psq.	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3
Agress. Greu Psq.	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3
Agressió Lleu sense lesions	6	4	7	3	2	2	24	35	14	5	0	102
TOTAL	12	8	8	5	6	6	63	67	21	10	2	208

FUNCIONARIS AGREDITS (GENER-MAIG 2018)								
TOTAL CPQC 2017	GENER-MAIG 2018	CPQC					TOTAL CPQC	TOTAL Centres Penitenciaris (Gener-Maig 2018)
		Gen	Feb	Mar	Abr	Maig		
24	Agressió Lleu	6	3	-	-	1	10	36
14	Agressió. Greu	2	4	1	1	-	8	16
1	Agress. Lleu Psq.	-	-	-	-	-	-	3
-	Agress. Greu Psq.	-	-	-	-	-	-	-
24	Agressió Lleu sense lesions	2	2	4	1	1	10	50
63	TOTAL Agressions	10	9	5	2	2	28	105
-	Temptatives	7	10	9	11	2	39	127
-	TOTAL	17	19	14	13	4	67	232

Nota: recuperada de l'Agrupació de Personal Penitenciari (2018) CC.OO.
Recuperat de <https://agrupaciopresons.ccoo.cat>



Nombre d'incidents que hi ha hagut cada mes. Els incidents que s'han considerat són: lesions o agressions lleus i greus (a interns i funcionaris), autolesions (greus i lleus) i evasions consumades. A la taula s'informa del nombre mensual d'incidents, del nombre d'interns diferents que, cada mes, han estat a la presó i de la taxa d'incidents per cada 100 encarcerats diferents acumulats. No es disposen de dades en relació als nombre d'interns amb incidents.

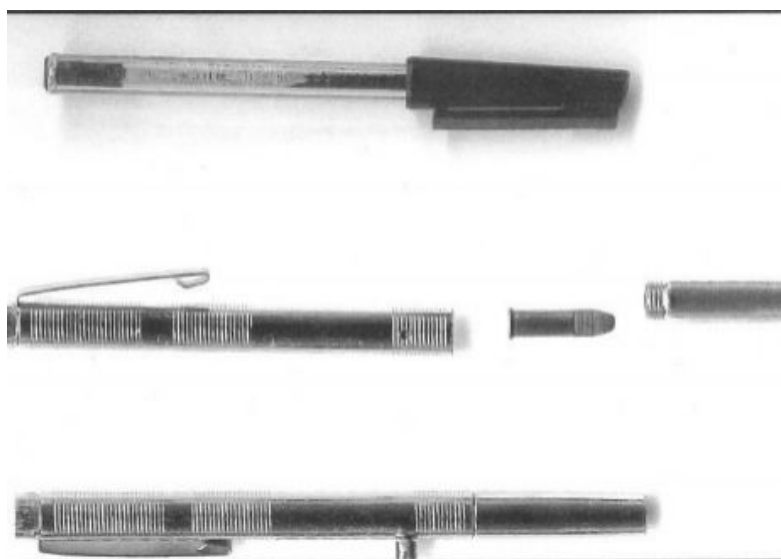
Nota: recuperada de Departament de Justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris. (2020). Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/11_pob.html

Figura 1
Radiografia d'un pres amb un telèfon introduït pel recte



Nota: recuperada d'*El interior de la cárcel*, de Lázaro, F. (23 de març del 2015)
Recuperat de <http://www.elmundo.es/espana/2015/03/23/550f201ae2704e82578b457b.html>

Figura 2
Bolígraf pistola amb una bala



Nota: recuperada d'*El interior de la cárcel*, de Lázaro, F. (23 de març del 2015)
Recuperat de <http://www.elmundo.es/espana/2015/03/23/550f201ae2704e82578b457b.html>

Cada vegada amb més freqüència es repeteixen més casos de dificultats a l'hora de poder dur a terme l'escorcoll corporal i el registre de les cel·les i pertinences dels interns. Els jutjats ordinaris han anat cedint la raó als presos condemnats per delictes comuns i qüestionant els escorcolls integrals. Els jutges entenen que es vulnera la seva intimitat; també és cert que protegint aquest dret, que està regulat com una acció protocol·litzada i autoritzada per l'autoritat penitenciària, s'obre la porta a una entrada més gran d'articles des de drogues fins a pistoles, armes blanques, minitelèfons o càmeres de vídeo en la intimitat corporal, i per tant també s'agreuja la indefensió dels interns, que veuran malmesa la seva salut i la seva seguretat.

Des de l'Audiència Nacional, i arran dels delictes terroristes i des dels jutjats ordinaris per delictes ordinaris, el qüestionament dels escorcolls integrals als presos cada vegada està més qüestionat, i per això la preocupació penitenciària i policial va en augment. El diari *El Mundo* (2015)³⁷⁵, ja va publicar que l'Audiència Nacional havia condemnat Interior per haver dut a terme aquesta menad'escorcolls a un pres condemnat per terrorisme, i es va obligar el Ministeri a abonar a l'intern 4.000 euros d'indemnització.

En segon lloc (i amb el mateix nivell d'exigència) hi ha els presos condemnats per delictes comuns. Aquests també intenten introduir per via rectal material prohibit i els funcionaris detecten des de drogues (la majoria de les vegades) fins a armes o telèfons. Els controls considerats imprescindibles, tant des de l'àmbit penitenciari com en la lluita contra el terrorisme, se centren en els nous ingressos, després en els vis a vis íntims i en els retorns dels permisos carceraris. En aquests registres s'han intervingut pistoles i ganivets. Sovint, després de detectar que hi ha alguna cosa amagada i del reconeixement del mateix intern, se l'aïlla en una cel·la d'observació (coneguda a Catalunya com caganer) perquè

³⁷⁵ Ídem

evacuï el que porta dins. En moltes ocasions també s'utilitzen raigs x autoritzats pel jutge de vigilància penitenciària i l'informe positiu del metge a fi de confirmar les sospites.

En aquest sentit, tots els professionals i experts de diferents àmbits relacionats entenen que retallar aquest procediment suposaria una minva en el control intern dels centres penitenciaris i la seguretat de les persones.

V.5.4. Les drogues i l'alcohol. Un problema agreujat en el context penitenciari

Cal assenyalar de quina manera l'impacte de la droga i l'alcohol presenta formes variades. En l'àmbit internacional³⁷⁶ s'ha dut a terme una forta mobilització d'alt nivell en la lluita contra les drogues. Aquesta inclou no només l'Organització de les Nacions Unides, sinó també alts representants de països com els Estats Units, Mèxic i Colòmbia, que han invertit fons considerables per aconseguir resultats decebedors. Malgrat tot, la lluita contra el tràfic transnacional d'estupefaents continua sent la primera prioritat de l'acció repressiva, que avui en dia es troba enfocada en la contenció del desenvolupament del comerç il·legal. Els enfocaments comunitaris tenen cada vegada més en compte l'entorn i estan dirigits a reduir les molèsties públiques (o desordres) associades al consum, igual que les conseqüències en termes de riscos col·lectius. Els enfocaments de salut pública han permès inventar maneres de respondre enfocades a les persones consumidores amb l'objectiu de millorar-ne la salut i evitar els riscos associats al consum de productes, afavorir la seva capacitat d'evolucionar de manera autònoma o de rehabilitar-se. Aquests enfocaments també han conduït a implementar eines d'identificació i monitoratge dels productes disponibles al mercat, així com els tipus de consum (per exemple, les enquestes de l'Observatori Europeu de Drogues i Dependències) que contribueixen a tenir un més bon coneixement d'un fenomen en constant evolució.

³⁷⁶ Estructuras nacionales específicas dedicadas al crimen organizado: El Programa Nacional de Lucha Contra la Criminalidad Organizada 254 (2000), y el Comité de Coordinación Nacional de la Criminalidad Organizada (NCC) de Canadá, la Comisión Australiana de la Criminalidad, Mejoramiento en la recopilación de datos y, en Australia, identificación de indicadores de la actividad delincuencia organizada. CIPC. Op.cit. p. 84

L'especificitat dels enfocaments de salut pública també han afavorit l'aplicació d'enquestes longitudinals que permeten avaluar els efectes d'una política a llarg termini. Aquestes diferents aportacions en el camp de la prevenció de la criminalitat i la seguretat mereixen ser destacades, ja que contribueixen a l'enriquiment de pràctiques basades en el coneixement i l'avaluació.

V.6. Accions preventives en l'ordre social

És innegable que al llarg de la història les societats s'han hagut d'organitzar i vetllar pel manteniment d'aquest ordre. En aquesta vetlla per l'ordre hi ha implícit un component militar que ha perdurat fins als nostres dies. No és la nostra intenció, en aquest capítol, incidir sobre la història del militarisme i la seva influència en el nostre ordre social, però sí que cal fer esment de Manuel Ballbé quan dibuixa un paral·lelisme entre el model franquista d'ordre públic i el model constitucional del 1978. El catedràtic manifesta que: "La columna vertebral de la dictadura (franquista) no fue el ejército como institución, sino la administración policial gubernativa militarizada. En ese concreto modelo institucional, los órganos clave de la administración gubernativa civil: Ministerio de la Gobernación, Direcciones Generales de Seguridad, Guardia Civil, Gobiernos Civiles, Jefaturas Superiores de Policía, Servicios de Información y Cuerpos de Policía Militarizados, fueron ocupados por un núcleo de militares-políticos, que debemos distinguir de la inmensa mayoría de los militares profesionales, que no tuvieron una participación activa ni se beneficiaron de cargos públicos y que permanecieron olvidados en los cuarteles, con unas retribuciones bajísimas, precisamente con el objeto de fomentar el pluriempleo, la desprofesionalización y el trasvase a la Administración Civil política. Pues bien, a pesar de lo expuesto, el modelo policial en el régimen constitucional y vigente permanece inalterado. No ha de confundirse [...] la coyuntural estabilidad fruto de una buena gestión gubernamental y de una mayoría parlamentaria sólida con la consolidación del régimen democrático, que solo vendrá por la concreta reestructuración de las instituciones a

las que me he referido. Únicamente entonces podremos homologarnos a las democracias avanzadas y alejarnos del modelo latinoamericano y tercermundista”.³⁷⁷

Així mateix, reflexiona sobre la diferència substancial que hi ha entre els principis constitucionals (que condiciona el sistema de valors, l'organització i la finalitat de l'administració pública) i la pràctica de les institucions, que: “[...] como lamentablemente ha ocurrido siempre en nuestra historia, se aleja bastante de aquellos principios. [...] El artículo 8 constitucional en relación con el artículo 104 tiene una primera y clara intención: la de deslindar tajantemente las Fuerzas Armadas de las fuerzas de orden público, ahora denominadas Cuerpos de Seguridad. Este sistema es totalmente contrario al que regía hasta el momento, porque recordemos, el artículo 37 de la Ley Orgánica del estado Franquista de 1967 consignaba que las Fuerzas Armadas están constituidas por los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire y las Fuerzas de Orden Público [...] Las Fuerzas Armadas, dice el artículo 8, tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional. En otras palabras, se desgaja de las Fuerzas Armadas todo tipo de competencias de orden público interior en período de normalidad. Consecuente con ello, la Constitución dice en su artículo 104 que los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad ‘tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana’. Obsérvese que se ha sustituido el concepto de ‘orden público’ por el de ‘seguridad’, con la expresa voluntad de romper con la tradición marcial que se podría heredar [...] El cambio de denominación no es baladí. La voluntad del legislador, al operar esta transformación, es la de que la nueva institución policial sea la antítesis de lo que ha significado como Fuerzas de Orden Público en nuestra historia. El cambio de modelo policial es, pues, un imperativo constitucional”.³⁷⁸

³⁷⁷ BALLBÉ, M. (1985) *Orden público y militarismo en la España Constitucional. (1812-1983)*. Alianza Editorial. Madrid. P. III. En aquest estudi l'autor demostra la presència permanent de les Forces Armades en el manteniment de l'ordre públic a la Espanya contemporània i la seva presència castrense en la organització i l'activitat de l'Administració. És un llibre que reflexiona sobre si la força i les armes són l'única eina eficaç per mantenir un ordre públic i per lluitar contra qualsevol trastorn que es pugui donar en una societat democràtica.

³⁷⁸ BALLBÉ, M. Ídem. pp. 459-463

Partirem d'aquesta interessantíssima reflexió perquè s'entengui que els conceptes que exposem a continuació encara mantenen un pes històric molt difícil de canviar, ja que fins i tot el ciutadà, com a tal, ja està predeterminat a entendre la seva participació (o no) en l'ordre social en termes castrens.

V.6.1. L'ordre públic i el règim interior penitenciari

La idea d'ordre, com a concreció de l'ordre públic,³⁷⁹ fa referència a l'ordre en les relacions humanes, la seguretat, salubritat i tranquil·litat públiques, pel que fa a una condició elemental per a l'exercici lliure i pacífic dels drets fonamentals; suposa, per tant, l'absència d'alteracions, aldarulls, coercions, violències, etc., que puguin donar lloc a la ruptura d'aquest ordre extern. La ruptura de l'ordre públic o el fet de posar-lo en perill pot donar lloc a la imposició d'una sanció administrativa. El concepte d'ordre públic exerceix, a més a més, una funció important com a límit de l'exercici dels drets, bé com a límit normal (dret de reunió i manifestació), bé com a límit excepcional (suspensió de certs drets en estats d'excepció i setge, i en situacions que determina la Llei Orgànica de Defensa Nacional).

De la mateixa manera, com diu el Reial Decret 190/1996, de 9 de febrer, pel que s'aprova el Reglament Penitenciari³⁸⁰, les persones recloses en una institució penitenciària estan subjectes al dret i això suposa el reconeixement d'un conjunt de drets que l'administració penitenciària garant ha de tutelar i emparar. En tot cas, la base és a l'article 25.2 de la Constitució Espanyola (CE). En correspondència a aquest article, l'article 3.3 del Reglament Penitenciari (RP) declara obertament l'intern com un subjecte de dret no exclòs de la societat, titular de drets i deures.

³⁷⁹ Definició a l'Enciclopèdia Jurídica (10 de juliol del 2016). Recuperat de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/orden-publico/orden-publico.htm>

³⁸⁰ El presente Real Decreto aprueba el Reglamento Penitenciario de desarrollo y ejecución de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General penitenciaria (LOGP), que opera una reforma completa de la normativa reglamentaria penitenciaria de 1981.

Entenent, per tant, que l'intern és titular d'un ampli conjunt de drets, uns pel simple fet de ser persona i d'altres per la seva especial condició de reclus, cal classificar-los en els grups següents: drets com a persona (drets humans), drets com a ciutadà i drets com a reclus.

Tots aquests drets no són il·limitats; s'han d'exercir no a voluntat de l'interessat, sinó d'acord amb el que disposen les lleis que els regulin o desenvolupin (art. 53 CE). Per tant, aquests drets han d'exercitar-se en el marc delimitat per la condemna. Això implica que:

- No es podran exercir els drets directament afectats per la condemna o la privació dels quals és precisament el seu contingut.
- El tractament individualitzat que s'apliqui a cada intern també pot suposar limitacions en l'exercici d'alguns drets.

Les característiques relatives a la perillositat o agressivitat del subjecte també poden esdevenir un límit en els drets de l'intern: determina la destinació d'un intern a un centre de règim tancat (art. 10 LOGP); l'ús de mitjans coercitius per impedir actes de violència o evitar danys a les persones o coses, o bé la imposició de sancions. La seguretat i l'ordre públic poden també poden suposar límits en l'exercici d'alguns drets (per exemple, la limitació en la tinença de medicaments). Finalment, les "limitacions materials i econòmiques" de l'administració penitenciària poden comportar excepcions en l'exercici d'alguns drets: principi cel·lular, places a tallers productius, l'accés a determinats programes especialitzats, etc. També es poden suspendre l'exercici de determinats drets per raons d'ordre públic, de manera parcial (no els derivats dels articles 2, 3 i 6 LOGP), temporal (pel temps indispensable, mentre subsisteixin les circumstàncies que van donar-ne lloc) i excepcional (per greus alteracions de l'ordre). La suspensió es preveu a la disposició final primera de la LOGP, i suposa la intervenció dels cossos de seguretat de l'Estat a l'interior dels centres penitenciaris.

El quadre de deures dels interns està recollit, per bé que de manera no exclusiva, als articles 4 LOGP i 5 RP. El RP inicia la regulació del quadre de deures amb un advertiment que fa

referència al tipus de relació jurídica de què deriven. L'article 5 RP diu que "l'intern s'incorpora a una comunitat que el vincula de manera especialment estreta, per la qual cosa se li podrà exigir una col·laboració activa i un comportament solidari en el compliment de les seves obligacions".

En general, es consideren deures dels interns:

- **Deure de permanència.** Els interns han de romandre a l'establiment a disposició de l'autoritat que n'hagi decretat l'internament fins al moment del seu alliberament, sigui provisional, definitiu o condicional. L'incompliment d'aquest deure, l'evasió, genera dos tipus de responsabilitat: penal (delicte de trencament de condemna: articles 468 i 469 del Codi Penal) i disciplinària (falta molt greu: article 108 i RP 1981). També es considera evasió la no-reincorporació després d'un permís de sortida o qualsevol altra sortida autoritzada a l'exterior.

- **Deure d'obediència.** Implica que els interns han d'acatar les normes de règim interior i obeir les ordres que rebin del personal penitenciari en l'exercici legítim de les seves atribucions; la desobediència dels interns genera responsabilitat disciplinària.

Inclou els següents deures, l'incompliment voluntari dels quals també pot generar responsabilitat disciplinària:

- Deure de bon ordre, higiene i neteja personal, correcció a l'hora de vestir, acatament de les mesures higièniques i sanitàries establertes a aquest efecte.
- Deure de realització de les prestacions personals obligatòries imposades per l'administració penitenciària per al bon ordre i neteja de l'establiment.
- Deure de complir puntualment l'horari.
- Deure de suportar escorcolls.

L'ordre públic és un concepte jurídic indeterminat, però no en voldríem fer una interpretació extensiva que pogués resultar contrària als principis constitucionals.³⁸¹ Així i tot, i tal com analitza Montalvo Abiol: “El concepto *Orden Público* goza de una fuerte presencia en la cultura política de las sociedades democráticas modernas. No obstante, si bien el término puede ser entendido y aceptado con relativa facilidad por cualquier ciudadano de a pie, su definición resulta extraordinariamente compleja para el entorno de las ciencias políticas o de la teoría del derecho. Concretamente, nuestro ordenamiento hace continua referencia a esta figura sin ofrecernos una definición objetiva. El hecho de que el ‘orden público’ sea actualmente concebido como un principio jurídico relativamente indeterminado no constituiría un problema si no estuviéramos hablando de un elemento que desarrolla una clara función directiva en la actividad de toda administración democrática moderna. Este paradigma jurídico y social imposibilita cerrar el continuo debate sobre la coincidencia entre los fines últimos del Estado y el bienestar de la comunidad. Así pues, la cuestión principal a tratar se centra en concretar qué es lo que cualquier ciudadano de a pie puede entender por *Orden Público*, cual es su contenido o componente esencial y en qué manera esta figura puede influir legítimamente en el desarrollo y disfrute de los derechos que constitucionalmente le han sido atribuidos”.³⁸²

La qüestió és, tal com planteja l'autor, la subjectivitat que del concepte *interès general* pot fer el ciutadà del carrer, pel que fa als exercicis dels drets i llibertats. Sí que justificarien, però, l'existència i l'activitat del Govern, constituïrien l'essència de qualsevol ordenament jurídic i inspirarien els criteris jurídicollegals a què s'ha de sotmetre la societat en general. Tot i això, la dificultat de la precisió del seu contingut resulta gairebé insuperable, en l'actualitat continua arrossegant un elevat grau d'indeterminació i continua sent interpretat com una clara anomalia

³⁸¹ Principis constitucionals: premisses fonamentals i identificadores de l'ordenament jurídic d'un Estat de Dret. Com a principis generals de primer rang es troben els valors superiors del nostre ordenament jurídic regulats a l'article 1 de la Constitució (llibertat, justícia, igualtat i pluralisme polític).

³⁸² MONTALVO, J. C. *Concepto de orden público en las democracias contemporáneas*.
<http://www.gdca.com.mx/PDF/Arbitraje/Definicion%20de%20Orden%20Publico.pdf>

democràtica, ja que la interpretació de *l'ordre social* sempre s'ha vinculat als estats més conservadors i repressius. Tal com assenyala l'autor: "Se puede interpretar como la impune injerencia de los poderes públicos en la regulación de un amplio elenco de derechos y libertades públicas. Nos hallamos ante uno de los conceptos más polivalentes del vocabulario jurídico, caracterizándose por la mutación de su significado en función del sector del ordenamiento en el que aparece y de la época en la que pretenda aplicarse, por no decir que es altamente sensible al tipo de ideología de Administración que ostente el gobierno en cada momento. En la ambigüedad encontramos su característica más fuerte, deduciendo un fuerte paralelismo con la figura del interés general".³⁸³ D'altra banda, en paraules de López Pina: "Si prenem consciència que l'Estat és el garant i simultàniament és l'amenaça de la llibertat individual, tenim davant nostre un autèntic dilema sobre el qual s'ha de definir la interpretació constitucional".³⁸⁴

Cal deixar palès que l'ordre públic no ha de constituir mai la causa que justifiqui el límit o restricció de llibertats, sinó l'exercici d'aquestes amb plenes garanties. Prenent les paraules d'Alonso García, les limitacions per raó d'ordre públic s'establirien per afavorir: "[...] la plena vigencia de los valores básicos que constituyen el ordenamiento jurídico-constitucional [...] los derechos fundamentales y libertades públicas constituyen por excelencia este orden público constitucional, dado que ningún otro grupo de preceptos afirma sus pretensiones de vigencia con tanta intensidad, pretensiones que constituyen la esencia misma del pacto constitucional".³⁸⁵

Així i tot, aquests principis s'han de fer servir sempre amb l'objectiu de garantir la pau social. En aquest sentit, tant les institucions de l'Estat com els mitjans de comunicació tenen

³⁸³ MONTALVO, J. C. Ídem. p. 203

³⁸⁴ LÓPEZ PINA, A., (1991) *La garantía constitucional de los derechos fundamentales. Alemania, España, Francia e Italia* (1a edició). Ed. Cívitas, Madrid p. 248. Citat per Montalvo, J. C..

³⁸⁵ ALONSO, E. (1984) *La interpretación de la Constitución*. 2a edició. Ed. CEC. Madrid, p. 352 i s. Citat per Montalvo.

una especial responsabilitat a l'hora de transmetre les informacions. I entra un cop més en escena el concepte de seguretat com a garant de l'ordre social dins una societat democràtica.

V.6.2. La seguretat com a garant de la pau i l'ordre social

Montalvo destaca dues variables que poden albergar el concepte de seguretat i que es poden considerar inherents a l'ordre públic:³⁸⁶

a) La seguretat jurídica: es tracta d'aquell principi general de l'ordenament jurídic i mandat dirigit als poders públics mitjançant el qual la nostra Carta Magna estableix una sèrie de garanties legals i procedimentals a favor del ciutadà. No és concebible un ordre públic que no faci cas d'aquest principi bàsic, de manera que aquest primer requereix, necessàriament, l'assumpció d'aquesta garantia en la consciència social. Tal com afirma Montalvo, al preàmbul 52 de la Constitució es fa esment a la seguretat jurídica, i se la defineix com un "principi general inspirador de tot l'ordenament jurídic" que s'ha d'aconseguir fent realitat la convivència democràtica, la protecció dels drets humans, econòmics i socials i, en termes generals, mitjançant la consolidació de l'Estat de Dret. És per això que la figura de l'ordre públic presenta una forta vinculació amb aquest primer significat, ja que tan sols és realitzable a partir de la situació sociològica de satisfacció, benestar i tranquil·litat que l'individu dedueix quan veu garantits i realitzats tota una sèrie de valors jurídics, propiciant la presa de consciència i la defensa dels drets humans.

b) La seguretat pública: és la que manté una relació directa amb el concepte d'ordre públic. La nostra Constitució hi fa expressa referència a l'article 17.1,³⁸⁷ en què relaciona el concepte de seguretat amb el d'absència de risc en l'exercici dels drets, i l'entén com a protecció personal. El concepte de seguretat ciutadana constitueix el contrapunt necessari al concepte d'ordre públic en sentit estricte, i l'identifica com a única forma possible, amb la protecció dels

³⁸⁶ MONTALVO, J. C., Op. cit. pp. 212-2017

³⁸⁷ Constitució Espanyola. 1978. Article 17.1.: "*Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, sino con la observancia de lo establecido en este artículo y en los casos y en las formas previstos en la ley*".

drets fonamentals per part de les forces i cossos de seguretat. Sense respecte als drets fonamentals i llibertats públiques no hi ha ordre públic.

De fet, quan l'Estat no pot fer front a l'obligació bàsica de proveir de seguretat i tranquil·litat la població com a mínim necessari i primera obligació social, es produeix una deslegitimació del poder públic en general. L'existència històrica del mateix Estat rau, precisament, en la demanda social d'obtenir la seguretat necessària per a la convivència. Una demanda que, d'altra banda, s'origina a partir d'una sensació subjectiva en més mesura que d'una situació objectiva. Tal com destaca Montalvo: “Una vez la sociedad es provista de mecanismos que garanticen de manera explícita el libre disfrute de los derechos y libertades que le son atribuidas legalmente, y que a la vez protejan de injerencias tanto de terceros como del propio Estado, nos hallamos ante una situación de normalidad sociojurídica a la que llamamos orden público . Solo un orden, fruto del propio orden interno de los ciudadanos, tiene como fruto inevitable la paz, de ahí que podamos añadir que un orden público logrado a cualquier precio en una comunidad no conforma la misma realidad reflejada en aquella situación de paz obtenida mediante procedimientos legítimos. Una paz, por ejemplo, derivada del miedo de la ciudadanía a actuar contra un sistema represivo no es respetable ni asimilable a aquella situación de paz social generada a través de un sistema normativo justo que abogue por el respeto a los derechos y libertades y por unos cauces de comunicación recíproca para con el ciudadano. En síntesis, la construcción de mejores niveles de seguridad pública y, en general, los planteamientos del paradigma del desarrollo social, requieren de políticas que apuesten por una comunicación eficiente que permita generar y enriquecer el debate público como elemento democrático indispensable. [...] Los actos terroristas implican necesariamente un atentado contra la paz social y el libre desarrollo de los derechos por parte de la sociedad civil, siendo precisamente la finalidad de los mismos.

Los llamados delitos contra la seguridad del Estado tienen por finalidad única alterar la situación subjetiva de la ciudadanía y crear miedo y malestar, incidiendo necesariamente en el ejercicio de los derechos y libertades y atentando contra la normalidad democrática. El llamado derecho a la seguridad del Estado hace alusión directa a la asunción práctica, por parte del ciudadano, de los derechos que le son conferidos por el ordenamiento jurídico, eliminando el temor de que el aparato estatal pueda hipotéticamente ser víctima de determinados ataques violentos, y provocando, en consecuencia, una situación deficitaria en cuanto a la protección por parte del Estado de los derechos que le vienen dados a la sociedad civil. Esta situación de desprotección de la comunidad, que le impediría el normal desarrollo de los derechos más básicos e inalienables, como la vida, es la única finalidad de los delitos contra la seguridad del Estado. Es precisamente la comunidad la primera víctima y afectada por los mismos. De alguna forma, podemos asemejar directamente la paz con el orden público, constituyendo ésta el primer derecho social de alcance inmediato y un mínimo necesario para el reconocimiento y disfrute de los derechos y libertades”.

D'aquesta manera es dona pas a la presència de la policia administrativa com a garant de l'ordre social establert, un fet en el qual ens fixarem a continuació. (Constitució Espanyola del 1978)

V.6.3. La participació de la societat en la *community safety*

El CIPC (Informe de Prevenció de la Criminalitat i Seguretat Ciutadana) inclou la noció de *community safety*, en anglès, que traduïm com a *seguretat ciutadana* i que expressa una de les finalitats de l'acció en prevenció i té com a objectiu millorar la qualitat de vida i de la convivència. Aquestes nocions permeten fer menys èmfasi en el comportament criminal individual i més en l'anàlisi de la col·lectivitat o de la comunitat i dels mitjans per mantenir i

enfortir la cohesió social. El terme *col·lectivitat* (o comunitat) no es refereix a un conjunt homogeni, i és per això que es posa l'accent en les modalitats de concertació, de complementarietat de punts de vista i de construcció de consensos que han de respectar aquesta diversitat. La cohesió social, en aquesta matèria, és considerada, dins l'àmbit de la prevenció del crim, com la capacitat de les col·lectivitats i dels individus per reaccionar i actuar, un concepte molt arrelat per exemple a França, independentment de la diversitat social i cultural que impera en la seva societat. Un dels darrers exemples el tenim en els atemptats terroristes que han patit i que en cap moment han generat divisió entre la seva població per raons culturals o religioses. La col·laboració ciutadana i la unitat social davant el crim són una de les grans apostes per combatre'l. En aquest sentit, la seguretat és considerada com un bé col·lectiu, garant de la cohesió social. Aquesta proposta, però, té les seves crítiques, tal com emfatitza Sozzo:

“En la táctica comunitaria se ha pensado a la comunidad como un conjunto de personas que no solo comparten una ubicación geográfica, sino también intereses o identidades. Es decir, comparten la forma en que se piensan y se visualizan a sí mismos; de manera tal que el dato definitorio de lo que constituye una comunidad se ubica en las cabezas del conjunto de personas, se expresa en términos simbólicos y se materializa en actitudes y comportamientos colectivos. De esta forma se pierden de vista datos estructurales que hacen que una determinada zona urbana habitada por un determinado conjunto de personas pase por determinadas vicisitudes sociales: el influjo de instituciones que atraviesan las prácticas sociales de ese espacio urbano a lo largo del tiempo y que a su vez se encuentran imbricadas en relaciones políticas, económicas y sociales más amplias en las que se inscriben el trabajo, la familia, la religión, etc. Es decir, de esta manera se pierde de vista no solo la dinámica interna de la vida comunitaria sino también la dinámica externa de la comunidad local con respecto al resto de los espacios sociales, la ‘economíapolítica’ de la comunidad. Pero,

además, esta forma de pensar la comunidad implica necesariamente la visión del potencial ofensor como un 'extraño', tan difundida en la literatura de esta táctica comunitaria – por ejemplo en la tesis de las 'broken windows' o en los textos sobre 'neighbourhood watch'. De allí que no sea ninguna sorpresa que las técnicas de intervención construidas en su seno se pongan en funcionamiento más frecuentemente en las zonas urbanas de la clase media y no en aquellas zonas urbanas más deprimidas social, económica y culturalmente, en las que el delito es fundamentalmente intracomunitario. Pero, al mismo tiempo, en aquellas zonas urbanas de la clase media hace que las técnicas de intervención de esta táctica social no estén dirigidas a delitos muy graves que suceden en su marco y que son, más que intracomunitarios, intrafamiliares (violencia contra las mujeres, abusos contra los niños, etc.). Por otro lado, la imaginación sobre la comunidad que proyecta la táctica comunitaria es errada en otros dos sentidos: piensa que en el seno de ese grupo de personas radicadas espacialmente en determinadas fronteras, que comparten una identidad, un sentido de pertenencia o sentido de comunidad y por ello comparten una serie de valores o normas, lo que implica una tendencia a la armonía y la paz. De esta forma se pierde de vista que las comunidades también pueden ser intolerantes y punitivas. Pero, sobre todo, se pierde de vista que los procesos de control social en la vida social no son uniformes y unívocos sino heterogéneos, plurales y conflictivos. Por ende, en el marco de determinadas coordenadas de espacio y tiempo pueden coexistir complejamente diversos valores o normas afirmados por diversos sectores del grupo de personas que se encuentran allí ubicados. Comunidad no es sinónimo de consenso. En las áreas urbanas con la mixtura constante de géneros, etnias, culturas, grupos de edad, clases, etc., esta imagen armónica se transforma en mítica, cuando no esconde un 'autoritarismo moral' que se construye en torno a un determinado grupo de valores dominantes en función de relaciones de fuerza en el marco jerárquico de la vida social. La táctica comunitaria alienta hipótesis de la implantación cultural, a través de

expertos externos, que impulsando determinados procesos sociales e institucionales producen la regeneración de la comunidad; es una falacia que no es ingenua, pues alberga en sí misma un potencial selectivo evidente que juega en la reproducción de las relaciones sociales, económicas y culturales”.³⁸⁸

Fent esment a Crawford: “¿Dónde está la tolerancia cero de los delitos de cuello blanco, los fraudes comerciales, la polución ilegal y el resquebrajamiento de los servicios de salud y otras redes de seguridad?”.³⁸⁹

V.7. Les estratègies d’actuació preventiva dels actors socials contra el crim

La globalització del crim i les amenaces exteriors no controlades obliguen a fer una anàlisi en profunditat sobre com cal afrontar aquest repte. Efectivament, la manera d’entendre la seguretat i els actors que la representen són del tot insuficients per abordar el tema en tota la seva extensió. Cal una interacció de tots els estaments públics, a escala local, nacional i internacional, per poder generar unes polítiques en matèria preventiva conjunta envers unes amenaces globals.

Resulta sorprenent constatar que els països europeus, que presenten les taxes de criminalitat més baixes del món i que a més a més disposen de recursos importants, amb freqüència adopten mesures de prevenció allunyades dels estàndards internacionals, particularment pel que fa a la responsabilitat i el tractament penal dels menors. Per contra, les experiències de mediació social (tal com veurem més endavant amb les Noves Normes Europees Penitenciàries) han demostrat la seva eficàcia i han estat reproduïdes en nombroses regions del món.

Les estratègies de prevenció aportades pel CIPC fan referència a tota mena d’accions en matèria de prevenció: polítiques públiques (començant pel Departament de Justícia, en el cas

³⁸⁸ CRAWFORD, A. (1998) *Crime Prevention and Community Safety Politics, Policies and Practices*. Longman, Harlow (p. 155).
A: Sozzo, Op. cit. pp. 28-32

³⁸⁹ CRAWFORD, A. *Ibidem*. pp. 28-30

de Catalunya) més o menys permanents, programes, plans concertats, pràctiques aïllades o generalitzades. Fins i tot si se subratlla el paper “motor” dels poders públics, les accions en prevenció depenen d’una gran pluralitat d’actors, incloent-hi particularment els poders locals, les organitzacions no governamentals i el sector privat.

Les estratègies i mesures que responen als criteris internacionals promoguts pel CIPC es caracteritzen per tres elements:³⁹⁰ la transversalitat, l’associació i l’acció basada en els coneixements.

V.7.1. Les causes de la transversalitat criminal

La transversalitat recull motius socials no esperats per respondre a la multiplicitat de les causes de la criminalitat. Per aquest motiu la prevenció i la seguretat no poden dependre d’una anàlisi tan sols policial o judicial i ha d’integrar enfocaments pluridisciplinaris i incloure elements socials, sanitaris, educatius, urbans, etc. Aquesta diversitat permet elaborar una comprensió més àmplia i al més completa possible de les forces que intervenen en la creació de les situacions de criminalitat, o, al contrari, impedir-les i generar entorns i comportaments que afavoreixin la seguretat.³⁹¹ És a dir, des de les diferents disciplines cal crear programes i actuacions en tots aquells àmbits que, per la seva mancança, poden ser un focus generador de comportaments delictius. D’altra banda, crear programes d’acollida cap als reclusos que, víctimes d’un entorn desfavorable, acaben a presó i, un cop en llibertat, tornen al seu lloc d’origen.

³⁹⁰ Op. cit. p. 25

³⁹¹ En aquest sentit, Sozzi, parafraçant Creazzo (1996) i Baratta (1993), analitza el nou paper que li pertoca a la institució policial: “En estas diversas tácticas contemporáneas de prevención del delito, ¿cuál es el papel de la institución policial? La epifanía de la táctica comunitaria está muy vinculada a la institución policial, ya que desde sus premisas teóricas más fuertes la actividad policial tiene un papel central, característica que no comparte ni con la táctica social ni con la táctica situacional ambiental. Como bien señala Pavarini (1994), crece la conciencia de que no se puede hacer “nueva prevención” o “prevención integrada” solo desde la policía, pero tampoco se puede hacer, en general, prevención del delito sin ella. Para ello se apuesta, con matices en los diferentes horizontes culturales, a la generación de un profundo cambio normativo, organizacional y cultural en la institución policial. Sozzi. Op. cit. pp. 29-34

En aquest apartat considerem la necessitat d'incloure les institucions penitenciàries com un sector en primera línia de coneixement, ja que el tracte directe amb els reclusos i la informació referent a la seva trajectòria penitenciària, com també les condicions en què surt en llibertat i el pronòstic referent al risc de reincidència és un material de vàlua que sovint queda ignorat dins les mesures preventives orientades al delicte, sobretot pel que fa al crim organitzat.

Efectivament, caldria una coordinació entre els equips multidisciplinaris penitenciaris (sanitat, tractament, educació, sector laboral...) amb els correlatius en una societat lliure a fi de donar continuïtat a la tasca preventiva de reincidència, a més de col·laborar amb els cossos de seguretat en cas que el perfil de l'intern tingui un risc d'incidència alt després de la seva posada en llibertat, i aportar informació rellevant de la seva evolució/involució penitenciària, entre altres factors.

V.7.2. La Taula de Participació Social en l'àmbit penal i penitenciar

El Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya ens indica: “La Taula de Participació Social³⁹² en l'àmbit penal i penitenciar actua com a òrgan consultiu i de relació entre el departament competent en matèria d'execució penal i les entitats col·laboradores i de voluntariat que treballen en els processos de reinserció social a Catalunya, amb la finalitat de coordinar la participació ciutadana com a dret fonamental de la ciutadania”. Aquesta taula agrupa les entitats col·laboradores i voluntàries en l'àmbit penitenciar i l'administració competent. Així mateix, es van crear unes taules de participació social a cada centre penitenciar, anomenades perifèriques, per ser l'òrgan de participació i consulta de cada centre, on hi ha els representants de les entitats que s'hi duen a terme actuacions i l'equip directiu i tècnic del centre penitenciar.

³⁹² La Taula de Participació Social del Departament de Justícia es defineix a l'Ordre JUS/370/2009, de 23 de juliol, de regulació de les taules de participació social en l'àmbit penal i penitenciar.

Durant els darrers anys el funcionament d'aquestes taules als centres penitenciaris ha estat desigual. Durant l'any 2015 es va dur a terme una diagnosi participativa de la situació de les TPS perifèriques, i l'any 2016 es van presentar les conclusions i es va organitzar una jornada de treball per orientar el futur de les TPS. Arran d'aquests esdeveniments es proposa, des de la direcció general de transparència i qualitat democràtica, donar suport al Departament de Justícia per avançar en el projecte de les TPS. Aquest projecte consisteix en l'assessorament en la dinamització de les taules de participació social del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya a fi d'impulsar aquest espai de participació permanent als centres penitenciaris. Aquest projecte suposa desenvolupar una experiència pilot amb tres centres per tal d'establir els criteris i les estratègies de millora que després permetin replicar-los al conjunt dels centres penitenciaris de Catalunya”.

La Taula de Participació Social, tant vertical com horitzontal, constitueix el segon pilar de les polítiques de prevenció. L'associació vertical inclou la necessària articulació i concertació entre els diferents nivells territorials: tant les Nacions Unides (organisme que per naturalesa està format per representants estatals nacionals) com el conjunt de xarxes especialitzades de les quals sabem que reivindiquen una acció concertada entre els nivells local, regional (provincial o estatal), nacional i supranacional. El paper de les ciutats i de les organitzacions polítiques locals sovint ha estat subratllat per la seva dinàmica en l'àrea de la prevenció i també per la seva participació, cosa que ha afavorit la creació de nous conceptes i eines d'actuació en matèria preventiva.

L'associació horitzontal comprèn la col·laboració entre una gran varietat d'actors i parts interessades. Cal no solament mobilitzar els professionals que actuen en els diferents camps esmentats (policia, justícia, educació, salut, serveis socials, gestió i planificació urbana, transports, etc.), sinó que a més a més se suggereix actuar de manera concertada amb els organismes comunitaris i les organitzacions no governamentals que moltes vegades disposen

d'una implantació local important i que poden donar suport al seguiment i avaluació de les iniciatives en matèria de prevenció. La població i les institucions estan clarament identificades com un factor i una condició essencial de la prevenció i de la seguretat. Finalment, la participació directa dels ciutadans sembla necessària i procuradora d'èxit en una bona quantitat de pràctiques en matèria de prevenció.³⁹³

V.8. La prevenció i la reducció de la violència a les presons

El coneixement dels problemes sobre la criminalitat, el coneixement dels ensenyaments i investigacions científiques d'utilitat, el coneixement dels èxits i les solucions experimentades en altres llocs i el coneixement dels efectes produïts per les accions de prevenció.

L'OMS ofereix unes quantes directrius pràctiques respecte a la integració d'enfocaments més eficaços per a la prevenció de la violència, en el marc dels programes de desenvolupament internacional. Volem destacar l'Aliança per la Prevenció de la Violència (APV),³⁹⁴ que té com a objectius:

- Augmentar la capacitat per reunir informació sobre l'epidemiologia de la violència.
- Ampliar la base de proves sobre els elements que funcionen i els que no, en les polítiques i programes per a la prevenció de la violència, i portar a terme, per a aquest objectiu, proves dels programes prometedors en una varietat d'escenaris, a més d'avaluacions dels models d'intervenció que encara no han estat provats.
- Fomentar la implementació generalitzada dels programes que hagin demostrat la seva eficàcia i interrompre els que no ho hagin aconseguit.

³⁹³ En aquest apartat cal esmentar la gran feina que fan les entitats no governamentals dins les institucions penitenciàries, així com el teixit social del municipi on es troben les presons rurals.

³⁹⁴ L'Aliança per a la Prevenció de la Violència (APV) es va formar el gener del 2004 sobre la base dels principis i recomanacions descrits a l'*Informe Mundial sobre la Violència i la Salut (World report on Violence and Health, o WRVH)* de l'Organització Mundial de la Salut (OMS) i la seva posterior *Campanya Mundial de Prevenció de la Violència (Global Campaign for Violence Prevention, o GCVP)*, derivats del WRVH i la GCVP. A CPIC. Op. cit. p. 114

L'enfocament de l'APV gira al voltant de tres models teòrics: la tipologia de la violència, l'enfocament de salut pública i el marc ecològic. La tipologia de la violència, presentada sota el WRVH (*World Report on Violence and Health*), inclou la violència autodirigida, la interpersonal i la col·lectiva. L'APV dirigeix els seus esforços principalment a la violència interpersonal, la que és responsable de bona part de les morts i discapacitats mundials esdevingudes arran de mòbils violents. Aquest enfocament també aborda la relació entre la violència interpersonal i altres tipus de violència. L'enfocament de salut pública de l'APV considera la prevenció per mitjà de perspectives de salut pública, amb un èmfasi especial en les estratègies de prevenció primària i el suport a les víctimes.

Efectivament, si fem un paral·lelisme entre els objectius dels programes internacionals de prevenció de la violència (que incideixen directament en els col·lectius i estaments socials més desfavorits i vulnerables) i els objectius de les Noves Recomanacions Europees Penitenciàries en el tractament dels reclusos, en què el compromís de les institucions penitenciàries ha de girar entorn de la capacitació del reclus per poder-se integrar a la societat sense motius per tornar a delinquir. Quan parlem de capacitació parlem de tots els àmbits: jurídic (situació penal), sanitari (alcoholisme, toxicomanies, VIH, hepatitis...) educatiu (analfabetisme d'origen, nivell cultural mitjà-baix), legal (migrants irregulars), socials (desarrelament, manca de suport familiar, manca d'habitatge) i criminals (bandes organitzades, tràfic...), en què observem com les presons, com a servei públic en benefici de la societat, prenen una rellevància especial en la prevenció d'un nou delictes.³⁹⁵ No hem d'oblidar que els reclusos són els més vulnerables a recaure en el seu origen delictiu.

³⁹⁵ SHEARING, C. i WOOD, J. (2000) La governabilitat nodal: El concepte de xarxes de governabilitat, que implica grups d'enllaç entre la societat civil i l'Estat, el que Shearing i Wood denominen "governabilitat nodal", descriu la multiplicitat de maneres per mitjà de les quals s'estructura l'administració de la seguretat. La governabilitat nodal se centra en les maneres en què les institucions i alguns segments de la societat estructuren i gestionen els problemes de seguretat, i en les maneres en què aquestes coexisteixen, competeixen i col·laboren entre si. *Reflections on the governance of security: a normative enquiry*, Police Practice, 1, 4: 457-476.. En anglès a l'original. A CIPC. Op. cit. p. 137. És a dir, conceben les entitats i els actors de la justícia penal com a part d'una xarxa més àmplia d'institucions governamentals i no governamentals que participen en la promoció de la protecció, seguretat i justícia a escala local, nacional internacional.

Per tant, les presons es converteixen en el primer esgraó en matèria de prevenció en la reincidència delictiva, segons les propostes de governabilitat nodal establerta per Shearing i Wood.

V.8.1. L'estrès tèrmic i l'afectació en la conducta dels interns a la presó

Com afecta el clima ambiental i es converteix en estrès i desconfort de la conducta en els comportaments humans dels interns d'una presó? I, més concretament, en la conducta criminal? Segons diversos estudis duts a terme en diferents èpoques es calcula que, almenys, la meitat de la població és meteorosensible, que vol dir que als canvis a l'ambient, bé siguin en la temperatura, la humitat o el vent, afecten els seus mecanismes biològics. Les altes temperatures o vents secs poden fer que apareguin cefalees i augmenti l'agressivitat.

Tal com referència Maria Jesús Mardomingo a la publicació *Quaderns de Bioètica* (2000/1a): “[...] L'interès és enorme en els últims anys. Es creu que la dopamina, noradrenalina i serotonina participen en la fisiopatologia de les conductes violentes, i tot i que encara no es coneix amb exactitud el paper que tenen, sí que se sap que un alt percentatge de subjectes amb comportaments semblants o que comenten homicidis, intents de suïcidi o suïcidi, tenen un dèficit de serotonina, i aquest dèficit és més gran com més alta és la càrrega d'agressivitat de la conducta. També és més gran en els subjectes reincidents [...]”.³⁹⁶

Els estudis estadístics derivats d'aquest treball han demostrat que les altes temperatures provoquen més percentatge de criminalitat, el que anomenem la campanya de Gaus amb els mesos d'estiu quan parlem de la calor. Ara bé, no de qualsevol mena, sinó especialment els delictes relacionats amb la violència i l'agressivitat dels penats en presó. La idea en si no és nova, ja que des de l'edat mitjana van ser diferents els savis que es van pronunciar sobre aquesta

³⁹⁶ MARDOMINGO, M.J. (1997). *Depresión, agresividad y suicidio*. A Mardomingo, M.J. (Ed.): *Estados depresivos en la adolescencia*. Madrid, SB pp. 47-54

qüestió, l'efecte de les condicions dels espais en què viuen o passen molta part del temps i l'afectació que això té en el seu comportament envers els altres.

Gràcies als estudis estadístics engegats per científics com John Rotton, R. A. Baron i P. A. Bell als anys setanta³⁹⁷ es va arribar a la conclusió que el clima calorós i els ambients secs provoquen un augment dels segrestos, robatoris, assassinats i delictes sexuals. Concretament, John Rotton va poder demostrar, després d'un estudi del delicte en més de 800 ciutats dels Estats Units, que els factors ambientals són tan destacats en la predicció dels crims com els factors econòmics o la densitat de població.

En l'estudi paral·lel que van dur a terme R. A. Baron i P. A. Bell³⁹⁸ també es va arribar a una conclusió significativa. A partir dels 30-32 graus Celsius, l'augment exponencial del crim s'estabilitza. Pel que les zones en què les temperatures són molt altes, la incidència del clima càlid en l'agressivitat no es produeix o no és tan notable.

Un altre estudi realitzat per Andreas Lohmeyer,³⁹⁹ director del departament de lluita contra el crim d'Hamburg (Alemanya), va demostrar que es pot calcular d'una manera més o menys exacta que per cada grau Celsius que augmenta la temperatura, el nombre de delictes augmenta en 0,7. Així mateix, assegura que, després d'haver avaluat 36 milions de dades, calcula que en un dia fred i gris es poden produir fins a 51 actes violents, quan aquesta xifra és de 82 actes més en un dia calorós d'estiu.

Els comportaments violents i agressius s'han convertit en un dels problemes més seriosos de la nostra societat, i també, i com passa en la majoria dels fenòmens socials, aquests fets es traslladen a l'àmbit dels centres penitenciaris. Aquest és un problema que, fins fa no pas gaire, es considerava com aliè al nostre mitjà en la societat, i menys a l'hora de pensar en el tipus de

³⁹⁷ *Revista Económica y Comercial: Volum 8. Número 1 (2017). Consultas y perspectivas*

³⁹⁸ *J Pers Soc Psychol.* (31 de maig del 1975). *Aggression and heat: mediating effects of prior provocation and exposure to an aggressive model.* (5):825-32. Baron, R.A. i Bell, P. A., Seixanta-quatre homes de pregrau van participar en un experiment dissenyat per examinar els efectes del nivell d'excitació prèvia de la ira, la exposició a un model agressiu i la temperatura ambient sobre l'agressió física, basat en la teoria d'agressió d'aprenentatge social de Bandura. Recuperat de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1159617>

³⁹⁹ Andreas Lohmeyer dirigeix el departament de lluita contra el crim a la Policia d'Hamburg. Mira de descobrir com el clima afecta certs delictes.

vida que tenen les persones privades de llibertat al seu mòdul residencial; una cosa inusual i, per tant, irrellevant, que afectava fonamentalment altres grups humans i altres tipus de societats. Societats que, al mateix temps, i en opinió d'una gran majoria de la massa de la ciutadania, costa molt de reconèixer i no hi perceben un sistema de valors com el que hi ha en el món penitenciari, ni tampoc una organització professional com la dels funcionaris de presons, que els serveix de mur de protecció per mantenir allunyats els presos que hi ha als centres penitenciaris de la resta de la ciutadania.

Aquesta visió idealitzada ha saltat feta miques al llarg dels últims anys, ja que hem vist com el nombre d'agressions a funcionaris i baralles entre interns i bandes han anat augmentant gradualment i han exposat cada vegada més les carències del sistema i el valor de les tasques dels professionals que treballen al medi penitenciari. La violència ha arribat a les presons cada vegada amb més força, relacionada amb aspectes molt marcats, com l'ambiental, les carències i les bandes, i si bé és veritat que encara estem lluny del control de l'augment de les conductes agressives comeses per interns, hi ha senyals d'alarma que requereixen mesures immediates de prevenció davant una de les situacions més greus d'aquesta època: l'agressivitat acceptada socialment i la violència quotidiana a les presons, l'empitjorament de les condicions ambientals dins de les cel·les, les sales de dia, els menjadors, sobretot els mòduls dels centres antics, aquells que no ofereixen unes condicions dignes; els que generen estadístiques més elevades d'agressions, baralles i conflictes en centres penitenciaris, com ara el de Quatre Camins i Brians 1, tots dos molt deteriorats per un manteniment deficient i l'elevada despesa econòmica que suposen les seves instal·lacions.

De les estadístiques elaborades pel centre d'estudis jurídics del Departament de Justícia sobre el nombre d'agressions i incidències als centres penitenciaris en deduïm diverses qüestions, com ara la qualitat de vida en el règim de convivència, la sanitat, la nutrició, les condicions tèrmiques ambientals, el control integral de plagues, espais sense xinxes, paneroles,

rosegadors, zones adequades per treballar, aules escolars adequades, tallers formatius amb utilitat per a l'acompanyament en l'emoció del dol, l'ensenyament d'oficis perquè els presos puguin treballar a la societat una vegada finalitzin la condemna i els preus abusius dels productes de consum que gestiona el CIRE a les botigues sota un règim de monopoli, amb clients obligats a comprar tant sí com no, etc. Cal dir que la suma d'algunes situacions mencionades són suficients per augmentar el nombre de conflictes, tal com ha passat els últims sis anys.

V.8.1.1. La Meteorocriminologia o efecte Föhn. La relació entre la climatologia ambiental i l'agressivitat

L'efecte Föhn⁴⁰⁰ pren el nom alemany del vent del nord de la serralada dels Alps, que arriba fins als 150 km/h. Avui estimem que bona part de les persones més vulnerables als canvis sobtats o diferenciats de temperatura, humitat i condicions que afectin les emocions i els impulsos es poden anomenar meteorosensibles, atès que es troben sota una afectació directa per l'ambient climàtic natural i per una sobreclimatització en ambients dels espais arquitectònics. Per això a partir de qualsevol mena de variació dins el llindar de la normalitat es justifiquen episodis de canvis psicològics en les conductes de les persones, amb més raó dins els espais penitenciaris de confinament. Cal conèixer els elements climàtics i ambientals que influeixen en les diferents regions geogràfiques d'un país, des de zones àmplies fins a microclimes humans en qualsevol àmbit social; així podrem observar com ens afecta als humans. Aquest efecte és el que es produeix quan una massa d'aire càlid i humit ascendeix en un relleu muntanyós i descendeix, sec i molt càlid, per el vessant contrari; l'efecte coincideix

⁴⁰⁰ BALBUS, J.M.; BOXAL, A.BA.; FENSKE, R.A.; McKONE, T.R. i ZEISE, L. (2013). "Implications of global climate change for the assessment and management of human health risks of chemicals in the natural environment". *Environmental Toxicology and Chemistry*. 32 (1) pp. 62-78. DOI: [10.1002/etc.2046](https://doi.org/10.1002/etc.2046)

amb el climograma que destaca als Pirineus, les illes Canàries, la serralada cantàbrica i la serra de Gredos.

Està demostrat que aquest efecte provoca canvis en l'ésser humà i genera una sensació d'estrès i asfíxia. El més rellevant d'aquest efecte és l'augment dels delictes, que, en algunes zones geogràfiques concretes, com Suïssa ara o Califòrnia, pot ser considerat com un atenuant en judicis de certs tipus de delictes relacionats amb l'agressivitat i la violència. En el cas de l'Estat espanyol, però, no s'aplica com a eximent en la defensa jurídica.

V.9. Resum del capítol

En aquest capítol hem exposat que cal reforçar les competències directives i tècniques en els sistemes de gestió i analitzar els problemes organitzatius, de poder, cultura, clima, consens en les organitzacions, gestió econòmica, patrimonial i ambiental; i prioritzar pel que fa als diners del contribuent en el manteniment de les presons. Així mateix, aquest procés requereix dotar-se dels instruments i oportunitats per fer-los eficaços, per poder desenvolupar les polítiques definides. La claredat de les polítiques no és suficient perquè aquestes es desenvolupin adequadament. Tots els recursos humans de què disposen els centres penitenciaris, tant polítics com treballadors públics, estan gestionant el dia a dia. No hi ha recursos dedicats a analitzar, a reflexionar i a planificar el temps en un futur pròxim.

La política penitenciària, l'últim garant de la seguretat, es converteix en un exercici multidisciplinari en el qual conflueixen l'evolució social amb els sistemes punitius corresponents, la seva vinculació amb el sistema de producció econòmica i laboral, l'escala de valors i el model de pensament social.

Serà la presó capaç de resocialitzar a totes aquelles persones que, en llibertat, no van saber o voler seguir la norma i l'ordre social establert, o només servirà per erradicar-les?

Donar la importància que es mereix al dol i les seves fases, com a situacions personals fràgils i generadores de conflictes propis i amb el grup social de la presó, ja que els interns sovint són objecte de repetides humiliacions i atacs sàdics, sigui amb violència física o verbal, per part d'altres presos, i alhora considerar la pressió de la superioritat dels grups i la impotència derivada dels professionals dependent de l'àmbit que afecta la seva petició, ja sigui relatiu al procés de vigilància o de tractament.

També, i a fi de justificar un plantejament clar sobre la necessitat d'un canvi en la gestió dels centres penitenciaris, detectem un seguit d'elements que enumerem en aquest capítol com a factors de risc. En concret, hem parlat dels principis de prevenció situacional aplicats a les presons, l'afectació emocional i el procés del dol dels interns, qüestions com ara l'ordre públic intern o, dit d'una altra manera, la seguretat interior i les agressions a treballadors. També hem parlat sobre l'arribada de drogues als centres a través del contraban, els usos i abusos i tot un seguit de temes vinculats i interessants, com ara l'afectació de l'estrès tèrmic a les persones en un ambient tancat.

Finalment cal destacar que la participació més gran de les organitzacions de tipus associatiu en cada centre penitenciari, com les anomenades taules de participació social (TPS), es configuren com l'òrgan de participació i consulta de cada centre, on hi ha els representants de les entitats que duen a terme aquest conjunt de funcions.

Capítol VI

Propostes per a una nova gestió penitenciària

“Las estrategias de protección y habilitación capacitan al ser humano para desarrollar su resistencia a las condiciones difíciles. Esos dos tipos de estrategias son necesarias en prácticamente todas las situaciones de inseguridad humana, aunque su forma y equilibrio relativo pueden variar enormemente”.⁴⁰¹

Aquest capítol pretén aportar mecanismes d'anàlisi i estudi del capital humà com la eina fonamental que ha de gestionar el dia a dia a les presons. Per tant, i partint de la base que la persona no és avaluable des d'un punt de vista estadístic, ens basem en una proposta d'anàlisi qualitativa de la realitat. Si s'aconsegueix millorar la qualitat de la gestió dels recursos humans l'atenció als interns millorarà exponencialment, pel que fa a la qualitat i efectivitat, a fi d'aconseguir els objectius establerts. No hem d'oblidar que la presó no és cap entitat amb ànim de lucre ni els interns són a la presó per gust. Al contrari: l'Administració ha de vetllar pel servei al qual s'ha compromès davant la societat per tal de retornar l'intern rehabilitat. L'objectiu, per tant, és humà, no lucratiu. La millora en la gestió del capital humà ha de ser el focus d'atenció d'aquest capítol.

VI.1. Negar-se a la innovació per la por del canvi

“Per què s'ha de tenir por dels canvis? Tota la vida és un canvi”.

H.G. Wells⁴⁰²

La cultura organitzativa penitenciària està molt arrelada en l'espai i el temps. La presó té un sistema organitzatiu tancat, aïllat de l'entorn, i per tant es troba obligat a retrobar-se i a buscar

⁴⁰¹ Comisión de la Seguridad Humana. (2003) *La seguridad humana ahora*. Nova York: Multi-Language Services Inc

⁴⁰² WELLS, H.G. (1866-1946). Escriptor i filòsof britànic reconegut com un pioner en llibres de ciència-ficció. Va escriure nombrosos llibres i contes, entre els quals destaquem *La guerra dels móns* (1898) i *La màquina del temps* (1895). Recuperat de <http://www.lecturalia.com/autor/5279/herbert-george-wells>

l'equilibri per sobreviure deixant en segon lloc la possibilitat d'evolució (principi de l'homeòstasi; *homo*, del grec, que vol dir “semblant”, i *estasis*, que significa “posició”).

Proposar un canvi cultural en l'àmbit penitenciari vol dir incidir directament en les creences que de rerefons guien el comportament dels professionals de l'administració penitenciària (les lleis no escrites). Cal preveure els riscos que pot suposar canviar aquesta cultura organitzativa i que el professional pot percebre com una pèrdua.

Tots sabem que el model d'administració pública s'hauria de caracteritzar per l'eficiència en la gestió i l'eficàcia en el desenvolupament, el control de resultats i l'avaluació de desenvolupament com a complement del control del compliment de la legalitat, i tenint com a base la satisfacció de les necessitats dels administrats, que cada cop demanen més una rendició de comptes per part dels poders públics i els representants polítics.⁴⁰³

L'article 31.2 i l'article 103.1 de la Constitució parlen de l'eficiència i l'economia en la despesa pública, per la qual cosa és necessària la figura de la Direcció Pública Professional, en principi per la necessitat de la gestió econòmica.⁴⁰⁴

Per tant, es considera que els directius públics professionals de l'administració penitenciària són els encarregats d'aplicar i gestionar les decisions polítiques i tenen una posició central a l'hora d'impulsar la implementació de sistemes d'avaluació dels treballadors públics de les presons. “No estamos educados para modificar nuestras creencias, y es lógico, la vida humana ha sido tradicionalmente muy corta y se ha desarrollado en un contexto tecnológico y cultural estable, por lo que las creencias eran ‘para siempre’ [...] Vivimos una elevada sensación de incertidumbre que nos genera inseguridad, y nos despierta un amplio catálogo de miedos, actitudes defensivas, egoísmo y toxicidades”.⁴⁰⁵

⁴⁰³ RAMÍREZ HERNÁNDEZ, O. (2014). *La influència de la Direcció Pública Professional en la implementació de sistemes d'avaluació de l'acompliment*. [Treball de Fi de Màster]. Barcelona: UB. Recuperat de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/60131/1/Olga%20Ramirez.TFM%20Gestio%20Publica%20Avançada.pdf>

⁴⁰⁴ GORRITI, M. (2012). *La evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. Crisis Económica i Función Pública*. Navarra: Editorial Aranzadi

⁴⁰⁵ Ídem p. 44

D'altra banda, i tal com expressa Ficar S. Delisi, “canvis en la cultura major influeixen en els individus, els quals, al seu torn, influeixen en la cultura organitzacional”.⁴⁰⁶

Caldrà fer un esforç per preveure amb temps les possibles resistències personals o col·lectives i evitar la pressió, ja que, com més pressió hi ha més resistència es dona en les plantilles de treballadors penitenciaris. Més aviat al contrari: fer petits canvis en l'espai i temps pot generar millors resultats. “Facilitar que el grupo humano practique un enfoque constructivo ante una situación de amenaza o de cambio, y que lo logre a través de su aprendizaje y de su crecimiento personal y profesional, lo cual exige aceptar previamente su vulnerabilidad”.⁴⁰⁷ William i Giba Dyer, de la Universitat de Cornell, indiquen que el canvi cultural “implica circumstàncies difícils”.⁴⁰⁸

Efectivament, i malauradament, les dificultats trobades pels professionals a l'hora d'aplicar els models penitenciaris democràtics, a les quals s'afegeixen les situacions difícils que s'han viscut a les presons catalanes els últims 20 anys, amb els seu màxim exponent en l'amotinament de Quatre Camins el 2002 i el 2004, han estat decisives a l'hora de replantejar un nou model de gestió. Sense considerar, però, que les reivindicacions dels interns són el detonant d'aquests canvis, sinó reflexionant sobre què s'ha fet malament perquè els interns acabin amotinant-se. De la mateixa manera, i reiterant que les presons són una imatge fidel de la realitat social del moment, la greu situació econòmica que estem patint també afecta la gestió penitenciària del centres, fins arribar a situacions de màxima austeritat que dificulten el bon funcionament del sistema i que exigeixen, més que mai, una cultura de l'esforç i l'estalvi dels recursos fins a límits sorprenents (les retallades).

⁴⁰⁶ FICAR, S. DELISI, citat a *Comportamiento organizacional* p. 69

⁴⁰⁷ CUERVO, J. Op. cit. p. 87

⁴⁰⁸ WILLIAM i GIBA DYER. Citat a *Comportamiento organizacional* p. 7

Dur a terme un canvi regit en la cultura organitzativa de les presons requereix l'ús de la combinació de moltes tècniques, bona part de les quals també s'apliquen per mantenir o perpetuar cultures existents i que són vàlides. Per aconseguir l'èxit d'un canvi en el model de gestió actual cal implementar tècniques de màxima importància, aconseguir els objectius per mitjà d'intervencions planificades, *feedback* (retroalimentació), les ordres clares i el retorn dels resultats obtinguts; cal transmetre valors i principis per mitjà dels canals de comunicació, l'estil administratiu i l'estructura organitzacional a les presons (menys autoritat i més gestió participativa dels diferents professionals), fomentar les recompenses i el reconeixements als treballadors, incentius i promocions d'aquells que donen suport a la línia d'actuació (fent canvis de personal, si escau) i contractar personal adequat per sobre del criteri de punts i antiguitat.

Altres situacions esmentades són el conflicte dins els grups, com ara l'aparició de grups de treballadors apàtics (sense emocions, frustrats, sense cohesió amb l'objectiu de la funció penitenciària i amb manca de lideratge), grups estratègics (amb molta activitat sindicalista i reivindicativa) desmotivats per la falta de reconeixement i grups conservadors (els més antics, amb estatus, cohesió i productivitat mitjana-alta), com poden ser els caps de serveis o coordinadors, que un cop establerts a la seva plaça s'adapten a la realitat sense gaire motivació per millorar la qualitat del servei.

Així doncs, és primordial garantir als professionals:

- Una formació adequada per poder-se enfrontar a la gestió als establiments penitenciaris i aportar-hi un servei de qualitat.
- Una comunicació fluida i transparent per intercanviar angoixes, dubtes i rebre orientacions envers els nous models de gestió.

- Afavorir la seva participació i implicació dins la nova proposta de treball i fomentar la participació en detriment de la cultura d'obeir ordres aprofitant el talent del personal format.
- Ajudar i fer costat al treballador penitenciari nouvingut.

Considerem de màxima importància el desenvolupament de les capacitats dels professionals, en allò que Jorge Cuerva defineix com “la gestió del talent”.⁴⁰⁹ Efectivament, sovint es busquen professionals qualificats a l'exterior quan dins de les presons n'hi ha a bastament amb capacitats desaprofitades perquè cap dels seus gestors en té coneixement. Cal que el servidor públic penitenciari sigui reconegut socialment i tingui una interacció social amb la societat a la qual serveix, tal com esmentem en un altre capítol. D'altra banda, un dels aspectes fonamentals de la interacció social és que alguns individus tenen més influència que d'altres. Val a dir que els autors Gruenfeld, Keltner i Anderson (2003)⁴¹⁰ sostenen que els comandaments tenen poder sobre els seus treballadors; els pares tenen poder sobre els fills i, més generalment, podem dir que els que tenen autoritat tenen poder sobre els seus subordinats. En definitiva, el poder es refereix al mateix procés d'influència social: els que tenen poder són els que són més capaços d'influir sobre els altres. Això ens fa reflexionar sobre com formen i com eduquen (i amb quins criteris) els comandaments...

Segons un estudi dut a terme pel Govern dels Estats Units, “la decisió d'una organització per canviar la seva cultura generalment és estimulada per un esdeveniment o una situació específica”.⁴¹¹ No podem oblidar, però, que els canvis dins d'una cultura organitzacional comporten un treball de fons que pot durar anys, ja que no es tracta només de canviar els models de gestió tècnica i material, sinó de canviar les creences, valors i conceptes relatius a la realitat

⁴⁰⁹ CUERVO, J. Op. cit. p. 20

⁴¹⁰ GRUENFELD, D. H.; KELTNER, D. J.; i ANDERSON, C. (2003). “The effects of power on those who possess it: How social structure can affect social cognition”. A G. V. Bodenhausen i A. J. Lambert (Ed.). *Foundations of Social Cognition: A Festschrift in Honor of Robert S. Wyer, Jr* pp. 237-261. Mahwah, Nova Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers

⁴¹¹ ROBBINS, S. P. i JUDGE, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. p. 73

penitenciària. I aquestes creences i valors seran una declaració de principis i tindran la consideració dels fonaments d'una nova cultura penitenciària.

Ja per acabar, proposem els models de *braistorming* i/o *brainwriting*, dos mecanismes metodològics pràctics, funcionals i econòmics, per tal que els professionals puguin detectar i comunicar problemes, com també aportar idees i solucions. Dues metodologies de les quals, a partir de preguntes inicials, obertes, tancades i finals, a més de consignes degudament elaborades (a fi d'evitar biaixos) i aplicades en petits grups (guàrdies, torns horaris, comissions, comitès de treball... i el perfil d'interns, ja sigui acadèmic, delictiu, professional o ètnic) o amb personal seleccionat, es pot extreure un informe final i aplicar les mesures correctores pertinents.

VI.2. L'adaptació de l'administració penitenciària a la realitat del canvi

La millora continua d'una organització implica un canvi evolutiu. L'enfrontament amb la temporalitat de les coses com a concepte, i de tot plegat dins una societat en canvi incessant, adquireix més rellevància en l'àmbit penitenciari. L'Administració d'avui es podria descriure més correctament com a llargs períodes de canvi continu, interromputs ocasionalment per curts períodes d'estabilitat. La realitat a què bona part dels gestors i treballadors s'enfronten actualment és una temporalitat permanent. Els llocs de feina actuals que ocupen els professionals es troben en un estat permanent de flux de substitucions de persones. Així doncs, els treballadors necessiten actualitzar contínuament el seus coneixements i les seves habilitats per complir els nous requisits de la funció social penitenciària.

Per transformar la realitat cal un lideratge de gestió innovador, creatiu, flexible i adaptat a totes les situacions, que afavoreixi l'esperit de servei dels professionals envers els interns com a alternança a l'enquistament crònic de les funcions administratives. S'ha d'aconseguir que les decisions generals es transformin en accions efectives. S'ha de garantir un bon ambient de

treball i crear cohesió de tots els col·lectius integrants i afavorir la formació del personal per adaptar-se a les noves i complexes realitats penitenciàries. Cal capacitat de negociació amb els sindicats i els professionals de presons a fi d'optimitzar la convivència, cal comunicar de manera verbal i escrita els motius que justifiquin cada decisió. En definitiva, cal transformar la cultura organitzativa actual, rígida i polititzada i jerarquitzada, enquistada i burocratitzada, i orientar-la cap a una cultura integradora, àgil, dinàmica, satisfactiva i optimitzadora. Els gestors dels recursos humans han de comprendre que, en un ambient hostil tant dinàmic i canviant com és una presó, la seva organització rígida i inflexible acaba sent part de les estadístiques. El directiu o directiva que lideri el canvi ha d'aconseguir que les persones puguin fer més bé la seva feina, amb menys esforç i més satisfacció. La confiança és un requisit essencial per aconseguir un ambient de treball agradable i de franca cooperació. En aquest món globalitzat i hipercompetitiu en què res no sembla segur, no resulta estrany que la confiança gairebé hagi desaparegut de l'ambient laboral. Els treballadors desconfiats es comprometen menys i són menys eficaços que els que confien en el projecte. Els directius que desconfien dels seus empleats malgasten el temps controlant-los i ni els uns ni els altres es concentren en les seves tasques i responsabilitats específiques.

La motivació de les plantilles de treballadors penitenciaris s'aconsegueix quan són tingudes en compte tant les metes de l'organització com les de les persones que la integren, i d'aquesta manera es crea una veritable energia que facilita el procés de canvi. L'adaptació de l'administració penitenciària a la realitat del canvi ha de tenir lloc per mitjà d'un procés que es vagi produint de manera real i efectiva.

El canvi suggerit no ha de ser autoritari, ja que així és molt difícil d'aconseguir: ha de ser flexible, amb la participació de tot el personal a partir de grups petits però consistents per tal de permetre que el procés avanci. Per aconseguir el canvi els grups han de perdre la por. Amb les primeres fites que aconseguix cada col·lectiu els seus integrants experimenten la

satisfacció dels resultats obtinguts que ells mateixos havien proposat, i a partir d'aquest moment es trenca la inèrcia de resistència al canvi. Per dur a terme un procés de canvi reeixit és premissa fonamental l'autoconvenciment dels directius de l'organització i la conscienciació del personal respecte a la necessitat del canvi i les polítiques fallides.

Per tot això caldrà, d'una banda, una bona dosi negociadora i criteris clars sobre noves estratègies organitzatives, i de l'altra transmetre una bona dosi de motivació, raonada d'una manera senzilla, clara, entenedora i enfocada cap al bé comú i de la immensa majoria. Es farà servir l'*empowerment* i el *coaching*⁴¹² com a estratègies de lideratge i gestió, el primer entès com el fet que el líder de l'organització delega poder i autoritat als treballadors. La presa de decisions ja no depèn d'una sola persona, sinó que els empleats tenen l'autoritat, crítica i responsabilitat necessàries per desenvolupar les seves tasques quotidianes. Amb aquesta nova eina es dona l'oportunitat al treballador de donar el millor de si, d'obtenir més rendiment en el pla humà i professional, que se senti propietari del seu treball, que tingui sentiment de pertinença dins la institució i es reemplaci el vell model jeràrquic d'executar ordres passivament impulsant de manera estratègica la seva capacitació i el treball en equip. El *coach to coach* (entrenament) com a mètode basat a dirigir, capacitar i formar una persona o un grup de persones amb l'objectiu d'aconseguir alguna meta o desenvolupar habilitats específiques. Vol aconseguir els propòsits i objectius plantejats per la persona, el grup o l'organització. Destaca com a eix transversal la millora continua, que afavoreix un reciclatge continuat del professional i, per tant, la millora del servei. També es defineix el *coach* com un sistema que inclou conceptes, estructures, processos, eines de treball i instruments de mesura i grups de persones; també comprèn un estil de lideratge, una manera particular de seleccionar gent o crear grups de persones en desenvolupament. El *coaching* desenvolupa metòdicament les

⁴¹² Administració de personal, <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-de-personal/la-administracion-de-personal.shtml>

aptituds i habilitats de les persones i fa que millori la seva autoestima i l'acompliment de les funcions i tasques del lloc de feina. Aquesta tècnica s'ha d'emprar en els casos en què es vulgui:

- “Desenvolupar les habilitats dels treballadors
- Identificar problemes d'acompliment
- Corregir l'exercici deficient
- Diagnosticar i millorar problemes de comportament
- Fomentar les relacions laborals
- Brindar assessoria
- Millorar l'acompliment i l'actitud”⁴¹³

Dins aquest model transformacional, tal com diu Jorge Cuervo: “[...] las seguridades tradicionales ya no garantizan nada. Hoy, la supervivencia de las organizaciones depende de gestionar tres factores adecuadamente: innovación-creatividad, flexibilidad ante el cambio y relación con los clientes”.⁴¹⁴

Volem destacar la capacitació del personal com un dels principals eixos sobre els quals ha de girar la nova cultura de la gestió, una capacitació basada en l'anàlisi de la realitat i les seves noves necessitats. Caldrà, d'altra banda, tenir cura i sensibilitat a l'hora d'expressar un canvi en la gestió, a causa de la cultura organitzativa existent en tots els col·lectius. Una cultura basada en el corporativisme, la rutina i sistematització de la feina, afegida a la despersonalització de tots els professionals. La por del canvi, en bona part, té el seu sentit dins la cultura penitenciària, i caldrà ser considerat amb la sensibilitat de tots els components de la presó. En aquest apartat pren rellevància altra vegada la comunicació com a eina fonamental, però en aquest cas de tots aquells actors emissors de les noves propostes de gestió.

⁴¹³ SCARBOROUGH GUZMÁN, M.C. (4 de juny del 2013). *La función de Recursos Humanos en una Organización*. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/la-funcion-de-recursos-humanos-en-una-organizacion/>

⁴¹⁴ CUERVO, J. Op. cit. p. 18

VI.2.1. La persuasió com a habilitat comunicativa per modificar conductes dels interns

Llacuna Morera i López Fernández (2005) defineixen el terme *persuasió* com : “La intenció deliberada de una persona de modificar actituds, creencies o comportaments de otra persona o grupo de personas a través de la transmissió de un mensaje. Asimismo, es un medio por el cual las personas colaboran unas con otras en la conformación de sus versiones de la realidad, individuales o compartidas, que comportan cambios de conducta”.⁴¹⁵

L'emissor, doncs, haurà de tenir prou eines persuasives per poder canviar comportaments o actituds respecte dels objectius als quals volem arribar. Tal com afirmen els autors: “En el ámbito de la seguridad y salud, la persuasión es relevante y necesaria como técnica comunicativa en el campo de la formación e información en prevención. Se puede utilizar cuando el logro de los objetivos pedagógicos resulta bloqueado por la conducta o actitudes negativas de alguno de los agentes involucrados en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la organización. Es en este caso, cuando se emplea para convencer al que dificulta la consecución de objetivos, que redefine su meta o modifique los medios para lograrla, sin que por ello afecte al proceso formativo. También se ha empleado como objetivo para promocionar y mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral entre los trabajadores y los agentes implicados en el proceso”.⁴¹⁶

Aquesta afirmació inclou tots els elements que necessitem per proposar un canvi en el model de gestió: la seguretat, des d'una doble vessant (la penitenciària i la laboral), la salut dels professionals, la formació (aquest tema l'exposarem més endavant) i la gestió dels riscos dins l'organització.

⁴¹⁵ LLACUNA MORERA i J. LÓPEZ FERNÁNDEZ, E. (2005). NTP 665: *La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales*. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. Espanya p. 1

⁴¹⁶ Ídem p. 1

Els emissors encarregats de persuadir hauran de tenir certes competències, tal com expressen els autors, és a saber:

- **La credibilitat:** com a atribut que el públic atorga al comunicador, dependrà de la competència i la sinceritat percebuda pel receptor. La competència fa referència al nivell de coneixement i capacitat per proporcionar informació adequada de la font, que alhora es percep conjuntament amb l'educació, ocupació i experiència de l'emissor. La sinceritat és percebuda quan el comunicador parla en contra del seu propi interès.

- **La fiabilitat:** és la competència d'una font per parlar amb autèntic coneixement de causa sobre alguna qüestió determinada.

- **L'atracció:** és el carisma de l'emissor, i condiciona l'atenció, percepció i retenció de l'audiència. S'obté reforçant les creences, valors, opinions i conductes del públic que comparteix amb l'emissor, que s'escull com a model ideal de socialització. Sobre la base de l'atractiu físic.

- **El poder** és la capacitat per controlar els resultats que el receptor pot obtenir.

- **La similitud** del comunicador envers els receptors, en referència amb el fet que el missatge persuasiu que emet ha de compartir els referents socioculturals (edat, educació, identitat cultural, ètnica o religiosa o nivell socioeconòmic).

Observem que en els missatges persuasius, a més d'una exposició racional dels continguts, s'emeten arguments emocionals. L'adhesió emotiva entre l'emissor i el receptor resulta una estratègia fonamental. El context en què s'emeten els missatges persuasius també serà una eina de convenciment.

En aquest sentit,⁴¹⁷ no s'han d'identificar les tècniques i la cultura d'auditoria i avaluació amb la privatització i les tècniques de mercat pròpies i inherents al sistema neoliberal de mercat.

⁴¹⁷ MARTÍNEZ QUIRANTE, R. (2001). *El Delegat de Prevenció de Riscos Ambientals*. Treball de recerca inèdit presentat a les oposicions a professor titular a la UAB.

Aquest sistema es va estendre durant la següent gran reforma política i social dels anys setanta amb la presidència de Kennedy i Johnson als EUA, i amb les lleis ambientals Environmental Protection i de salut laboral i seguretat a la feina (EPA I OSHA),⁴¹⁸ per les quals s'obliga les empreses a implantar nous sistemes d'avaluació, ara de riscos laborals i seguretat ambiental, amb l'obligació addicional de crear un departament de riscos ambientals, nomenar un delegat de prevenció de riscos laborals i, en el cas nord-americà i alemany, també un *environmental officer*.⁴¹⁹

Així mateix, l'obligació de sotmetre's a una auditoria i una avaluació de riscos laborals i riscos ambientals, cosa que a Espanya encara és voluntària però que moltes empreses porten a terme perquè saben que amb això queden identificades com a empresa de qualitat.

Per tant, l'eix de les importantíssimes reformes del dret ambiental i dels riscos laborals torna a ser la implantació del sistema i els valors de l'auditoria i avaluació, ara de riscos laborals o ambientals, que són precisament les reformes més progressistes i modernes i que no es poden identificar amb els sistemes clàssics de lliure mercat i lliure empresa, sinó a la submissió del mercat i l'empresa a una nova regulació basada en aquestes tècniques.

Als EUA les tècniques d'auditoria i avaluació també van ser l'instrument decisiu per implantar els *civil rights* (drets civils) i els sistemes de discriminació positiva a les empreses. Aquest sistema es va estendre als drets.

Tal com conclouen els autors: “La persuasión se organiza, como experiencia práctica, mediante la planificación ordenada y sistemática de los contenidos, las formas y los canales o medios de comunicación social en función de los objetivos que definen los emisores. La

⁴¹⁸ EPA: Environmental Protection Agency

OSHA: Occupational Safety and Health Administration. Consultat a <https://www.osha.gov/laws-regs/mou/1991-02-13>

⁴¹⁹ MARTÍNEZ QUIRANTE, R. (2001). *El Delegat de Prevenció de Riscos Ambientals*. Treball de recerca inèdit presentat a les oposicions a professor titular a la UAB.

persuasión es una forma consciente e intencional de manipulación informativa, cuyo objetivo es la orientación de las actitudes y del comportamiento de los receptores, e influye mental, afectiva y cognitivamente en los destinatarios del mensaje a través de diversos medios psicosociológicos. Porque la eficacia y el éxito de la persuasión dependen casi siempre del desconocimiento por parte del público. En resumen, la estructura profunda de los mensajes, los objetivos y estructura de la comunicación persuasiva intencionalmente es ignorada por el público destinatario”.⁴²⁰

VI.3. Anàlisi dels determinants organitzacionals

Ens basem en tres determinants, interrelacionats i complementaris entre si i que considerem els més aptes per a una nova gestió penitenciària.

VI.3.1. Anàlisi situacional

Es refereix a la informació que cal tenir de la realitat. S'ha d'entendre, però, que en la mesura que les relacions socials són significatives, la realitat política també és complexa a causa dels significats que componen les seves estructures procedimentals. En aquest sentit, la lògica de la política –és a dir, la formulació i implementació de les polítiques públiques, en aquest cas la penitenciària– discorre en una dimensió significativosimbòlica carregada d'historicitat, de representacions de passat, futur i present, que són el producte de la contingència de l'experiència. Per aquest motiu una política pública reeixida sempre és aquella que disposa d'uns marcs valoratius, cognoscitius i estratègics prou complexos per produir canvis significatius, desitjats i esperats en la realitat. Això és el que entenem com a capacitat per controlar la realitat.⁴²¹ Cal, per tant, ser coneixedors de la situació actual, tant en referència

⁴²⁰ LLACUNA MORERA, J. i LÓPEZ FERNÁNDEZ, E. (2005). NTP 665: *La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales*

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. Espanya

⁴²¹ Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Op. cit. pp. 6-7

amb l'enfocament polític de l'organització de la presó com de la seva problemàtica, així com dels objectius establerts, els criteris directius, els diferents grups i col·lectius i els professionals que els componen. En definitiva, estar adaptats a la realitat. El reconeixement d'aquesta realitat servirà com a fonament per a l'anàlisi, de tal manera que afavoreixi la presa de decisions i plantejament de nous objectius sobre la base de dades fiables, precises i accessibles que es puguin revisar i qüestionar. Una presa de decisions basada en un equilibri entre l'experiència i el coneixement, és a saber:

VI.3.1.1. Variables en l'àmbit individual professional:

Cada professional és diferent, i aquestes diferències es manifesten a partir de la personalitat; els seus valors i actituds i els seus nivells bàsics d'habilitats i competències, a més del grau de motivació a la feina. Aquestes característiques influeixen en el seu comportament al lloc de treball. Les més òbvies són característiques personals o biogràfiques, com ara l'edat, el sexe i l'estat. En el fons, aquestes característiques estan intactes quan una persona entra en el mercat de treball, i, en la seva major part, l'Administració pot fer ben poca cosa per modificar-les. En tot cas, és un dèficit crònic en la selecció de personal. Tanmateix, tenen un impacte molt real sobre el comportament dels professionals.

VI.3.1.2. Variables en l'àmbit de grups professionals:

El comportament del professional en grup és més que la suma total de cada individu actuant per si sol. La complexitat del món penitenciari s'incrementa perquè el comportament de la persona quan està en grups de treball és diferent del seu comportament quan actua individualment. La funció de cada grup/equip de treball, a les presons, està ben definida dins el Reglament Penitenciari, i l'individu s'hi haurà d'adaptar. Per tant, caldrà tenir coneixement del comportament dels diferents grups i col·lectius que componen la institució, i crear bases

per a la comprensió i gestió d'aquestes col·lectivitats. Ja vàrem fer esment que les macropresons tenen un sistema organitzatiu tan complex que els grups adquireixen, per inèrcia, una tendència cap al corporativisme, i que l'individu queda com a tal en un estat total de vulnerabilitat, un fet que el força a formar part del seu grup i adaptar-se a les seves normes, tant escrites com no escrites, siguin o no perverses. S'haurà d'adaptar per sobreviure i tenir un sentit de pertinença al grup.

Per tant, caldrà analitzar la manera com els individus es veuen influïts pels patrons de comportament que s'espera que mostrin, com també l'adaptació a les normes acceptables (o no) de comportament i pel grau en què s'atrauen entre si els membres del grup. La cultura interna i els nivells de tensió a la feina; tot això té un impacte sobre l'individu i la seva implicació en el grup.

VI.3.1.3. Variables en l'àmbit organitzacional:

Els col·lectius són més que la suma dels membres que els formen, i les organitzacions penitenciàries són més que la suma dels col·lectius que les componen. El comportament organitzacional arriba al grau més alt de complexitat quan afegim una estructura formal al nostre coneixement previ del comportament individual i de grup.

Així doncs, i tal com hem anat analitzant, el disseny de l'organització i els processos de gestió penitenciària hauran de girar entorn al capital humà; per tant, els processos de selecció de personal, dels equips directius i llocs base, els programes de capacitació d'aquests, els mètodes per l'avaluació de l'acompliment dels seus objectius, seran les variables principals a fi de garantir el resultat d'un nou model organitzatiu.

Dins de l'anàlisi situacional, i tractant-se d'una organització tan tancada com és una presó, cal destacar la importància que adquireix l'estudi sistèmic del comportament com a mitjà per fer prediccions raonablement correctes; un mètode que defensa la idea que el comportament en

general és previsible. Fa referència a l'observació de les relacions, tracta d'atribuir causes i efectes i basa les conclusions en evidència científica; és a dir, recolzats en dades reunides en condicions controlades, mesurades i interpretades d'una manera raonablement rigorosa. Aquest mètode és una bona proposta de coneixement del comportament d'una organització. El comportament organitzacional s'ocupa de l'estudi del que la gent fa en una organització i la manera com aquest comportament afecta el seu desenvolupament. I, atès que el comportament organitzacional s'ocupa específicament de situacions relacionades amb l'ocupació, no ha de provocar cap sorpresa trobar que emfatitza el comportament en relació amb els llocs, la feina, l'absentisme, la rotació de personal, la productivitat, l'acompliment humà i l'administració dels recursos.⁴²² El comportament organitzacional es defineix com “un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización”.⁴²³ Evidencia que la participació dels subordinats per estudiar la situació i proposar noves idees és més eficaç, ja que les variables situacionals a les presons es donen diàriament i són els professionals els que les resolen de facto. Tal com manifesta Cuervo (2014), “un entorno de tanta incertidumbre exige un estilo de dirección que inspire, fomente y desarrolle en los equipos las actitudes adecuadas para afrontarlo”.⁴²⁴

Concloem, doncs, que a les presons les decisions autocràtiques i unilaterals quedarien en segon terme i destinades a situacions de risc real per la seguretat del centre, i hi hauríem de prioritzar la capacitació dels professionals i equips per prendre les decisions adequades segons les situacions que es presentin. Aquest coneixement de la realitat penitenciària, com també dels seus conflictes i les relacions amb entitats externes, afavoreix l'efectivitat de la gestió a curt i

⁴²² “Comportament Organitzacional” p. 10

⁴²³ Ídem p. 10

⁴²⁴ CUERVO, J. (2014). *Mejor liderar que mandar*. Libros de Cabecera p. 19

mitjà termini, fomenta el rendiment dels professionals, rebaixa les tensions existents i minimitza les possibles reaccions adverses davant un canvi cultural. Garanteix una gestió eficaç respecte els diferents col·lectius i les seves interrelacions partint de la seva realitat, i no pas de projectes de laboratori. Coneix l'enquistada cultura organitzativa del centre, entesa com “el conjunt de percepcions, sentiments, actituds, hàbits, creences, valors, tradicions i formes d'interacció dintre i entre els col·lectius de la presó. En aquest conjunt de conceptes estan representades les normes informals i no escrites que orienten el comportament quotidià dels membres, uns comportaments que poden o no estar alineats amb els objectius del centre”.⁴²⁵

El corporativisme, la rutina, les diferents cultures de cada col·lectiu, la toxicitat d'alguns insatisfets, que generen la inhibició dels companys o que fomenten comportaments destructius i tòxics envers els interessos generals, serien exemples clars. “Gestionar un equipo humano con una óptica sistémica requiere partir necesariamente de una visión de conjunto y fijarnos mucho en las relaciones establecidas entre los elementos que componen dicho sistema: interviniendo sobre ellas es como podremos impactar en el funcionamiento de todo el sistema”.⁴²⁶

VI.4. La qualitat de la gestió d'un bon servei per als interns/usuaris del sistema penitenciari

Tal com expressa a la seva tesi el doctor Salvador Rodríguez (*Calidad policial y ciudadanía*, 2013): “La gestión de las policías locales presentan ciertas peculiaridades por las características distintivas de los servicios; por ello, la formulación de una estrategia de calidad del servicio prestado está condicionada por las peculiaridades distintivas clave que vinculan a estos, y que son los siguientes: a) intangibilidad,⁴²⁷ simultaneidad de servicios y protocolos establecidos.

⁴²⁵ MARTÍNEZ, MUÑOZ, M.; BADIA, PUJOL, J. i JOLONCH, ANGLADA, A. (2013). Adaptació de “lideratge compartit, motivació i gestió d'equips”. [PDF]. Barcelona: Fundació Jaume Bofill

⁴²⁶ CUERVO, J. Op. cit. p. 70

⁴²⁷ “La intangibilidad es un factor intrínseco de los servicios, los cuales están formados por ideas, conceptos e informaciones que generalmente no se pueden experimentar por los sentidos antes de la planificación operativa.” Rodríguez, S. (2013). *Calidad policial y ciudadanía*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB

Este aspecto señala que los servicios no se pueden almacenar para culminarlos en un momento posterior del tiempo; b) la capacidad del servicio cuando la demanda fluctúa se convierte en una de las decisiones estratégicas más importantes”.

Larrauri,⁴²⁸ quan analitza els canvis de règim de la presó de Stateville, dirigeix la mirada no només al col·lectiu de presos, sinó també al personal de vigilància, al de tractament i al director, cosa que li permet captar el sentit de la presó com una organització social. Pel que fa al personal de vigilància, descriu el sorgiment dels sindicats d'aquest col·lectiu com a resposta a l'autoritat absoluta del director. Aquests esdevindran una força important a la presó i, a la vegada, un símbol de la seva pèrdua d'autonomia institucional, atès que són una nova força externa que condicionarà l'activitat dins la presó. De la mateixa manera, podem observar l'impacte desmoralitzador que l'entrada dels jutges causa en els funcionaris, ja que la limitació del seu poder els deixa sense armes amb què poder-se enfrontar als presos i fa que aquests mateixos funcionaris se sentin com el col·lectiu més controlat.

La nova versió del les Normes Penitenciàries Europees, en la seva part V, fa unes recomanacions⁴²⁹ que haurien de servir com a punt de partida cap a un nou model de gestió, que transcrivim a continuació: “Sistema de Gestión de La Prisión: el personal debe ser seleccionado y nombrado con criterios de igualdad, sin discriminación alguna fundada por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, condiciones económicas, nacimiento o cualquier otra situación. Las autoridades penitenciarias deben promover métodos de organización y sistemas de gestión capaces de:

⁴²⁸ LARRAURI, E. (2019). *Presentación. Stateville revisited: debates con James B. Jacobs sobre la vigencia de su obra cuarenta años después*. Universitat Pompeu Fabra. Grup d'Investigació en Criminologia i Sistema Penal. *Revista PAPERS 104 (3)*. Recuperat de <https://papers.uab.cat/article/download/v104-n3-larrauri/2638-pdf-es>

⁴²⁹ *Una nueva versión de las Normas Penitenciarias Europeas*. Op. cit. p. 38

- a. Asegurar una administració de la prisió conforme a las normas recogidas en los instrumentos internacionales y regionales de protección de los derechos del hombre; y
- b. Facilitar una buena comunicación entre la prisió y las diversas categorías de personal de una misma prisió y la buena coordinación de todos los servicios internos y externos de la prisió que aseguren la prestación destinada a los detenidos, especialmente lo concerniente a asumir la responsabilidad de su reinserción.

Cada prisió debe disponer de un director cualificado, tanto por su personalidad como por sus competencias administrativas, su formación y su experiencia.

Los directores deben ser nombrados a tiempo completo y deben consagrarse con carácter exclusivo a sus deberes oficiales.

La administración penitenciaria debe asegurar que cada prisió esté en todo momento bajo la entera responsabilidad del director, del director adjunto o de un funcionario a su cargo.

Cuando un director sea responsable de varias prisiones cada uno de los establecimientos concernientes debe además tener a su frente a un funcionario responsable".⁴³⁰

La incapacitat administrativa, però, fa que sigui relativament raonable aplicar models de gestió d'empres privades que han demostrat la seva eficiència i eficàcia. Per bé que els objectius són diferents: per ells, la competitivitat i l'ànim de lucre; per nosaltres, l'excel·lència del servei.

Cal fer esment, en aquest sentit, de les normes ISO 9001,⁴³¹ considerades com unes regulacions amb reconeixement internacional, aplicables a qualsevol organització. Tenen com a característica que són d'acceptació universal, compatibles amb les pràctiques actuals i flexibles a pràctiques futures. Garanteix un sistema de gestió de la qualitat eficaç. En aquest sentit, a l'hora de presentar un nou model de gestió, ens pot ajudar a definir, implantar i

⁴³⁰ Op. cit. p. 38

⁴³¹ Conjunt de normes de la qualitat creades al 1987 per l'Organització Internacional de Normalització (ISO)

mantenir un nou sistema organitzacional i proporcionar recomanacions per portar a terme millores. Destaquem, entre d'altres, que fomenta treballar per objectius, afavoreix la gestió en les relacions i assegura l'equilibri entre tots els col·lectius que formen part de la institució penitenciària: interns, professionals, empreses externes, sindicats, col·lectius i voluntaris, entre d'altres.

Per tant, i a causa de la complexitat d'una institució penitenciària, la figura dels gestors d'una presó ha d'estar més ben definida, més enllà del que expliqui el Reglament Penitenciari català, i ha de reunir tot un seguit de capacitats que en el dia a dia serveixi per mantenir la marxa d'un centre, assolir els objectius establerts i millorar-los. D'aquí ve la necessitat d'evolucionar en el concepte de gestió penitenciària i deixar de banda el model directivojeràrquic i autocràtic que es va instaurar al segle XX i aventurar-se a seguir els nous models de gestió i lideratge dins el marc de l'*empowerment*⁴³² i el *coaching*.⁴³³

S'ha escrit molta literatura amb referència al terme *gestió* fins a arribar a les tendències actuals, enfocades als conceptes anglosaxons esmentats, però en el nostre cas cal destacar una gran diferència: quan es parla de lideratge, gerència i gestió d'una entitat o empresa pública es fa referència a la gestió dels recursos, ja siguin humans o materials, per obtenir o aconseguir, per mitjà de la productivitat o la prestació de serveis al ciutadà (com es el nostre cas), l'enriquiment de les empreses com a objectiu principal de la seva existència i sobreviure a la competència pròpia dels països neocapitalistes, passant evidentment per donar excel·lència de servei al

⁴³² El seu significat en català deriva de les paraules *potenciar*, *poder*, *capacitar* i *permetre*, entre d'altres. Inclou totes les àrees de l'empresa, des de recursos i capital fins a vendes i màrqueting. Per mitjà d'aquesta eina d'*empoderament* l'organització atorga als seus treballadors la tecnologia i informació necessària perquè en facin ús de manera òptima i responsable, i aconseguir d'aquesta manera els objectius proposats. En el marc d'aquesta nova filosofia empresarial, el líder de l'organització delega poder i autoritat als seus empleats. La presa de decisions ja no depèn d'una sola persona, sinó que els treballadors tenen l'autoritat, crítica i responsabilitat necessàries per dur a terme les seves tasques quotidianes. Amb aquesta nova eina se li dona l'oportunitat al treballador de donar el millor de si, d'obtenir un rendiment superior en el pla humà i professional, que sigui amo del seu propi treball reemplaçant el model jeràrquic d'impartir ordres, exercit des del nivell més alt de l'empresa, i impulsant de manera estratègica el treball en equip. Recuperat de <https://degerencia.com/tema/habilidades/empowerment/>

⁴³³ El terme *coaching* prové del verb anglès *to coach* (entrenar), i és un mètode que consisteix a dirigir, instruir i entrenar una persona o un grup de persones amb l'objectiu d'aconseguir alguna meta o de desenvolupar habilitats específiques. Aquesta tècnica apunta arreu a assolir els propòsits o objectius plantejats per la persona, el grup o l'organització. Hi ha diversos mètodes i tipus de *coaching*, i entre les seves tècniques inclou xerrades motivacionals, seminaris, tallers i pràctiques supervisades. El *coaching* desenvolupa metòdicament les aptituds i habilitats de les persones i fa que millori la seva autoestima i l'exercici de les funcions i tasques del lloc de feina. Aquesta tècnica s'ha d'emprar en els casos que es vulgui: desenvolupar les habilitats dels treballadors; identificar problemes d'acompliment, corregir l'exercici deficient, diagnosticar i millorar problemes de comportament, fomentar relacions laborals, oferir assessoria i millorar l'acompliment i l'actitud. Recuperat de <https://es.wikipedia.org/wiki/Coaching>

client, que és qui, en definitiva, manté viva l'empresa. Tot sota la gestió d'un líder o equip de líders formats i seleccionats per gestionar l'organització, millorar-la i treure'n beneficis. Ara bé, en el cas de l'administració penitenciària no podem parlar en aquests termes, ja que, tal com hem analitzat als capítols anteriors, l'objectiu no és l'enriquiment ni lluitar davant una competència inexistent, sinó donar un servei de qualitat al ciutadà. Amb la particularitat que a les presons el ciutadà és un reclús, amb totes les connotacions que se'n deriven: tancat contra la seva voluntat, amb unes mancances límits que n'han motivat l'ingrés, vivint en unes condicions poc adequades per esmenar les seves carències i sotmès 24 hores a les instruccions i decisions dels professionals. Per tant, defensem un servei basat en models de gestió dels riscos i d'intervenció alternatius a l'obsolet sistema actual. La qüestió és: qui lidera aquest nou model de gestió? Qui el gestiona? Per a qui el gestiona?

En les institucions penitenciàries, quan parlem de nous models de gestió dels riscos i qui els ha de liderar ho hem d'enfocar des d'una doble perspectiva: "Gestionar personal perquè pugui gestionar persones". Expressat d'una altra manera, a les presons el factor humà preval per sobre dels altres factors que determinen la realitat penitenciària. En aquest sentit, quan parlem de nous models de gestió dels recursos hem de fer un èmfasi especial en els recursos humans, en què destacarem tant la figura del líder com de noves propostes de model organitzacional i la necessitat de canviar la cultura penitenciària. Seguint les aportacions de l'informe ISO 9001,⁴³⁴ considerem el personal com l'essència de l'organització, i el seu compromís possibilita que les seves capacitats siguin utilitzades per al benefici de l'organització. Facilitant la motivació i la implicació, el personal se sent valorat i amb ganes de superació. Són conscients, per tant, de la seva importància dins el col·lectiu, saben les seves limitacions, assumeixen responsabilitats, s'avaluen d'acord amb els objectius previstos, s'impliquen a fi d'augmentar els seus

⁴³⁴ AENOR FORMACIÓN. "Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001"

coneixements i participen activament en els problemes i solucions. “La gente es la incógnita de la ecuación que determina lo eficaz que soy en mi trabajo”.⁴³⁵

VI.5. Gestió dels recursos humans en l'administració penitenciària

El concepte de *recursos humans* és relativament nou. De fet, fins ben començat el segle XX el treballador era considerat simplement un objecte productiu, sense tenir en compte les seves necessitats, pensaments i sentiments. Fins l'any 1950 no va aparèixer el terme *administració de personal*, òrgan responsable d'intervenir en cas de conflictes, a més de regular i gestionar el personal segons la normativa laboral vigent. Amb tot, el treballador continuava sent un objecte passiu com a persona. Cap a l'any 1970 ja va aparèixer el concepte general de l'àmbit de *Recursos Humans*, tot i que el treballador es mantenia com un passiu com a persona dins l'organització. Actualment sovint es fan servir indistintament els dos conceptes (gestió de personal i gestió de RH), però en el cas de les institucions penitenciàries farem una diferència per la senzilla raó que com a professionals que treballem al servei de persones i partint de la base que la presó no es una empresa amb ànim de lucre, la productivitat del professional (l'optimització del seu capital humà) és un factor més entre d'altres d'igual importància. Entenem *productivitat* d'un professional penitenciari no des de la vessant del rendiment econòmic, sinó del rendiment de les seves capacitats. Per tant, la importància de la formació, el reciclatge i la riquesa de les aportacions dels professionals adquireixen el seu màxim exponent en l'apartat de productivitat. Per ser més exactes, actualment la ciència de l'administració disposa d'una branca denominada Administració de Recursos Humans, entesa com la gestió encarregada de seleccionar, contractar, formar i mantenir els membres de l'organització, una gestió feta per una persona, departament o equip directiu.

⁴³⁵ Robbins, S.P. Els interessos del doctor Robbins s'han centrat en la investigació dels conflictes, el poder i la política a les organitzacions, a més del desenvolupament d'habilitats interpersonals eficaces. Els seus articles sobre aquests i altres temes han aparegut en revistes com ara *Business Horizons*, *California Management Review*, *Business and Economic Perspectives*, *International Management*, *Management Review*, *Canadian Personnel and Industrial Relations Journal* i *The Journal of Management Education*. Els seus llibres han venut més de cinc milions de còpies, han estat traduïts a 19 idiomes i se n'han adaptat les edicions pel Canadà, Europa, Austràlia, Sud-àfrica, el món àrab i l'Índia. Actualment es fan servir en més de 800 universitats nord-americanes.

De fet, l'objectiu bàsic que persegueix l'àmbit dels Recursos Humans dins una organització administrativa és "alinejar els professionals amb l'estratègia de l'organització, la qual cosa permetrà implantar l'estratègia organitzacional per mitjà de les persones, que són considerades com els únics recursos vius i intel·ligents capaços de portar a l'èxit l'organització i fer front als canvis que avui dia es perceben. És imprescindible subratllar que no s'administren persones ni recursos humans, sinó que s'administra amb les persones veient-les com a agents actius i proactius dotats d'intel·ligència, creativitat i habilitats. Generalment la funció dels recursos humans està formada per àrees com ara el reclutament i la selecció, la contractació, la capacitació, l'administració o la gestió del personal durant la permanència a l'empresa.

Depenent de l'empresa o institució en què funcioni la funció de Recursos Humans hi pot haver altres grups que exerceixin diferents responsabilitats, que poden tenir a veure amb aspectes com l'administració de la nòmina dels empleats o la gestió de les relacions amb els sindicats, entre d'altres. Així i tot, el coneixement tècnic i de gestió d'una organització només ens portarà fins a un punt determinat de resultats. El que marcarà la diferència per arribar a l'excel·lència del servei seran les persones. En aquest sentit, cal destacar l'afirmació de Robert Eaton: "La única forma en que podemos ganarle a la competencia es con la gente, [...] esa es la única cosa que cualquier persona tiene. La cultura, así como la forma en que uno motiva, faculta y educa a los demás es lo que hace la diferencia".⁴³⁶

Per tant, les habilitats humanes s'imposaran a les habilitats tècniques i conceptuals; l'execució de la planificació estratègica de l'organització és imprescindible per a l'administració dels recursos humans, i s'han de considerar conceptes com ara la comunicació organitzacional, el lideratge, el treball en equip, la negociació i l'anàlisi. Així doncs, observem que en el cas de les institucions penitenciàries la gestió de personal seria una part de la gestió dels recursos humans, entenent aquest últim, i a tall de resum, com una especialitat dins la

⁴³⁶ Op. cit. p. 4

ciència de l'Administració mitjançant la qual s'exercita el procés d'ajudar i capacitar els professionals per aconseguir un nivell d'acompliment i una qualitat de conducta personal i social que cobreixi les seves necessitats i les de la seva organització.⁴³⁷

En la gestió dels recursos humans cal evitar o solucionar, entre d'altres, situacions que es donen actualment, com ens indica Ysamika (2011):

- “Treballadors que rendeixen per sota de la seva capacitat. Sovint la burocràcia impedeix l'optimització del rendiment professional.
- Contractar la persona equivocada per al lloc. El fet de passar per una oposició no garanteix que el professional tingui les habilitats suficients per tractar el perfil d'interns actual.
- Alta rotació de personal. Impedeix la consolidació dels programes i la millora del servei.
- Demandes i reivindicacions laborals improcedents. El desacord amb l'Administració provoca comportaments inapropiats per part de certs empleats que generen toxicitat en l'ambient. El perfil de treballador de l'Administració que reivindica drets però no reconeix les seves obligacions s'ha d'evitar.
- Manca de sancions per pràctiques insegures d'acord amb les lleis. La seguretat i higiene a la feina, tant de cara als professionals com de cara als interns, s'ha d'implementar des de tots els estrats de l'Administració. Cal crear cultura en aquest àmbit i fomentar la implicació dels professionals.
- Pràctiques laborals injustes. La impunitat de comportaments inadmissibles genera malestar entre els professionals.
- Baixos nivells d'eficàcia a causa de la falta de capacitació. La manca de formació en les noves tecnologies és un hàndicap pendent de solucionar.

⁴³⁷ [joseacontreras.net] [miaulavirtual.com]. Copyright © 2001 Tots els drets reservats (13 d'octubre del 2014). Recuperat de http://www.joseacontreras.net/admon/Administracion/Administracion_de_Empresas.htm

En contra de tot això cal dur a terme accions a fi de proporcionar i mantenir una força de treball adequada, amb les característiques i en la quantitat que l'organització necessita per aconseguir el seu propòsit.

- La jerarquia excessiva, sovint injustificada, dificulta una bona comunicació i provoca un excés de burocratització”.⁴³⁸

VI.6. Estratègies en la gestió dels serveis penitenciaris

Segons l'anàlisi del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada,⁴³⁹ un estudi que es preocupi de la política penitenciària, en primera instància, ha d'explorar els continguts que nodreixen l'expressió actual d'aquesta política, ja siguin ideològics, científics o dependents de la tradició. En segon terme, ha d'analitzar la relació que hi ha entre aquests continguts i el comportament del sistema; per exemple, en atenció a les seves estadístiques. Després, ha de valorar quina mena de coneixements s'hi han d'incorporar de manera que es modifiquin els comportaments del sistema de sancions penals, sobretot quan els efectes són paradoxals des del punt de vista de la intencionalitat de la política. És a dir, els dissenyadors i els executors de la política penitenciària hauran de ser conscients que els possibles èxits o fallades de la seva implementació són resultat de la incapacitat dels seus continguts per generar els efectes desitjats. Quan parlem de política penitenciària hem de poder reconèixer:

- a) Que hi ha implicada una valoració de l'ordre social, la qual porta implícita la sanció a les transgressions;
- b) Que la societat en qüestió adopta com a mètode de sanció la privació de la llibertat en centres penitenciaris;

⁴³⁸ YSAMIKÀ (pseudònim) (2011). *Administración de personal-concepto*. Bloguer: *Buenas tareas*; secció: Negocios

⁴³⁹ Generalitat de Catalunya. Op. cit. pp. 10-12

c) Que es pressuposa que els estats tenen la legitimitat per dur a terme accions orientades a crear, justificar i perfeccionar aquestes fórmules d'acord amb les finalitats que es proposa. Per un model com, posem per cas, el que ha adoptat Dinamarca des del 1973 –que la presó serveixi per a la prevenció de la criminalitat–, aquest estat ha dut a terme grans esforços per fer comprensible a tota la societat que hi ha una norma i que s'ha de complir; que no complir-la, segons quina sigui la sanció, pot comportar privació de la llibertat, i que aquesta sanció és legítima en nom de la comunitat, que és útil per a la seva continuïtat. És a dir, per a la política danesa ha quedat clar que del simple fet de tenir presons i de sancionar les persones amb la pena d'empresonament no es desprèn cap conseqüència en la prevenció de la criminalitat, llevat que aquests elements quedin vinculats tant a la formulació com a l'execució de la política criminal i penitenciària.

En relació amb la incorporació de coneixements útils, per exemple, dins la lògica de la política penitenciària d'Anglaterra i Gal·les, va caldre adonar-se que existien efectes lesius inherents a l'empresonament, que eren el que redundava negativament en la reinserció dels interns. Com veurem, gràcies a aquesta incorporació de coneixement en el cor de la seva política, juntament amb la necessitat del sistema de legitimar la seva eficiència, aquest estat ha emprès amb un aparent èxit inicial l'objectiu de reduir la reincidència. En aquest sentit, cap saber es basta a si mateix per aconseguir aquesta comesa. La ciència jurídica o el saber estadístic, per exemple, són aproximacions que es fan des de la realitat. I en l'anàlisi de les polítiques penitenciàries, com en qualsevol altre cas que impliqui producció de coneixement, si el saber que s'obté d'aquestes disciplines no es complementa prou amb un altre tipus de sabers podem incórrer en els perills que genera qualsevol reduccionisme científic, quan des d'aquest es vol interpretar, intervenir i/o modificar la realitat.

És cert que també es corre el mateix risc reduccionista quan els afers de la política es deixen en mans del prejudici, de la ideologia o de la tradició. Es pensa, per exemple, que la noció

d'empresonament és inamovible com a mètode de sanció penal, o que s'ha de conservar un règim penitenciari disciplinari simplement perquè és el que és. És a dir, el perill dels reduccionismes sempre és que no permeten veure que la realitat és canviant, complexa i, sobretot, mutable segons els temps. D'això s'extreu el requeriment d'haver d'estar sempre vigilant els continguts que fem servir per interpretar la realitat, en particular quan estem parlant de polítiques penitenciàries, que sempre incorporen la paradoxa de defensar la llibertat sota la pena privativa de la llibertat. En la nostra opinió, un efecte d'aquest perill s'infereix de mesures del tipus: pretendre reduir l'amuntegament penitenciari amb la construcció de més presons, sense considerar, per exemple, per què hi ha una alta taxa de població empresonada en un context en què la taxa de criminalitat és baixa. Aquestes limitacions, derivades de la manca de pluralisme analític, poden acabar fent més difícil la resolució del problema polític que es planteja.

- La gestió es planifica sobre la base de la informació, l'anàlisi de la realitat i els riscos que es poden generar, a fi de poder actuar en conseqüència adaptant-se a la realitat, evitant gestionar a partir de programes d'intervenció elaborats des d'oficines llunyanes a la realitat i sense coneixement del medi. El sistema es canvia des de dins, no pas des de fora. En el mateix procés de formulació i implementació de les polítiques intervenen, de la mateixa manera, coneixements que es deriven de la pròpia experiència dels àmbits involucrats, de la seva trajectòria històrica i la seva experiència en l'àmbit d'actuació. Són precisament aquests coneixements, aquestes actituds i aquest saber fer els que sovint condueixen les accions de la política cap a resultats diferents dels que s'intentaven aconseguir. En altres paraules: el nostre plantejament no s'erigeix en un qüestionament a les disciplines esmentades, sinó en una crida d'atenció als estudiosos de les polítiques penitenciàries o als decisors públics en tot allò que afecta la formulació i implementació de les polítiques penitenciàries amb l'objectiu de provocar una reflexió sobre la importància de fomentar enfocaments que puguin capturar la complexitat

del fenomen. Per tant, no només les ciències jurídiques i penals hi han de participar; també cal una aproximació des de la disciplina sociològica, entre d'altres, ja que l'estudi de l'àmbit de la política penitenciària és abans una qüestió relacionada amb l'ordre social que no pas una anàlisi estricta de la norma penal implicada. Així doncs, cal oferir enfocaments i coneixements que donin compte de l'àmbit problemàtic que circumda la formulació i implementació de les polítiques penitenciàries, i, concretament, dels marcs de coneixement i institucionals que dinamitzen la política en totes les seves dimensions.

- Les propostes de gestió i d'intervenció han d'estar destinades al servei de l'intern. Aquestes propostes han de ser raonades, justificades, dins el marc dels objectius establerts, i ha de tenir el suport de l'alta administració. Cal la garantia de les instàncies superiors per evitar esforços i voluntats no reconegudes, que generen frustració i desmotivació innecessàries.

- Donar temps i espai als professionals perquè exposin les seves idees i iniciatives en benefici de la comunitat i dins els objectius establerts. És necessari considerar el professional com una entitat activa dins l'organització i reconèixer-ne les capacitats deixant de banda el concepte que el professional és un instrument passiu al servei de l'Administració.

- Evitar comportaments individualistes que busquen la projecció personal i fan servir la institució per a objectius egoistes que escapen als establerts per la mateixa organització, sota la protecció de la impunitat pel fet de disposar d'una plaça fixa.

- És administrada i gestionada en tots els àmbits que formen una organització penitenciària i així s'evita el model jeràrquic.

- Està orientada a canviar positivament la cultura penitenciària i la consecució d'objectius, els quals no han de perdre la perspectiva final, que és la rehabilitació i reinserció dels reclusos.

- És a llarg termini. Un canvi de cultura requereix arribar fins als fonaments de l'anterior i aconseguir motivar sobre la necessitat del canvi fins que quedi integrat i consolidat en la memòria col·lectiva.

- Està enfocada a canviar el coneixement, conducta, processos i estructures que fins ara regien l'administració penitenciària.

- Per fer tot això cal una barreja entre investigació, observació, teories, tècniques de conducta i de sistemes a partir de l'experiència, l'observació, la informació i la capacitació.

Lògicament, qui assoleixi aquest grau de compromís per liderar el canvi haurà de tenir un fort grau de convicció, habilitats i capacitació.

Efectivament, considerem que hi ha tants líders com situacions per liderar. Un professional capaç de liderar la gestió d'una realitat concreta no garanteix que tingui capacitat de liderar la gestió d'una altra realitat, i menys en un lloc tan específic com és el cas d'un centre penitenciari. Per tant, per a cada situació cal un líder, i la situació penitenciària té uns trets diferencials respecte de la resta d'organitzacions que requereixen un coneixement profund del medi. De fet, l'èxit del líder dependrà de la seva capacitat d'adaptar la gestió a les circumstàncies específiques de cada centre penitenciari. Aquesta afirmació es fa extensiva a la gestió dels petits lideratges dels diferents col·lectius que componen la presó. I, evidentment, el perfil de líder d'una macropresó no ha de ser, ni de bon tros, el mateix que el del líder d'una presó petita. Com tampoc ho serà d'una presó de dones o de joves.

VI.6.1. La gestió dels equips de treball en les diferents unitats als centres

Volem fer un èmfasi especial en aquest apartat de coneixement de la situació penitenciària, un factor determinant a l'hora de gestionar la presó, dins el que seria la variable grupal: els treballs en equip i els equips de treball, que, en definitiva, és l'organització interna i de funcionament diari de la institució. A tall d'exemple sobre com pot ser de diferent la feina en qualsevol mòdul ordinari i als mòduls de respecte, que són espais on els interns passen la condemna de la manera més "tranquil·la" possible; es tracta d'un model d'intervenció que té

l'origen el 2001 i que afavoreix els processos d'inserció de l'intern mantenint unes normes de conducta basades en la consciència de grup i una necessitat més gran de control i jerarquia de la feina en equip que perceben els funcionaris de vigilància als mòduls de respecte (estatal) o els seus homòlegs dels Serveis Penitenciaris de Catalunya.⁴⁴⁰

No hem d'oblidar pas que si la proposta de gestió passa per minimitzar la jerarquia hi haurà més necessitat de treballar en equip, en un procés en què l'optimització de la qualitat dependrà de la interacció entre els professionals dins el col·lectiu al qual pertanyen i entre els equips de treball dels qual formen part. Efectivament, als membres dels col·lectius, que ja de per si són un equip, s'hi afegeix que formen part d'equips de treball formats per representants d'altres col·lectius, dissenyats per desenvolupar projectes d'intervenció específics. Un cop finalitzat el projecte, l'equip es disgrega i els seus membres es reorganitzen per formar part de nous equips. El més destacat seria els equips de tractament, compostos per membres de gairebé tots els col·lectius, que interactuen amb els interns d'un departament determinat sota supervisió d'un cap, que depèn d'una sotsdirecció que alhora depèn de la Direcció General d'Institucions Penitenciàries.

VI.6.2. Característiques que han de definir un equip de treball a presons

El treball en equip fa referència al conjunt d'actituds, estratègies, metodologies i procediments establerts a fi d'aconseguir uns objectius determinats.

Que un treballador penitenciari hagi d'estar ubicat dins un grup de professionals no vol dir que aquest grup sigui un equip de treball ni que tingui estratègies per treballar en equip, que és un dels mals endèmics de les institucions penitenciàries. Crear equips de treball i intervenció reunint professionals que han d'executar instruccions prèviament elaborades per estaments

⁴⁴⁰ CENDÓN SILVAN, J.M., BELINCHÓN CALLEJA, E. i GARCÍA CASADO, H. (2011). *Manual de aplicación de los módulos de respeto* p. 14. Ministerio de l'Interior. Secretaria General Tècnica. Madrid

allunyats de la realitat penitenciària, i que al mateix temps exigeixen resultats a curt termini per raons estadístiques o pressupostàries, converteix en fracàs i/o desmotivació qualsevol esforç per part del professional. Cal afegir que els equips han d'estar coordinats per algú capacitat en gestió d'equips, la qual cosa no està garantida; efectivament, a causa de l'especificitat de la tasca, els comandaments encarregats de gestionar els equips encara són ocupats per personal de confiança, per antiguitat o per punts dins l'Administració, més que no pas per capacitats. A més a més, cal indicar que la professionalitat d'un membre de l'equip pot ser minvada pel seu propi grup si no hi ha habilitats de gestió enfocades a fomentar les capacitats de cadascú.

Els equips de treball o equips multidisciplinaris, segons el que estipula el Reglament Penitenciari,⁴⁴¹ mantenen una interacció social i professional entre ells i han de ser capaços d'influir-se mútuament de manera constructiva pel que fa a les creences i comportaments. Han de tenir plantejats objectius comuns i propòsits establerts i acceptats. Compartir metes és una característica que els defineix. Han de disposar d'una estructura de grup relativament estable, amb regles i funcions que perdurin al llarg del temps i que superin diferents situacions ocasionals que es puguin donar. "Se perciben y reconocen abiertamente como grupo"⁴⁴² (estable). Ara bé, els diferents col·lectius estableixen, dins la seva cultura i depenent de les instruccions dels seus departaments corresponents, les estratègies i línies d'actuació que cal seguir. I és aquí on comença la problemàtica de gestió i coordinació, atès que sovint les instruccions que arriben als diferents col·lectius i les seves línies estratègiques d'intervenció

⁴⁴¹ *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (2006) Núm. 4714 – 7.9. p. 7910

SECCIÓ 5A

Els equips multidisciplinaris

Article 36

Els equips multidisciplinaris seran les unitats d'estudi, proposta i execució de què disposarà la Junta de Tractament. Seran els encarregats tant d'emetre les propostes en vista de les quals l'òrgan col·legiat esmentat prendrà, amb caràcter general, els acords per a l'adopció de les mesures necessàries per executar els programes de tractament o els models individualitzats d'intervenció, així com d'executar-los, sota el control immediat i directe del coordinador d'aquests equips, o, si escau, del cap de programes d'atenció especialitzada.

Article 37; Article 38

Funcions dels equips multidisciplinaris

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (2006) Núm. 4714 – 7.9

⁴⁴² "Comportamiento Organizacional" p. 80

s'encavalquen, es contraposen i fins i tot es contradiuen entre uns col·lectius i els altres, cosa que genera les primeres friccions i dificulta l'execució dels objectius establerts dins els equips de treball. Aquests col·lectius treballen gestionats pels seus coordinadors, direccions docents, caps d'equip, caps d'unitat, caps de serveis, caps d'infermeria, sotsdirectors... Els petits líders abans esmentats, que hauran de fer un esforç de coordinació conjunta (lideratge compartit), supervisat per la gestió del líder absolut o gerent, a fi de transformar la realitat penitenciària. Depenent de l'eficiència de la gestió penitenciària podrem parlar de l'eficiència i eficàcia de l'organització fins a arribar a l'excel·lència.

VI.6.3. Anàlisi dels riscos. Les errades en l'execució de funcions d'un equip de treball als centres penitenciaris

- Plantejament d'objectius inassolibles: alfabetitzar els interns, modificar-ne les conductes i reintegrar-los a la societat demana una infraestructura i uns mitjans humans i materials fins ara inexistents.
- Falta de mitjans per portar a terme la dinàmica del dia a dia. Les retallades pressupostàries afecten directament el desenvolupament diari de la feina a les presons.
- Falta d'estímuls econòmics. Les baixades de sou, la reducció de la paga extra, etc., dificulten la motivació per fer un bon servei dins l'Administració.
- Manca de projecció professional. Treballar en institucions penitenciaris no gaudeix del reconeixement social que mereix.
- Falta d'objectius estimulants. La manca d'inversió i d'una bona gestió força a plantejar-se objectius a curt termini per anar mantenint la dinàmica diària.
- Falta de suport dels superiors. La distància jeràrquica, les rotacions horàries, les distàncies arquitectòniques... Tot això dificulta el tracte directe i la interacció amb els superiors, i genera

desafecció i un sentiment d'abandonament. Com a reacció, els equips es tanquen entre si i creen el seu propi món.

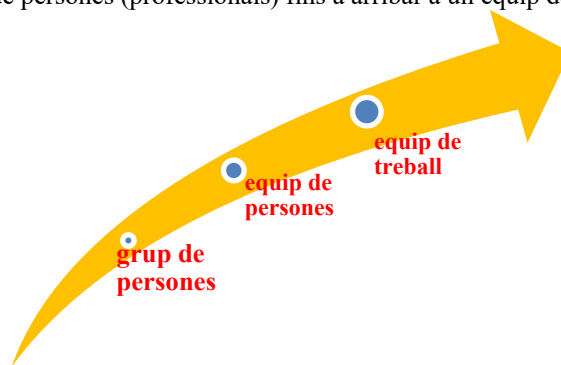
- Burocràcia excessiva, que impedeix complir els objectius proposats. Es prioritzen el paper i els informes en detriment de la intervenció amb els interns.
- Sistematització de la feina. La percepció que no s'avança provoca una dinàmica d'anar fent sempre el mateix, una i altra vegada.
- Mobilitat del personal i dels interns, que dificulta la cohesió de l'equip i entorpeix el tractament amb els reclusos, que van canviant d'equip sense acabar d'assolir els objectius proposats.
- Incompatibilitats horàries i rotacions, que dificulten la comunicació i la interacció entre els membres dels equips de treball. Passa el mateix amb els funcionaris de vigilància, principalment entre els caps de servei, els horaris dels quals no només els impedeixen d'estar assabentats puntualment de tot el que passa, sinó que dificulta la comunicació i coordinació entre ells. Aquest fet genera una individualització de les seves funcions fins a arribar a la contradicció entre els treballadors.
- Manca de formació específica per executar les instruccions rebudes.

D'altra banda, dins el món laboral en les institucions penitenciàries tenir grups de persones treballant no garanteix ni tenir un equip de treball ni que es treballi en equip, ja que són grups que no neixen de l'espontaneïtat ni de l'afinitat, sinó de la contractació administrativa a fi d'executar unes funcions determinades. En aquest sentit, els criteris per a la creació de grups de treball dins l'administració penitenciària haurien de canviar, començant pels criteris de selecció del personal, amb l'objectiu de garantir que:⁴⁴³

⁴⁴³ LIKERT (1961). Citat a "Comportamiento Organizacional" p. 80

- Els grups i equips de treball siguin fonts significatives de satisfacció de les necessitats socials de les persones, en aquest cas els interns.
- Els grups i equips de les organitzacions penitenciàries que compleixen aquesta funció de servei social també siguin més productius.
- La tasca del líder ha de consistir a crear grups de treball efectius i establir relacions de suport.
- Una estructura organitzacional efectiva consisteix en grups de treball democràtics i participatius, vinculats amb l'organització del centre en general.
- La coordinació s'aconsegueix per mitjà d'individus que exerceixen "funcions de petits líders" coordinats entre si pel líder absolut o gerent de la institució.⁴⁴⁴

Figura 4
Evolució entre un grup de persones (professionals) fins a arribar a un equip de treball



Nota: Elaboració pròpia

El procés de creació d'un equip de treball, quan no surt de manera espontània, com és el nostre cas, per tant, hauria de ser:

- **La creació:** en aquesta etapa els membres centren els esforços en la definició d'objectius i el desenvolupament de procediments per dur a terme les seves activitats. El desenvolupament de

⁴⁴⁴ Ídem

grups durant aquesta etapa inclou conèixer i entendre el lideratge i altres funcions dels membres. Es genera un clima de confiança, empatia i cohesió.

- **El conflicte:** potser és la fase més crítica dels equips de treball a les presons, si no se'n surten. Definir les competències de cadascú, determinar qui exerceix el lideratge, resoldre els problemes de relació entre els membres i aconseguir un clima d'empatia entre treballadors que han de treballar plegats però que no es coneixen de res és més complex el que sembla. En aquest sentit, val la pena fer esment de Steiner: “[...] en el caso de las tareas aditivas y disyuntivas es posible que los grupos grandes tengan un mejor desempeño, pero a un costo mayor respecto a la eficiencia de cada uno de sus miembros, y el desempeño en actividades conjuntivas disminuye conforme crece el grupo”.⁴⁴⁵

Efectivament, si partim del fet que la mitjana de membres d'un grup/col·lectiu a les presons és de 12 professionals, el grau de dificultat per arribar a establir vincles i desenvolupar objectius comuns augmenta, com també el desgast personal per haver de cedir part de la individualitat en benefici del grup. Ja sigui el grup de funcionaris d'un departament concret, ja sigui un col·lectiu de tractament o sanitari, en la mesura que superen la mitjana de 12 membres, que a més estan distribuïts en torns horaris, és un fet que dificulta la cohesió i enteniment entre els treballadors que en formen part, i, per tant, el risc de conflicte serà més gran i com a conseqüència s'augmentaran els nivells de control del personal, a més de les exigències envers el líder i del líder envers el grup. De resultes d'això augmentarà la formalització de normes i regles i la possibilitat de l'aparició de subgrups al marge. Justament això és el que està passant actualment a les macropresons. Tanmateix, el fet que cada any canviïn la composició dels equips, ja sigui per mobilitat dels professionals o per respectar els acords de torns horaris, dificulta l'estabilitat i l'avenç respecte als objectius establerts, amb l'intern sent el principal afectat. En aquesta fase de vegades insuperable de conflicte de grup cal fer una reflexió

⁴⁴⁵ STEINER (1976). “Comportamiento Organizacional” p. 86

profunda de fins a quin punt mantenir els drets laborals dels treballadors ha d'afectar la dinàmica de la presó a la qual es deuen.

- **La normalització:** el grup ja ha establert les regles de funcionament, ja ha gestionat les emocions inicials i els seus interessos i ja ha creat cohesió. Ara podem començar a parlar d'equip de treball.

- **Desenvolupament:** l'equip desenvolupa les seves tasques segons els criteris establerts, i els membres maduren i es consoliden com a persones i professionals sent participants de la dinàmica diària de la institució.

- **Suspensió:** quan un equip es disgrega o desapareix perquè ja ha assolit l'objectiu de les seves funcions o se li ha acabat el conveni contractual amb l'Administració. D'exemples clars en tenim amb la contractació de dinamitzadors durant l'estiu o grups de voluntariat.

- Un altre aspecte que cal tenir en consideració és la necessitat de crear i mantenir la cohesió intergrupala o entre els diferents equips i col·lectius. Si ja és prou difícil la cohesió d'un mateix grup, generar-ne entre tots els equips de treball de cada col·lectiu sembla una tasca titànica, i més quan històricament el col·lectiu de règim i el de tractament semblaven del tot incompatibles. Si analitzem algunes de les causes més freqüents d'aquests conflictes, trobem que es donen en les situacions següents:

- **Tasques mútuament dependents.** Quan dos o més grups, equips o col·lectius que interaccionen entre si i tenen una dependència mútua no es consideren iguals en tracte, en termes d'esforç o contribució, poden experimentar un conflicte seriós, precisament a causa de la dependència que mantenen. Un exemple el tenim entre el col·lectiu de mestres i educadors i entre els diferents grups d'organització interna de règim interior (GSI, GAM...) o funcionaris i treballadors destinats a departaments més conflictius que la resta.

- **Desequilibri en la dependència de tasques.** Es presenta quan un grup depèn d'un altre però aquest últim no depèn del primer. Exemple clar: fins que no s'ha repartit la medicació no poden començar les activitats tractamentals, o bé no es comença cap dinàmica al centre fins que surt el recompte, s'anul·len activitats programades i organitzades per raons de seguretat (aldrulls, escorcolls col·lectius, etc.).
- **Criteria d'acompliment dels objectius.** Les diferències en la velocitat, quantitat, qualitat o uniformitat de l'acompliment dels objectius entre dos grups, equips o col·lectius poden provocar conflictes importants. Aquestes diferències, a més a més, venen provocades per instàncies superiors.
- **Variacions en l'ambient.** Quan conviuen diferents realitats dins la presó, ja sigui per motivacions religioses o culturals, és possible que cada grup cregui que els altres tenen avantatges o que pateixin discriminacions injustes. Un exemple claríssim el tenim durant el període del Ramadà.
- **Dependència de recursos.** Els conflictes són més comuns davant l'ús de recursos compartits. A les presons, la manca d'espais, la massificació, les carències de pressupost i la poca inversió en activitats tractamentals, educatives i formatives fan que s'hagi de negociar contínuament l'ús dels recursos disponibles: el poliesportiu, el teatre, la biblioteca, les aules i els materials TIC, principalment.

VI.7. La gestió psicosocial i ambiental dels centres penitenciaris

Seguirem la línia de Méndez Álvarez,⁴⁴⁶ que considera que el clima laboral és l'ambient propi de l'organització, generat i percebut per l'individu d'acord amb les condicions que troba en el seu procés d'interacció social i en l'estructura organitzacional, que s'expressa en variables

⁴⁴⁶ MÉNDEZ ÁLVAREZ, C.E. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMOC. Un método de análisis para su intervención*. Universitat del Rosario. Colòmbia pp. 1-146

(objectius, motivació, lideratge, control, presa de decisions, relacions interpersonals, cooperació) que orienten la seva creença, percepció, grau de participació i actitud i que en determinen el comportament, la satisfacció i el nivell d'eficiència a la feina". Proponem una anàlisi de *la gestió ambiental*; és a dir, detectar tots els elements que poden influir en un mal ambient de treball. Destaquem els següents:

- **La capacitat ambiental**, amb referència al grau de suportabilitat envers els canvis que es produeixen a les presons dins un temps i un espai determinats. En aquest punt ens referim tant a qüestions d'organització interna (torns horaris, rotacions, massificació, obertura de nous departaments, nous programes d'intervenció, etc.) com d'organització externa (retallades de personal, de sous, de recursos...). Aquesta capacitat ajudarà a predir la capacitat d'assumpció de canvis en la cultura organitzativa.

- **La capacitat volàtil**, relativa a la capacitat d'assumir i gestionar els canvis impredecibles. Aquests canvis es donen habitualment en organitzacions amb fortes dinàmiques de treball, com en el cas d'una presó. Davant situacions impredecibles cal prendre decisions ràpides i triar la més encertada entre tot un ventall. Es pot tractar d'aldarulls controlats, com ara autolesions, incendis, amotinaments, vagues... La dinàmica de la presó és una successió de situacions de risc de les quals els professionals hem de saber sortir.

- **La capacitat d'heterogeneïtat**: considerant la complexitat dels diferents elements ambientals que componen la presó serà necessari buscar estratègies d'equilibri. Cal buscar punts d'homogeneïtat davant l'heterogeneïtat.

Un altre aspecte de l'anàlisi de la realitat el tenim en el perfil dels interns actuals, que té poc o res a veure amb el de fa 25 anys. Ara bé, el sistema i la cultura organitzativa penitenciària es mantenen, i reflecteixen com és d'obsoleta la situació. El líder ha de detectar les noves necessitats, generar estratègies que millorin el servei i, si més no, adaptar-lo a les noves realitats. És a dir, aplicar una política de transformació i de canvi. En aquest sentit, caldrà una

bona dosi de motivació i suport emocional, a més de crear una estructura organitzacional en consonància amb la realitat.

Per acabar aquest apartat no podem deixar de banda el gran hàndicap de les presons: l'estructura tecnològica i mecànica. Mentre que les institucions i organitzacions administratives fan servir les noves tecnologies com una eina útil, eficaç, eficient i estalviadora, a les presons la llei de protecció de dades, com també la prohibició d'accés dels interns als serveis d'internet i les noves tecnologies, alenteix i duplica la gestió penitenciària. Ni els professionals, que busquen nous models d'organització de la feina, poden accedir des de l'exterior de la presó (s'entén que fora de les dependències de l'administració de justícia) als aplicatius propis del sistema de presons ni es pot desar cap mena d'informació dels interns per mitjà de cap alternativa tecnològica ni els interns poden fer les seves gestions aprofitant les noves tecnologies, sinó que han de recórrer a la paperassa de tota la vida per sol·licitar una entrevista i a trucades telefòniques limitades amb els seus advocats i representants (o altres recursos de l'Administració, com poden ser els treballadors socials), mentre que al seu torn els professionals es veuen abocats a dur a terme gestions administratives ja obsoletes i dins l'horari laboral, en detriment de l'atenció directa als interns.

Efectivament, quina institució de l'administració pública avui dia no ofereix al ciutadà un servei telemàtic a fi de prestar els seus serveis i gestionar les demandes del públic? Mentre que la ciutadania s'adapta a aquest nou model de gestió (demanar hora, entrevistes, citacions, informació jurídica, recursos...), en les institucions penitenciàries ara com ara aquest servei es presenta impossible. Mentre que d'una banda la globalització afavoreix que des de qualsevol punt del planeta es pugui gestionar una empresa arreu del món, actualment en el sistema de presons l'accés a l'estructura tecnològica és molt limitada, una circumstància que genera una separació cada cop més notable entre la societat i la realitat penitenciària.

VI.8. La gestió de la crisi de la Covid-19 als centres penitenciaris

Els Reials Decrets Llei 6/2020 i 7/2020 van suposar l'adopció de mesures a fi de pal·liar temporalment algunes de les situacions derivades de la propagació pandèmica del coronavirus. D'altra banda, el Reial Decret 643/2020, pel qual es declara l'estat d'alarma, va suposar la redacció d'unes normes rigoroses del contingut d'aquest estat, a més de l'assumpció, per part del Govern d'Espanya, de la titularitat exclusiva de les competències per dirigir la crisi en totes les Comunitats Autònomes.

El Comitè d'Emergències del Reglament Sanitari Internacional (RSI, 2005) va declarar el brot actual del nou coronavirus 2019 (n-COV) com una Emergència de Salut Pública d'Importància Internacional (ESPII) en la reunió del 30 de gener del 2020. No és la primera vegada que l'OMS fa una declaració d'emergència d'acord amb el que estableix aquest Reglament Sanitari Internacional, i tampoc és la primera vegada que el govern espanyol no escolta les exigències sanitàries per protegir als seus ciutadans.

Per tant, aquesta organització i els diferents governs ja disposen d'una experiència documentada des de fa molts anys respecte als esdeveniments i comportaments derivats d'una declaració com la del moment actual. Posteriorment, l'11 de març, l'OMS va declarar la pandèmia per coronavirus. La decisió va ser presa, segons declaració del seu màxim responsable, tant pels nivells alarmants de propagació i la seva gravetat com pels nivells alarmants d'inacció de les administracions.

Paral·lelament, i amb la finalitat de controlar la cadena de contagi, la societat en general ha seguit les instruccions de confinament, alhora que s'ha fet l'impossible per continuar les activitats productives en funcionament amb l'objectiu de mantenir l'economia de les nostres

llars. En aquest sentit, els ciutadans necessitem que els responsables públics liderin a la societat i les seves institucions, i que siguin capaços d'anticipar-se a les circumstàncies que ens toca viure i que gestionin allò per què se'ls a votat, i suposen, d'una manera una mica il·lusa, que han de ser els millors. Amb tot, també es possible que en algun moment busquin els millors professionals en cada camp perquè facin allò que haurien de saber fer.

És sobretot en l'àmbit penitenciari on els directius i gestors responsables han de demostrar el seu talent, professionalitat, coratge, solidaritat i entrega, de manera que ens emocionin cada dia quan veiem el que som capaços de fer. Aquestes mostres han de ser aprofitades, impulsades i incentivades perquè tots donem el millor en aquests moments que tant ho necessitem. Malauradament, i tal com passa en diferents situacions de la gestió pública, no han estat a l'altura de les expectatives desitjades per un directiu públic, amb una manca evident d'informació diària sobre la situació del centres i la no realització de proves PCR a temps.

En societats tan evolucionades i sofisticades com les occidentals és impossible que una organització sigui capaç d'assumir tots els fronts. Per això és important que la manera de relacionar-se consisteixi en la coordinació i la col·laboració de professionals i organitzacions alineades en un objectiu comú. En aquest sentit, Francis Fukuyama ens diu que “la inestabilitat del sistema és un reflex del que, en última instància, és un fracàs polític; és a dir, el fracàs a l'hora de proporcionar una supervisió reguladora, tant a escala nacional com internacional”.⁴⁴⁷

Per Olry de Labry, M. i Martín Ruiz, E.(2020),⁴⁴⁸ a Espanya, igual que en altres països, la pandèmia de la Covid-19 està generant moviments organitzatius de professionals, ciutadans i institucions a fi de millorar l'atenció i les cures a milers de persones i col·lectius. Malgrat això,

⁴⁴⁷ FUKUYAMA, F. i COLBY, S. (2009) *What were they thinking? The rol of economists in the financial debacle*. The American Interest, vol. 5, n.1 pp. 18-25

⁴⁴⁸ ORLY de LABRY, A. i MARTÍN RUIZ, E. (7 d'abril del 2020). *La pandèmia en los centros penitenciarios*. Escola Andalus de Salut Pública. [Publicació Weblog]. Recuperat de <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/la-pandemia-en-los-centros-penitenciarios/>

la resposta a la pandèmia del coronavirus ha de ser planificada i abastar les especificitats de determinats grups de risc, com ara les persones sense llar, els refugiats, les persones amb problemes de comunicació o amb l'idioma i les dones i els nens que viuen en situacions de violència domèstica. En aquest sentit, un grup d'especial preocupació i que mereix una atenció particular, tant des del punt de vista dels drets humans com del de salut pública, són les persones privades de llibertat.

L'OMS ha publicat un document titulat *Preparedness, prevention and control of COVID-19 in prisons and other places of detention* (Preparació, prevenció i control de la Covid-19 en presons i altres llocs de detenció),⁴⁴⁹ en què ofereix informació útil per al personal i proveïdors d'atenció sanitària que treballen a les presons, i per a les autoritats penitenciàries. Entre les seves recomanacions destaca la que insta les autoritats que es garanteixin i respectin els drets humans de les persones sota la seva custòdia i s'eviti l'exclusió del món exterior i, cosa que encara és més important, que tinguin accés a la informació i a una atenció sanitària adequada.

A l'estat espanyol després de l'aprovació de l'estat d'emergència (Reial Decret 463/2020) el Ministeri de l'Interior⁴⁵⁰ va decidir suspendre totes les comunicacions i els permisos dels interns dels centres penitenciaris, a més d'altres restriccions d'accés als establiments penitenciaris. Els interns que gaudien del tercer grau podran continuar en aquesta situació, però quan tornin al centre es duran a terme controls sanitaris. Per contra, s'han augmentat el nombre de trucades telefòniques, i a més a més s'han distribuït telèfons mòbils⁴⁵¹ que ha adquirit el Departament de Justícia per repartir a les presons catalanes segons les necessitats; també es

⁴⁴⁹ Organització Mundial de la Salut. (15 de març del 2020). *Preparedness, prevention and control of COVID-19 in prisons and other places of detention*. [PDF]. Recuperat de https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0019/434026/Preparedness-prevention-and-control-of-COVID-19-in-prisons.pdf?ua=1

⁴⁵⁰ Ministeri de l'Interior. Govern d'Espanya. (Estadística penitenciària). [consultat el 3 d'abril del 2020]. Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html>

⁴⁵¹ Ministeri de l'Interior. Govern d'Espanya. (Gabinet de Premsa). (31 de març del 2020). "Instituciones Penitenciarias distribuye 205 móviles para que los internos puedan comunicar con sus familias por videollamada". Recuperat de http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Noticias/Noticias/noticia_0529.html

poden incrementar les videotrucades als familiars o advocats. Cal reconèixer que ha estat un idea molt eficient i eficaç a fi de minimitzar les possibles tensions derivades de les suspensions de les de comunicacions familiars i visites de tota mena.

Caldrà analitzar, a curt termini, les conseqüències que tindran aquestes mesures, ja que s'ha demostrat que les persones internes sense contacte familiar a la presó presentaven una prevalença superior de morbiditat psíquica i consum de drogues a la presó. Segons les dades facilitades fins al 3 d'abril, Institucions Penitenciàries de l'Estat declarava la defunció de dues persones, una reclusa i un funcionari, i 147 persones contagiades (dels quals 13 són reclusos).

Segons l'Àrea de Sanitat Penitenciària, la mesura adoptada principalment, en aquestes situacions, va ser l'aïllament preventiu.

També es manté el deure d'oferir informació als interns i a les seves famílies. Esdevé un fet de vital importància per reduir la por i l'angoixa i així evitar possibles aldarulls regimentals, com poden ser els motins, tal com els que van tenir lloc a Itàlia (11), el Brasil (12), Luxemburg (13) i Colòmbia (4). A les presons estatals s'han produït alguns conats i "plantes", unes notícies que segons la informació dels mitjans de comunicació estatals hem pogut confirmar.

Les presons catalanes han sofert greus incidents amb motiu del coronavirus i la prohibició de rebre visites de l'exterior. Una situació que preocupa els funcionaris de presons, que es veuen incapaços de pal·liar unes accions que cada vegada empitjoren. L'última es va donar a principis de l'estat d'alarma, al mes de març, al centre penitenciari Quatre Camins, quan els presos dels mòduls 3 i 4 van fer una acció coordinada de crema de llençols que, posteriorment, van llançar per la finestra. A més a més, van colpejar les portes i

els barrots fins a tal punt que en van fer saltar els pestells. Un conat de motí que, per sort, no va arribar a més.

A més de tot això, els interns en vida regimental ordinària (segon grau) al centre que fan sortides programades i permisos poden actuar fàcilment com a vectors per propagar la infecció de la Covid-19 des de l'exterior a l'interior del centre. Per això es requereixen mesures integrals que incloguin les instal·lacions i la comunitat. L'experiència del passat amb altres epidèmies, com ara la pandèmia de la grip H1N1 entre els anys 1918-1920, quan van morir més de 50 milions de persones, ens va mostrar que aquelles intervencions no farmacològiques van ser efectives, però el seu impacte preventiu és molt superior quan s'implementen durant les primeres fases, cosa que no ha passat amb la gestió inicial de la Covid-19. Per exemple, per evitar la propagació del coronavirus a les presons, l'Iran, Algèria, el Marroc i alguns estats americans, entre els quals Califòrnia, han pres mesures com l'alliberament de reclusos segons algunes tipologies de delictes i la durada de les condemnes. En aquest escenari, l'alliberament de presos o alternatives a la privació de llibertat poden ser unes mesures que es podrien dur a terme de manera escalonada, començant per aquells amb un risc més elevat. En aquest sentit, per entendre i per obtenir un control eficaç i preventiu de la pandèmia de la Covid-19 al medi penitenciari⁴⁵² cal tornar a reivindicar una demanda històrica, òbvia i directa que consisteix en una coordinació estreta (i potser una integració) entre els sectors de la salut (nacional i autonòmic) amb els serveis sanitaris dels centres penitenciaris, juntament amb Justícia, a fi de mantenir els professionals ben informats i preparats per abordar aquesta pandèmia. L'educació sanitària per a la població reclusa i el personal penitenciari s'ha d'intensificar, i les millors mesures de tractament i prevenció requereixen un finançament més

⁴⁵² Ministeri de Ciència i Innovació. Informació científicotècnica. Malaltia per coronavirus, Covid-19. [Consultat el 6 d'abril del 2020]. Disponible en: <https://cnecovid.isciii.es/covid19/>

decidit.⁴⁵³ Per tot això és recomanable que no s'escatimin tots els esforços que calgui per controlar aquesta pandèmia al mitjà penitenciari, atès que en cas contrari podria tenir un efecte devastador a les comunitats, especialment entre aquelles més desfavorides. Cal afegir que qualsevol pandèmia amb l'afectació com la de la Covid-19 hauria de ser planificada amb prospectiva, prevenció, transparència i una resposta social transversal.

“No hi ha mascaretes. L'administració de la Generalitat va donar algunes mascaretes quirúrgiques inicialment, i després lots de mascaretes caducades FFP2; aquesta situació era coneguda pels interns i va ser motiu de noves tensions als mòduls de totes les presons”.⁴⁵⁴ Tot això, a més de les plantilles dels professionals per sota mínims, baixes per malalties, situacions de deures inexcusables, a hores d'ara amb unes 595 baixes per diferents motius sobre 4.900 treballadors, ha generat una situació de gestió poc menys que dubtosa”.

VI.9. Resum del capítol

Aquest capítol fa paleses les dificultats de voler aplicar un canvi cultural dins aquesta organització, ja que significa incidir directament en les creences que de rerefons guien el comportament dels professionals (les lleis no escrites). Es constata la importància de preveure els riscos que pot suposar canviar aquesta cultura organitzativa i que el professional pot percebre com una pèrdua. En aquest sentit, en contra d'aquest canvi ens trobem amb el fet que la cultura organitzativa penitenciària està molt arrelada en l'espai i el temps. La presó té un sistema organitzatiu tancat, aïllat de qualsevol entorn, un fet que genera un microsistema d'organització social aliè a la resta que dificulta qualsevol plantejament de canviar els patrons que, per herència històrica, han modelat el “saber fer” penitenciari.

⁴⁵³ AKIYAMA, M.J.; SPAULDING A.C. i RICH J.D. (2020). *Flattening the Curve for Incarcerated Populations – Covid-19 in Jails and Prisons*. N Engl J Med. DOI: 10.1056/NEJMp2005687.

⁴⁵⁴ Agrupació de personal penitenciari de CC.OO. Catalunya (2020)

Per Morera i López: “En el ámbito de la seguridad y salud, la persuasión es relevante y necesaria como técnica comunicativa en el campo de la formación e información en prevención. Se puede utilizar cuando el logro de los objetivos pedagógicos resulta bloqueado por la conducta o actitudes negativas de alguno de los agentes involucrados en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la organización”.

Caldrà encabir tots els elements que necessitem per proposar un canvi en el model de gestió: la seguretat des d’una doble vessant (la penitenciària i la laboral), la salut dels professionals, la formació i la gestió dels riscos dins l’organització. També hem treballat el coneixement de la realitat penitenciària, hem fet una avaluació sobre les relacions entre les variables de l’individu, del grup i de l’organització penitenciària, com també dels seus conflictes i les relacions amb entitats externes, que afavoreix l’efectivitat de la gestió a curt i mitjà termini, fomenta el rendiment dels professionals, rebaixa tensions existents i minimitza les possibles reaccions adverses envers un canvi cultural. Garanteix una gestió eficaç dels diferents col·lectius i les seves interrelacions partint de la seva realitat, i no de projectes de laboratori.

Es pretenen aportar estratègies d’anàlisi i avaluació amb l’objectiu d’afavorir un estudi intern dins les presons sobre la base de les quals poder introduir nous models de gestió. Són estratègies que pretenen detectar els aspectes que cal millorar. Com ja hem avançat en capítols anteriors, el component humà és l’eina fonamental que ha de garantir una nova manera d’entendre la presó. Per tant, prioritzem l’anàlisi d’uns determinants de caràcter qualitatiu en el servei, i no pas els quantitius.

Els determinants situacionals fan referència a la informació que cal tenir de la realitat, ja sigui des d’un punt de vista polític, estructural, procedimental i social. El reconeixement d’aquesta realitat servirà com a fonament per a l’anàlisi, de tal manera que afavoreixi la presa de decisions i plantejament de nous objectius a partir de dades fiables, precises i accessibles a fi de prendre

decisiones basades en un equilibri entre l'experiència i el coneixement. Les variables que cal tenir en compte seran les de caràcter individual, grupal i organitzacional, atès que les actuacions d'un individu estan condicionades al grup/equip de treball al qual pertany, i aquest, alhora, forma part de l'organització penitenciària.

Així mateix, es presenten les noves recomanacions penitenciàries europees en matèria de qualitat en la gestió penitenciària, que hauran de donar la base per a una nova manera d'aplicar les polítiques penitenciàries. També es fa un paral·lelisme amb la situació actual. Posem molta incidència en la figura dels gestors, dels equips directius i del lideratge, i establim una comparativa entre els models de gestió privada aplicada a un establiment públic esmenant les normes i com a referència a la qualitat de la gestió.

A més a més, es fa una anàlisi exhaustiva de la importància del capital humà i de la gestió del recursos humans com estratègia clau per assolir els nous reptes. Així mateix, s'exposen les carències i problemes actuals del personal penitenciari, ja que considerem el personal com l'essència de l'organització, i el seu compromís possibilita que les seves capacitats es facin servir per al benefici de l'organització. Considerant la comunicació com una de les eines fonamentals per tal d'aconseguir una transformació en la gestió, destaquem la persuasió com a tècnica comunicativa, considerada. Segons Llacuna Morera i López Fernández, com "la intención deliberada de una persona de modificar actitudes, creencias o comportamientos de otra persona o grupo de personas a través de la transmisión de un mensaje. Asimismo, es un medio por el cual las personas colaboran unas con otras en la conformación de sus versiones de la realidad, individuales o compartidas, que comportan cambios de conducta".

El resultat de tot plegat és que si un professional rep una motivació extrínseca la integrarà en el seu saber fer amb una predisposició psicològica i derivarà en actituds i sentiments positius envers la feina, cosa que propiciarà una productivitat que reforçarà la seva qualitat professional i desenvolupament humà.

Es fa recerca sobre les estratègies de gestió penitenciària partint del fet que la gestió es planifica a partir de la informació, l'anàlisi de la realitat i dels riscos que es poden generar a fi de poder actuar en conseqüència adaptant-nos a la realitat; les propostes de gestió i d'intervenció han d'estar destinades al servei de l'intern. Dins el marc dels objectius establerts, i amb el suport de l'alta administració, s'ha d'afavorir que els professionals exposin les seves idees i iniciatives en benefici de la comunitat i en el marc dels objectius establerts; cal evitar comportaments individualistes; s'ha d'administrar i gestionar en tots els àmbits i evitar la jerarquia; ha d'estar orientat a canviar positivament la cultura penitenciària i la consecució d'objectius, els quals no han de perdre la perspectiva final, que és la rehabilitació i reinserció del reclus; ha de ser a llarg termini.

Un canvi de cultura requereix arribar fins als fonaments de l'anterior i aconseguir motivar sobre la necessitat del canvi fins que quedi integrat i consolidat en la memòria col·lectiva; ha d'estar enfocat a canviar el coneixement, la conducta, els processos i les estructures que fins ara regien l'administració penitenciària. Per fer tot això cal una barreja entre investigació, observació, teories, tècniques de la conducta i de sistemes a partir de l'experiència, l'observació, la informació i la capacitació.

Els principis rectors, en qualsevol procés modern, sobre la gestió estratègica, ja sigui administració pública o privada, mira d'entendre quins canvis es necessiten dur a terme, en la qualitat, els recursos humans i la producció de serveis, i com s'han d'aplicar i gestionar aquests canvis, com es pot crear un full de ruta o protocol per mantenir millores que condueixen a un rendiment superior en el servei que oferim als usuaris. La dificultat en la gestió estratègica penitenciària s'ha de correspondre amb el repte d'establir bases per a l'èxit en el futur a fi d'implantar canvis, alhora que es plantejaran els reptes actuals.

Cal una bona gestió dels equips de treball i fer una anàlisi de totes les variables que poden fer fluctuar un bon rendiment. Els equips son l'essència de la dinàmica penitenciària. Tots els treballadors, d'una manera o altra, formen part d'un equip, grup o col·lectiu, amb els seus avantatges i desavantatges. La clau de l'èxit de la gestió dels recursos humans, per tant, passa per una bona gestió dels seus grups.

Finalment, la gestió ambiental serà un altre dels factors clau per aconseguir una clima de treball confortable. Des de la capacitat de suportabilitat del treballador davant la seva realitat en un marge de temps determinat, passant per la capacitat d'assimilar els canvis i situacions imprevistes, fins a la capacitat d'heterogeneïtat, necessària davant la complexitat dels diferents elements ambientals que configuren la presó, i que exigirà buscar estratègies d'equilibri. A més a més, cal afegir el gran hàndicap de les presons a causa de les limitacions que pateixen els treballadors i interns, que, per raons de seguretat, es troben amb mancances en matèria tecnològica que els separa encara més de la realitat exterior.

Capítol VII

El lideratge. Un repte en les institucions penitenciàries⁴⁵⁵

“Un líder és millor quan la gent amb prou feines sap que existeix. Quan la seva feina està feta i la seva meta acomplerta, ells diran: ‘Ho hem fet nosaltres’”.

Laozi⁴⁵⁶

Seguint la línia del capítol anterior, per afrontar un canvi en la gestió organitzacional de les dimensions i la complexitat d'un centre penitenciari, caldrà, en primer lloc, saber qui portarà el timó d'aquesta empresa. Seguint les noves tendències organitzacionals, proposem la figura del líder com la persona destinada a assumir les regnes de la qüestió.

VII.1. Conceptes de lideratge en una organització pública moderna

No hi ha una definició única de lideratge ni un únic model d'exercir-lo. El diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans defineix la paraula *liderar* com a *encapçalar, dirigir, i lideratge* com a *condició de liderar*. Sovint identifiquem aquest concepte amb una persona, amb un “líder”, que és qui reuneix aquesta competència “excepcional”, a la qual de vegades se li atribueix una certa categoria de “do”, de “qualitat innata” de l'individu que identifiquem com a tal.⁴⁵⁷ D'altra banda, es defineix el lideratge com el conjunt de capacitats que té una persona per influir en la ment de les persones o en un grup de persones determinat, i fer que aquest equip treballi amb entusiasme, encara que la realitat sigui diferent, en l'assoliment de metes i

⁴⁵⁵ Dijous, 13 de novembre del 2014.

La vicepresidenta del Govern reivindica la força innovadora dels empleats públics en la presentació de la jornada “Nous lideratges”. En el marc de la jornada destinada a l'optimització del talent en la recerca de la innovació, la vicepresidenta Joana Ortega ha fet referència al caràcter essencial de l'acció transformadora dels líders dels grups de treball per consolidar les condicions que afavoreixin la innovació en l'activitat i el funcionament òptim de l'Administració.

<http://politiquesdigitals.gencat.cat/ca/detalls/Noticia/141114-Jornada-Nous-lideratges>

⁴⁵⁶ LAOZI (VI-IV aC). Pensador xinès. Conegut com el creador del taoisme. El seu nom significa “vell mestre”. Recuperat de https://www.biografiasyvidas.com/biografia/l/lao_tse.htm

⁴⁵⁷ BONAL, E. Institut de Govern i Polítiques Públiques. Fundació Jaume Bofill.

objectius. També s'entén com la capacitat de prendre la iniciativa, gestionar, convocar, promoure, incentivar, motivar i avaluar un grup o equip. En l'administració d'empreses el lideratge és l'exercici de l'activitat executiva en un projecte, de manera eficaç i eficient, ja sigui aquest personal, gerencial o institucional (dins el procés administratiu de l'organització). El *Diccionari de Ciències de la Conducta* (1956) defineix el lideratge com les “qualitats de personalitat i capacitat que afavoreixen la guia i el control d'altres individus”. Altres definicions són: “El lideratge és un intent d'influència interpersonal, dirigit a través del procés de comunicació, a l'assoliment d'una o diverses metes”.⁴⁵⁸

Segons l'ISO 9001, es defineix el lideratge com “la unitat de propòsit i l'orientació de l'organització creant i mantenint un ambient intern en què el personal es pot arribar a involucrar en la consecució dels objectius plantejats. D'aquesta manera es garanteix que els objectius siguin coneguts per tothom i motiva a la seva consecució, les intervencions són avaluades i implementades de manera integrada i augmentant la comunicació entre tots els estaments. Així s'aconsegueix considerar les necessitats de tothom, crear una visió de futur, incorporar i mantenir valors compartits, d'imparcialitat i models ètics de comportament, crear confiança, proporcionar als professionals els recursos necessaris, la formació i la llibertat d'actuació amb criteri, autoritat i responsabilitat i animar i reconèixer la contribució dels professionals”.⁴⁵⁹

VII.2. El lideratge organitzatiu als centres penitenciaris

És evident que per liderar cal ser membre d'un grup, equip o col·lectiu, i que no tothom serveix per exercir aquest lideratge. Els/les líders d'una presó desenvolupen la seva feina dins una organització tancada que funciona les 24 hores al dia. Aquesta organització penal és una unitat social, coordinada de manera conscient, formada per una suma de col·lectius, i que

⁴⁵⁸ MARCH AMENGUAL, J.M. (2011). *Empowerment: Model i instrument de mesura basat en les variables primàries o efectives PIEQ (Primary items empowerment questionnaire)*. Universitat de Girona p. 100. [PDF]. Recuperat de <https://www.tdx.cat/handle/10803/32036>

⁴⁵⁹ “Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001” (2015). AENOR Formación

funciona sobre una base relativament contínua (Reglament Penitenciari) i preestablerta, a fi d'assolir una meta comuna o una sèrie d'objectius. La presó és una organització de servei, com qualsevol altre dependència de l'Administració, ja sigui estatal, autonòmica o local. Les persones que supervisen les funcions dels diferents col·lectius i que són responsables d'aconseguir les metes en aquestes organitzacions són els líders executius públics, representats en la figura del director/a⁴⁶⁰ i gerent⁴⁶¹ i la resta de sotsdirectors, fonamentalment, tal com manifesta el Reglament Penitenciari.

Cal destacar que en les institucions penitenciàries estem parlant d'un lideratge que ha de gestionar la suma de grups, equips de treball i col·lectius, pressupostos, mobiliaris, edificis dependents de diferents departaments institucionals amb les seves especificitats i instruccions; aquests col·lectius, al mateix temps, tenen el seus propis caps o coordinadors/es, que es dediquen a exercir de "falsos líders" o petits líders, i executen les instruccions dels seus respectius superiors. Efectivament, a les presons el paper del petit líder dins la jerarquia establerta l'assumeixen professionals, ja sigui per antiguitat, oposició o a dit, sense vetllar per si reuneixen els requisits específics de formació ni d'experiència. Des dels sotsdirectors, els comandaments intermedis, els caps d'equip, els caps de servei i els caps d'unitat, els de manteniment, neteja, tallers, cuina... La suma de professionals que exerceixen de "petits líders" del seu col·lectiu voreja l'absurd, quan ni tan sols s'ha previst si reuneixen les condicions, i tot plegat genera confusions i contradiccions en els missatges, encavalcament de funcions i multiplicació de la burocràcia. Començant pel mateix concepte de lideratge, que, seguint la definició dels models més apropiats de *management*, és contrari al concepte actual de direcció

⁴⁶⁰ SECCIÓ 1A: El/La director/a. Article 12. El/La director/a: 1. El/La director/a del centre penitenciari: serà la màxima autoritat de l'establiment i tindrà la representació del centre directiu del departament competent en matèria d'execució penal i dels òrgans col·legiats del centre penitenciari, i serà la persona obligada, en primer terme, de complir i fer complir les lleis, els reglaments i altres disposicions, especialment les que fan referència al servei [...] (Decret 329/2006, de 5 de setembre).

⁴⁶¹ SECCIÓ 2A. El/La gerent. Article 13. El/La gerent. 1. El/La gerent, amb rang de sotsdirector/a, dependrà de la director/a i serà la persona responsable de la gestió dels recursos humans, econòmics, materials i patrimonials assignats al centre penitenciari, a més del funcionament de l'àmbit administratiu i de serveis, i especialment de la direcció de l'oficina de gestió unificada dels expedients dels interns/es. 2. Específicament, seran competències del gerent [...] (Decret 329/2006, de 5 de setembre).

i/o coordinació al qual estem tan acostumats, i que trenca definitivament la gestió piramidal d'organització establerta fins ara.

Per tant, a l'hora d'abordar el lideratge d'una institució de la magnitud de les presons, i més concretament de les macropresons, estariem parlant d'un lideratge absolut, d'un líder de petits líders, capaç d'engegar aquest complex engranatge i portar a bon terme els objectius establerts de i per tota la institució, i crear cohesió entre tots els integrants, que són molts. El líder ha de ser conscient que identificar els processos interrelacionats entre si afavoreix l'eficàcia i eficiència, ajuda a entendre les interdependències que hi ha entre els diferents grups del sistema, facilita una interpretació més bona de les funcions i responsabilitats necessàries per a la consecució dels objectius i redueix les barreres interfuncionals; s'identifiquen les limitacions de recursos abans d'actuar i millora el sistema per mitjà del mesurament i l'avaluació. Partint de la base que el bon funcionament d'una presó consisteix en l'optimització de les interrelacions entre els diferents grups que la componen, incloent-hi els interns, queda patent que cal tenir un perfil molt específic per assumir la tasca de liderar no només la presó, sinó també de canalitzar la realitat obsoleta cap a un canvi de model de gestió organitzacional.

VII.3. Lideratge motivacional per als treballadors penitenciaris

La motivació del treballador penitenciari és fonamental, per bé que gairebé inexistent. És, per tant, el factor que facilita o impedeix que una activitat sigui mantinguda i dirigida cap a una finalitat concreta. Tal com defineixen Ramírez, Abreu i Baii: "La motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios medios y en otros necesitamos la ayuda e los demás. Vivir motivado o desmotivado es también motivo de vivir con ilusión si

esta, los proyectos de futuro, los retos y desafíos solo los pueden alcanzar personas con capacidad de motivación e iniciativa personal”.⁴⁶²

De fet, les persones, quan tenen satisfeta una necessitat, per tendència natural comencen a sentir-ne d'altres. Així doncs, cal avaluar la prioritat de necessitats per incentivar i crear expectatives de canvi i millora dins la institució penitenciària i els seus integrants. El sentit d'equitat envers els professionals penitenciaris garanteix la individualitat i especificitat de cadascú, i impulsa un rendiment superior, a més d'una manifestació clara de la capacitat valorativa del líder en relació amb la individualitat de cada professional. La fluïdesa del tracte i transmissió d'objectius en benefici de la comunitat afavoreix que la motivació extrínseca inicial que genera satisfacció laboral es converteixi en motivació intrínseca del professional, de manera que actuï amb convicció i ganes i fomentant, per tant, que es plantegi un pla de millora personal per augmentar el rendiment. D'aquesta manera, a més a més, el professional es deixa de sentir un executor sotmès a la voluntat dels superiors per passar a sentir-se un membre més de l'organització.

Tal com expressa Jorge Cuervo: “Tanto para innovar como para adaptarse activamente o para cuidar bien a sus clientes o usuarios hace falta que todos los miembros de la organización, incluso aquellos que no participan directamente en estos procesos, vayan más allá del mero cumplir, tienen que “querer hacerlo”. Y todavía mejor si disfrutan haciéndolo. Ese querer hacerlo es lo que denominamos “actitud”. Sin ella no hay compromiso, y sin compromiso no hay resultado. [...] la actitud es clave para la supervivencia [...] la diferencia entre la vida y la muerte de la organización está marcada cada vez más la por el factor humano y no por los

⁴⁶² RAMÍREZ, R.; ABRE, J.L. i BAILL, M.H. “Work motivation, fundamental factor for achievement of organizational objectives: Case of a steel pipe manufacture company”. *International Journal of Good Conscience*. Vol. 3, n. 1 pp. 143-185. Citat a Serrat Julià, M. A. (2014) *Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos*. Barcelona; UAB. Departament de Dret Públic i de Ciències Històricojurídiques. [PDF]

‘recursos humanos’. ¡Por eso los tiempos que vivimos están siendo tan crueles con nuestro estilo directivo!’⁴⁶³

Val la pena destacar l’apreciació diferencial que fa l’autor entre el *factor humà* i els *recursos humans*. Al primer el considera la base vital de qualsevol organització i al segon una manera més de gestionar el personal. Una apreciació curiosa, tenint en compte que actualment la tecnologia precisament està envaint les funcions dels professionals.

Figura 5
Actituds per a una bona productivitat laboral.



Nota: elaboració pròpia

Un cop els professionals actuïn per pròpia convicció caldrà activar noves necessitats o reprendre'n de segon ordre que van quedar arraconades en un primer moment per seguir mantenint la productivitat laboral, entesa com la relació entre els resultats i el temps emprat per obtenir-los.

Dins aquest model motivacional volem fer esment a una de les mancances més destacades de les institucions penitenciàries: **el procés de comunicació**. Efectivament, en funció de qui, com, quan i per què es transmet un missatge es generarà una incidència clara en el clima de treball. L'estil de comunicació és un factor determinant en el comportament futur dels professionals.

Efectivament, no només cal transmetre una informació, sinó ser conscient que entre allò que es vol dir i el que s'entén hi ha un arc de distorsió que no es pot ignorar, sobre la base de què

⁴⁶³ CUERVO, J.; Op. cit. p. 18

es vol dir, com es diu el missatge, el temps, el moment, la seva complexitat i fins i tot l'estat d'ànim del professional que el rep, que, alhora, pot interpretar i seleccionar el missatge rebut de manera diferent de la intenció de l'emissor. Tant el missatge intel·lectual (el que es vol dir) com l'emocional (com es diu i com s'interpreta) seran fonamentals en el procés de motivació del personal. Cal posar èmfasi en on som, què som i què volem ser, cap a on volem anar. Per transmetre el missatge de canvi caldrà tenir en compte el clima de treball, la comprensió dels objectius (missatges senzills), canalitzar els possibles conflictes que se'n puguin derivar, prendre decisions a vegades difícils, definir amb cura la tasca de cada professional, vigilar comportaments tòxics i establir criteris d'avaluació a curt, mitjà i llarg termini.

VII.3.1. La importància de la comunicació i el *feedback* en l'execució de les ordres en l'organització penitenciària

Considerant la comunicació com “un proceso por el que los individuos interaccionan entre sí, mediante símbolos que representan información, ideas, actitudes y emociones con el fin de influirse mutuamente”,⁴⁶⁴ cal plantejar-se quins són els elements essencials perquè la comunicació dins una organització tan complexa com és la presó sigui eficaç i aconseguixi els objectius previstos. Tal com afirmen els autors: “Las relaciones que se dan entre los miembros de una organización se establecen gracias a la comunicación; en esos procesos de intercambio se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos y se le encuentra sentido a ser parte de ella. Toda institución debe priorizar dentro de su estructura organizacional un sistema de comunicaciones e información que dinamice los procesos a nivel interno para que se promueva la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura

⁴⁶⁴ LLACUNA MORERA, J.; PUJOL FRANCO, L. (2005). NTP 685. *La comunicación en las organizaciones* p. 1. Institut Nacional de Seguretat i Higiene a la Feina. Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. Espanya

organizacional, donde cobra sentido el ejercicio de funciones y el reconocimiento de las capacidades individuales y grupales.⁴⁶⁵

Seguint aquesta afirmació, dins l'organització penitenciària cal establir un sistema de comunicació en què tots els integrants siguin no només receptors passius dels missatges, sinó també participants de la comunicació i creïn un *feedback* enriquidor i constructiu en què tothom té cabuda. Seguint els mateixos autors, coincidim que les barreres de comunicació més habituals que trobem a les presons són les següents:

- **Psicològiques:** les trobem, sobretot, en la comunicació entre interns i professionals. Ja sigui per barreres idiomàtiques (àrab, xinès...) que generen angoixa a qui es vol expressar i no pot, ja sigui de valors (les diferents cultures tenen diferents escales de valors, un fet que dificulta l'enteniment en la comunicació), en els hàbits de conducta (el llenguatge agressiu o poc empàtic dels interns, o bé distant i asèptic d'alguns professionals...) o fins i tot en les percepcions (subjectivitat de com l'intern percep el professional o de quina manera el professional percep l'intern).

- **Físiques:** es troben tant en la relació entre els professionals i entre els professionals i els interns, a més de les interaccions dels interns amb els professionals: la mala acústica dels espais, la megafonia, el soroll de la televisió, les distàncies físiques, els *walkie-talkies* o la manca d'aquests... Tot això fa que els missatges arribin distorsionats o que directament no arribin.

- **Semàntiques:** els diferents significats dels símbols, imatges i accions o la seva absència generen dificultat de comprensió o malentesos, especialment entre la població immigrant i/o analfabeta.

- **Altres:** aquestes barreres són les que més es donen entre els professionals, ja sigui des d'una estructura comunicativa vertical (o jeràrquica) o bé horitzontal: contradiccions, missatges

⁴⁶⁵ *Ibidem* p. 1

erronis, canvis de tema i d'ordres, interrupcions, no escoltar o manca de temps per escoltar, diferents interpretacions d'un mateix missatge, respondre a una pregunta amb una altra pregunta, cartells penjats, tangencialització, correus massius que es donen per fet que s'han llegit, etc.

Així doncs, caldrà vetllar perquè els missatges s'emetin de manera íntegra i clara, sobretot si el receptor és genèric, a fi de garantir-ne la comprensió i afavorir la cooperació de tots els treballadors en la consecució dels objectius establerts sense generar dubtes, confusions o interpretacions diverses. Aquesta comunicació també ha de ser equilibrada (assegurar-se que els missatges siguin coherents amb els receptors i les accions per executar dins l'organització); moderada (l'estrictament necessària, sense exageracions, concreta i concisa) i amb una difusió que garanteixi que arriba a tots els professionals implicats en les accions. En aquest punt paga la pena fer un èmfasi especial en l'avaluació per tal de revisar i perfeccionar els canals i sistemes de comunicació; s'han de revisar i millorar de manera periòdica.

Cal fer esment de les comunicacions indirectes (quan hi ha elements intermediaris entre l'emissor i receptor), que sovint es donen en les organitzacions complexes. Efectivament, quan l'intern (receptor final de tot el sistema organitzatiu) rep un missatge, generalment escrit, aquest document ha passat per tants intermediaris que quan vol respondre a l'emissor la tasca és tan costosa en esforç com duradora en el temps que l'intern (i sovint el professional) hi renuncia. El fet de no conèixer personalment l'emissor o que sigui un cap jeràrquic també dificulta aquesta interrelació.

Dins una organització complexa com és un centre penitenciari, on els missatges habitualment són descendents (on una minoria comunica a una majoria; és a dir, de superiors cap a inferiors) o horitzontals (d'iguals a iguals en els càrrecs o llocs de feina), és necessari fer un esforç de comunicació en què els receptors (que són la majoria de professionals i interns) puguin prendre part activa i establir un *feedback* comunicatiu en el qual la seva veu es pugui

fer sentir i afavorir la participació activa dels professionals en la dinàmica del centre, i minimitzar la percepció d'objecte passiu limitat a complir ordres. Es fa necessari més que mai que la comunicació sigui una eina de canvi que garanteixi la transmissió i difusió de nous models de gestió, l'acceptació i interiorització dels nous valors i les pautes de gestió que acompanyin el nou model de gestió organitzacional.

En definitiva, cal descongelar l'immobilisme en què estem submergits a fi de canviar les conductes i sistemes formals i no formals que impedeixen la transformació i el desenvolupament cap a un nou model de gestió. I per això caldrà vetllar per una qualitat total en els mecanismes de comunicació.

VII.4. Funcions del lideratge en la gestió organitzacional penitenciària

Els equips directius dels centres penitenciaris desenvolupen la seva feina en una organització. Aquesta és una unitat social, coordinada de manera conscient, composta per persones, grups, col·lectius i estaments, i que funciona sobre una base relativament contínua amb l'objectiu d'assolir una meta comuna o una sèrie d'objectius. Per tant, han de reunir tot un seguit de competències i capacitats en comportament organitzacional que garanteixi el compliment dels objectius i arribar a una qualitat del servei que tendeixi a l'excel·lència.

D'altra banda, han d'aconseguir que les coses es duguin a terme per conducte d'altres persones. Prenen decisions, assignen recursos i dirigeixen les activitats d'altres per poder assolir metes. Seguint Robbins,⁴⁶⁶ aquestes capacitats han de formar part de les funcions que desenvolupen, tal com exposarem a continuació.

⁴⁶⁶ ROBBINS, S.P.; Op. cit. pp. 3-7

VII.4.1. Funcions interpersonals i institucionals dels directius de l'administració penitenciària

L'adaptació de tècniques de direcció i gestió de directius dins l'administració penitenciària pot enriquir l'excel·lència en la tasca de dirigir equips de persones, les quals esperen habilitats pròpies per a la gestió d'un centre penitenciari.

De les entrevistes personals a directius de l'administració penitenciària n'inferim que la feina que duen a terme els professionals executius hauria de portar implícita la vocació, la formació especialitzada i una sensibilitat especial cap a la responsabilitat social corporativa, ambiental, laboral i de gestió de recursos humans. En aquest sentit, els processos de treball planificats o regulats per procediments i sistemes reconeguts pot dotar dels recursos necessaris que ens permetin obtenir un retorn i una satisfacció com a directiu públic professional. Quan parlem de directives en l'àmbit d'un centre penitenciari ens referim al que s'exposa al Decret 329/2006, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal de Catalunya, més en concret de l'article 12 al 19, incloent-hi les seves funcions bàsiques. En paraules del doctor Salvador Serna,⁴⁶⁷ “davant la crisi del model organitzatiu burocràtic, caracteritzat per la uniformitat i la impersonalitat pel que fa al tractament del personal, es planteja un nou model organitzatiu, caracteritzat per la flexibilitat en la gestió dels recursos humans i per una cultura que prioritza valors com ara l'obtenció de resultats, la responsabilitat, la innovació i la consciència de cost, i que s'orienta a la millora continuada. Amb aquesta orientació s'han desenvolupat diverses línies d'actuació en el camp de la gestió dels recursos humans, tot i que sovint amb problemes importants de coherència interna. Així, per exemple, canvis orientats a incidir sobre la motivació i a crear una cultura de lideratge, com la pròpia avaluació de l'acompliment [...]”

⁴⁶⁷ SALVADOR, M. (1997): *Polítiques de Funció Pública: L'avaluació dels recursos humans*. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya

Els processos de selecció dels directius i comandaments intermedis tenen un component “digital” pel que fa a l’elecció, un element decisor de conveniència de grup. Per tant, des de fa anys es fa necessari que el personal directiu dugui a terme una formació concreta a fi de desenvolupar habilitats per a la gestió de plantilles i patrimoni, un aspecte que fins ara no s’ha assolit.

Els directius acostumen a estar sobrecarregats en les seves obligacions, atesa la complexitat del cosmos penitenciari. Així i tot, no solen delegar fàcilment les seves tasques ni confiar en els professionals més pròxims als quals els pertoca una funció assignada, ja que al mateix temps s’acostumen a crear les seves pròpies persones de confiança, encara que no es corresponguin amb les seves funcions. En conseqüència, es veuen obligats a treballar en excés i a assumir massa tasques superficialment; per tant, el primer pas per proporcionar alguna ajuda al directiu consisteix a descobrir “lo que realmente es su trabajo”.⁴⁶⁸ Dit d’una altre manera, sense que importi el nivell jeràrquic que ocupen els directius en qualsevol mena d’organització, segurament quan es consulti sobre les seves tasques, probablement les associaran amb les funcions administratives de planejar, organitzar, dirigir i controlar; és a dir, el que es coneix com l’aplicació del procés administratiu.

VII.5. La presa de decisions dels directius penitenciaris

Tal com expressen Hammond, Keeney i Raiffa, si prendre decisions se’ns fa difícil és “porque no sabemos tomar bien las decisiones. Pese a la importancia que tienen en nuestra vida, pocos hemos recibido entrenamiento en la materia, de manera que tenemos que aprenderla por experiencia”.⁴⁶⁹

⁴⁶⁸ MINZTBERG (1991)

⁴⁶⁹ HAMMOND, J.S; KEENEY; i RAIFFA HOWARD, R.(1999) *Decisiones inteligentes. Guía práctica para tomar mejores decisiones* p. 13. Escola de Policia de Catalunya. Generaliat de Catalunya. Gestió 2000

La gestió de personal, segons alguns autors, ha de ser una eina al servei de l'eficiència organitzativa. “La seva raó de ser principal és ajudar l'organització a assolir els seus objectius. Per aconseguir-ho la gestió de recursos humans impulsa accions de dos tipus: accions dirigides a desenvolupar la motivació i el compromís dels treballadors i accions dirigides a enfortir la cultura comuna i a millorar les seves competències professionals”.⁴⁷⁰

Una de les accions que donen suport a la consecució d'aquests objectius és l'avaluació de l'acompliment de la metodologia de treball escollida. Els directius inicien i supervisen nous projectes que milloren l'acompliment de l'organització. Com a gestors d'aldarulls, porten a terme accions correctives en resposta a problemes no previstos anteriorment. Com a assignadors de recursos, són responsables d'assignar recursos humans, físics i monetaris. Finalment, els directius exerceixen el paper de negociadors quan discuteixen i negocien amb altres entitats o departaments a fi d'obtenir avantatges per a la seva pròpia presó.

En aquest sentit, el doctor Rodríguez Fernández afirma que “la calidad del servicio es el resultado de la comparación entre las expectativas y las percepciones de desempeño del servicio público que se realiza. En efecto, la satisfacción de los ciudadanos con el servicio recibido y la calidad del servicio realizado se resume en una simple operación aritmética: Satisfacción = Calidad Recibida – Calidad Esperada”.⁴⁷¹

El mateix autor afirma que per aconseguir la “Qualitat Total” cal provocar un canvi en el procés “productiu”.⁴⁷² Per avaluar-la, una condició necessària és la parametrització i control exhaustiu i sistemàtic de tot el procés administratiu fins que arribi a l'intern.

Evidentment, tots els elements i actors que treballen pensant en l'intern són cadenes de funcionament que no poden fallar en cap cas. Si falla una falla tot. L'origen de la qualitat del

⁴⁷⁰ SISTERNAS, X. (1999). “Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas: Un enfoque de gestión”. A: LOSADA, C (Ed.). *¿De Burócratas a Gerentes?*. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo

⁴⁷¹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, S. *Calidad Policial y Ciudadanía* p. 17. [Tesi doctoral]. UAB

⁴⁷² En el cas que ens ocupa, la “producció” fa referència a la consecució dels objectius establerts en relació amb cada intern.

servei comença a l'inici, quan l'intern ingressa al centre, i no al final, quan l'intern surt en llibertat.

0 DEFECTES + SATISFACCIÓ CLIENT = QUALITAT TOTAL
--

VII.6. Habilitats del directiu públic

VII.6.1. Habilitats humanes

Cal tenir capacitat de treballar amb altres companys, comprendre'ls i motivar-los, tant en l'àmbit individual com en grup. Molts directius són experts des d'un punt de vista tècnic, però incompetents des del punt de vista interpersonal. Per exemple, poden ser oients passius, incapaços de comprendre les necessitats de les altres persones, o bé tenir dificultats a l'hora de gestionar conflictes. Com que els administradors duen a terme les coses per mitjà d'altres persones, cal que desenvolupin les seves habilitats humanes de comunicar, motivar i delegar.

VII.6.2. Habilitats conceptuals

Aquest concepte fa referència a la capacitat mental per analitzar i diagnosticar situacions complexes, en què els administradors descobreixin els problemes, identifiquin opcions que els puguin corregir i avaluin aquestes alternatives a fi de seleccionar-ne la millor. Els directius administradors han de ser competents en el terreny tècnic i interpersonal, però poden fracassar a causa de la seva incapacitat per processar i interpretar racionalment la informació.

Entrant una mica més en el detall, gosem dir que dins de cada col·lectiu de presons es pot perfilar la figura del líder positiu (o constructiu) i la del líder negatiu (tòxic o destructiu). Aquests segons, per bé que són minoria, sovint tenen prou capacitat per influenciar negativament en el grup intoxicant i dificultant la tasca a la qual està destinat el col·lectiu, fins al punt que professionals que no comparteixen el seu *modus operandi* l'acaben acceptant amb

l'objectiu de sobreviure dins el grup. Per acabar, fem esment del líder natural, aquell que, pel seu tarannà i perfil propi, reuneix els requisits per poder aconseguir un petit comandament/lideratge amb garanties d'èxit però que, a hores d'ara, el sistema li ho impedeix, i d'aquesta manera es desaprofita un valor segur per la institució i es condemna el professional a l'enquistament.

Els caps i coordinadors vetllen perquè els seus respectius col·lectius executin les normes i instruccions rebudes, controlen el personal, eleven informes i fan acte de presència en les reunions protocol·làries. Ara bé, ens atrevim a dir que pocs d'ells han rebut formació bàsica en referència amb els actuals models de lideratge de grups i equips, que es podrien resumir a saber desenvolupar les pautes d'actuació que detallem tot seguit.

VII.7. La figura del líder en l'organització

Al llarg de la història s'han creat diferents models teòrics de lideratge; en el cas que ens ocupa, considerem que el model únic de lideratge capaç de gestionar qualsevol mena d'empresa o iniciativa dins l'àmbit penitenciari no ens serveix a causa de l'especificitat del nostre món. Així doncs, primer cal conèixer la realitat penitenciària per després triar quin model de gestió és el més adequat per a les presons. Només aleshores podrem filar prim a fi de seleccionar el líder que més convingui segons el seu perfil personal i professional.

Considerem que ha de ser un professional que no formés part de l'estructura política, rígida o formal de l'administració penitenciària o de l'alta administració, sinó que sigui un professional membre d'Institucions Penitenciàries que, pel seu bagatge i la seva formació, a més de tenir un perfil carismàtic sigui acceptat per una majoria.

En tot cas, i a grans trets, considerem que el responsable d'un nou model estratègic de gestió ha de reunir les capacitats següents:

- Saber gestionar els conflictes (estar en desacord, confrontar, expressar sentiments, crear confiança per mitjà de ser clar i directe). Els conflictes de competències entre col·lectius, les contradiccions entre els comandaments, els horaris, els torns de vacances... Tot això està a l'ordre del dia.
- Identificar-se amb els diferents papers que desenvolupen els diferents comandaments, a més de les diferents funcions de cada col·lectiu.
- Ser objectiu, abstenir-se de jutjar els professionals, comprendre i validar els altres i ser taxatiu amb els comportaments destructius.
- Mantenir-se relativament apartat de les situacions i vivències diàries que es donen i evitar involucrar-se massa en les emocions i percepcions amb l'objectiu de poder mantenir la perspectiva.
- Donar reconeixement als altres i acceptar l'èxit sense aplaudiments.
- Començar a partir de la realitat penitenciària, no des d'on li agradaria començar, cosa que arrossegaria els altres a un fracàs evident.
- Entrar i sortir de la funció d'"expert" segons convingui.
- Facilitar la independència als professionals; estar disposat a ser prescindible i cedir.
- Evitar tractar de fer-ho tot, rebutjar assignacions quan sigui convenient i revelar obertament les seves limitacions i sense disculpar-se per això.
- Ser honest, dir la veritat i arriscar-se a perdre l'assignació.
- Ser flexible i canviar la direcció quan canvien les situacions.
- Mantenir una influència optimista, considerar que les organitzacions i la gent estan "emergint" cap al seu potencial i que no són casos perduts.
- Demanar i rebre retroalimentació directa.
- Acceptar treballar amb persones que potser no li agraden.

- Establir relacions amb altres líders, compartir experiències i suport i ajudar-se a sortir endavant retroalimentant-se i enriquint-se.
- Utilitzar les seves habilitats per al seu propi desenvolupament en benefici de la comunitat.

VII.8. Perfil de lideratge en les institucions penitenciàries

Un cop situats en aquestes noves propostes de gestió, ja estem capacitats per poder definir quin ha de ser el perfil de líder que interessa en les institucions penitenciàries. Considerem que ha de manifestar característiques tant innates (lligades a la personalitat i al potencial adquirit durant la infantesa) com adquirides (influències externes, coneixement, formació i experiència). Tal com expressa Cuervo, J.: “El liderazgo se ejerce desde la persona completa”.⁴⁷³

En el cas que ens ocupa, en la figura del líder destacariem, en el seu perfil, les qualitats que enumerem a continuació, extretes dels diferents camps teòrics existents i adaptades a les institucions penitenciàries.

VII.8.1. Qualitats innates i capacitats humanes del líder penitenciari

Una bona gestió del personal ha de garantir un servei òptim cap als interns. Per aconseguir-ho caldrà que els professionals percebin en el seu líder tota una sèrie de capacitats, de les quals destaquem les expressades per López Camps i Gadea Carrera:

- **Fiabilitat:** cal que el professional confii en els compromisos de gestió.
- **Competència:** ha de demostrar capacitats, coneixements i habilitats per fer la gestió pròpia de la seva feina. Demostrar que és la persona adequada per atendre les demandes.

⁴⁷³ CUERVO, J. Op. cit. p. 35

- **Capacitat de resposta:** predisposició a l'ajuda i a garantir un servei àgil i ràpid. Minimitzar la burocràcia fent servir les noves TIC.
- **Accessibilitat:** facilitar el contacte i comunicació amb els professionals, el compliment d'horaris i atenció individualitzada i personalitzada.
- **Empatia i cortesia:** entendre i atendre la realitat individual de cada persona, i respectar-ne les creences, tradicions...
- **Comunicació:** transmetre la informació de manera clara, entenedora, amb vocabulari senzill i comprensiu.
- Capacitat d'escoltar.
- **Credibilitat:** garantir la veracitat de tota la gestió. Cal transmetre confiança respecte a la bona gestió.
- **Seguretat:** evitar els dubtes, riscos, garantir la confidencialitat i l'ús de les dades personals i d'imatge.
- **Comprensió:** entendre les necessitats dels professionals.
- **Evidència física:** deixar constància del servei a fi d'evitar el sentiment de desprotecció (número de registre, signatures, rebuts...).
- **Igualtat:** tracte igualitari, evitar els estereotips, amiguismes, familiaritats o fins i tot actituds de menyspreu.
- **Honradesa:** no manifestar mai que treballes a l'Administració per comoditat, raons polítiques o interessos particulars, sinó transmetre sempre convicció de servei.
- Tenir coneixement de si mateix i confiança en les seves capacitats, tant en les relacions interpersonals com en la consecució dels seus objectius i criteris organitzatius.
- Saber reconèixer les seves pròpies virtuts i defectes, el seu potencial i els seus punts febles; destacar els primers i esmenar els segons.
- Tenir sentit de l'equitat.

- Manifestar empatia i intel·ligència emocional per entendre i fer-se entendre. Treballem amb persones, per persones.
- Tenir inquietuds, ser innovador, responsable i amb ganes de trobar noves maneres d'actuar.
- Ser responsable".⁴⁷⁴

VII.8.2. Habilitats adquirides pels executius líders penitenciaris

- "Saber transformar, generar canvis en benefici de la institució.
- Capacitat de motivar, d'aconseguir que els objectius generals siguin els mateixos que els individuals dels professionals i que el que es fa és el millor per a la comunitat.
- Establir metes específiques que incentivin el professional.
- Saber crear expectatives que mantinguin la motivació durant tot el procés.
- Aplicar la teoria del flux; és a dir, motivar, generar reptes de manera que el professional ja exerceixi les seves funcions pel plaer de poder-ho fer, per la satisfacció personal que li suposa.
- Generar motivacions intrínseques i evitar el paper de submissió del treballador.
- Saber establir metes i objectius a curt, mitjà i llarg termini que siguin viables.
- Capacitat de planificació. Establir els passos per arribar als objectius: què, com, quan, qui..., la gestió de recursos humans i econòmics.
- Conèixer el potencial humà de què disposa i establir els objectius segons la realitat.
- Saber delegar i fomentar les capacitats de cadascú, fomentar l'enriquiment i formació dels professionals perquè creixin i es reinverteixi en la institució. Donar oportunitats a tothom.
- Ser agradable als altres en presència, actitud i interès per les persones.

⁴⁷⁴ LÓPEZ CAMPS i GADEA CARRERA (2000): *Servir al Ciudadano. Gestión de la calidad en la Administración pública*. Ediciones Gestión

- Estar format i informat, saber processar la informació, interpretar-la amb intel·ligència i fer-la servir de manera innovadora i creativa en benefici de la comunitat.
- Tenir un criteri analític i valoratiu, saber modificar sobre la marxa i millorar els resultats.
- Saber treballar en equip seguint les últimes aportacions sobre la qüestió: cohesió, assignació de rols i normes, comunicació, definició d'objectius, interdependència, pla de treball, ordres del dia.
- Economia del temps, no sortir dels programes establerts, acabar allò que es comença.
- Afavorir el *feedback* o retroalimentació permanent entre els membres dels grups per convertir els fracassos en aprenentatges i els èxits en celebracions”.⁴⁷⁵

Partint de tot el que hem expressat fins ara, podríem considerar que la figura del lideratge hauria de substituir la del director, amb aquest últim sent qui la supervisi. A les institucions penitenciàries, però, considerem que totes dues figures són necessàries i complementàries. La direcció com a representant jurídic de la institució envers l'administració pública i la societat, i la figura del líder estaria representada pel gerent o el gestor de la vida interna i diària de la presó. En aquest sentit, el líder és el responsable final dels resultats del funcionament de la presó. Aquí caldria establir les diferències que hi hauria entre direcció i lideratge.

VII.8.3. El director d'un centre penitenciari

- “El seu nomenament procedeix d'instàncies externes a la presó.
- Té autoritat institucional.
- Representa la institució penitenciària de cara a la societat i els organismes públics.
- Dirigeix el centre.
- Dona i rep instruccions i ordres i espera que s'executin.

⁴⁷⁵ Ídem

- Té poder coercitiu i de recompensa atorgat pel poder oficial que representa.
- Vetlla perquè es compleixi la normativa establerta independentment de la seva pròpia opinió. És l'executor de les normes imposades.
- Pren decisions operatives i es preocupa pels resultats.
- La direcció treballa a través dels altres per aconseguir els objectius de l'organització.
- Manté una comunicació unidireccional i vertical.
- Emprèn accions correctives quan l'organització genera enfrontaments i aldarulls importants, així com quan es detecten comportaments que posin en risc la seguretat del centre".⁴⁷⁶

VII.8.4. Lideratge en l'àmbit d'execució penal

- "El/la líder sorgeix d'entre els grups o col·lectius, ja sigui pel seu tarannà, carisma, experiència i afinitat política...
- No sol formar part de l'estructura "oficial i/o política" de l'Administració.
- Té autoritat informal, ètica i moral.
- La seva actitud va dirigida a buscar el millor per al grup i a satisfer necessitats.
- El *feedback*, o els missatges de retorn dels líders envers els professionals i la seva actuació, és descriptiu, concret, positiu i suggerent de nous comportaments.
- El líder treballa influenciant els altres per aconseguir els objectius proposats, sobre la base de l'*empowerment* i del *coaching* com a estils de lideratge.
- Transmet emocions i fa servir la intel·ligència emocional.
- Crea expectatives.
- Es preocupa pels mètodes per damunt dels resultats.
- Fomenta la formació i els valors dels professionals.

⁴⁷⁶ *Ibidem*

- Comunicació empàtica, propera i clara. Sap escoltar i pregunta abans de decidir”.⁴⁷⁷

Seguint les noves tendències organitzacionals, considerem prioritari destacar la figura del líder com aquella persona destinada a agafar les regnes de la situació, en detriment d’un gestor administratiu executor de les ordres que rep.

En primer terme, tot i que no hi ha una definició exacta de lideratge, dins l’àmbit penitenciari i adaptant les normes ISO 9001 a la nostra realitat, definim el lideratge com: “El conjunt de capacitats que una persona té per influir en la ment de les persones o en un grup de persones determinat fent que aquest equip treballi amb entusiasme, encara que la realitat sigui diferent, en l’assoliment de metes i objectius”.⁴⁷⁸

També s’entén com la capacitat de prendre la iniciativa, gestionar, convocar, promoure, incentivar, motivar i avaluar un grup o equip. En segon terme, especifiquem que a les institucions penitenciàries estem parlant d’un lideratge que ha de gestionar la suma de grups, equips de treball i col·lectius, dependents de diferents departaments institucionals (a més de les empreses privades), amb les seves especificitats i instruccions. Aquests col·lectius, alhora, tenen el seus propis caps o coordinadors, que es dediquen a exercir de petits líders executant les instruccions dels seus respectius superiors. Val a dir que dins de cada col·lectiu de presons es pot perfilar la figura del líder positiu (o constructiu) i la del líder negatiu (tòxic o destructiu). Aquests segons, per bé que són una minoria, sovint tenen prou capacitat per influenciar negativament en el grup intoxicant i dificultant la tasca a què està destinat, fins al punt que professionals que no comparteixen el seu *modus operandi* l’acaben acceptant a fi de sobreviure dins el grup.

En tercer lloc, exposem les funcions que hauria d’implementar un líder per cobrir les demandes d’una organització tan complexa com és una macropresó. Aquestes funcions

⁴⁷⁷ Ibidem

⁴⁷⁸ ISO 9001 (2015)

s'estructuren en quatre àmbits ben definits i que desenvolupem al llarg del capítol: la funció administrativa, la funció interpersonal, la funció institucional i la funció informativa.

En quart terme, fem esment de la importància d'una bona capacitat per a la presa de decisions que ha de prendre un líder. Efectivament, són responsables d'assignar recursos humans, físics i monetaris als diferents col·lectius que componen la presó. Els directius han d'exercir el paper de negociadors, quan discuteixen i negocien amb altres entitats o departaments amb l'objectiu d'obtenir avantatges per a la seva pròpia presó.

En cinquè lloc, i dins l'àmbit de les habilitats directives, destaquem les habilitats humanes i conceptuals com una qualitat de lideratge que cal fomentar si volem un canvi organitzacional enfocat cap a un servei de qualitat. La capacitat de treballar amb persones sense considerar-les números o instruments que executen ordres, a més de la capacitat mental per analitzar i diagnosticar situacions complexes i resoldre-les, són àmbits encara per explorar dins la capacitat dels equips directius. Aquestes capacitacions també s'haurien de derivar als caps i coordinadors que formen part de les presons.

El sisè apartat d'aquest capítol incideix en la necessitat d'unes qualitats innates i d'una capacitat específica per poder ser un bon gestor penitenciari, i es defineixen les línies que separen la funció d'un director de la d'un líder, en el cas de presons el gestor de Recursos Humans o la gerència. Es planteja la necessitat de triar un líder segons el seu perfil i el seu coneixement del medi, en detriment de criteris establerts fins ara, com són l'antiguitat, els nivells, els punts o la fidelitat.

Volem concloure aquest capítol esmentant Laurence J. Peter:⁴⁷⁹

⁴⁷⁹ Peter, L.J.. El principi de Peter, o principi d'incompetència de Peter, es basa en "l'estudi de les jerarquies en les organitzacions modernes". Defensa que les persones que fan bé la seva feina són promocionades a posicions de més responsabilitat, de manera que quan no poden formular ni tan sols els objectius d'un treball aconseguen el seu màxim nivell d'incompetència. Laurence J. Peter dedueix que "amb el temps tot lloc tendeix a ser ocupat per un treballador que és incompetent per exercir les seves obligacions", i que "el treball és dut a terme per aquells empleats que encara no han arribat al seu nivell d'incompetència". El principi de Peter va ser deduït de l'anàlisi de centenars de casos d'incompetència en organitzacions, i dona explicació als casos d'acumulació de personal, segons els quals l'increment de personal es fa per posar remei a la incompetència dels superiors jeràrquics i té com a finalitat última millorar l'eficiència de l'organització, fins que el procés d'ascens elevi els nous nomenats als seus nivells d'incompetència.

“En una estructura jeràrquica, cada empleat tendeix a ascendir fins al seu nivell d’incompetència: la nata puja fins a tallar-se”.⁴⁸⁰

VII.9. Resum del capítol

Seguint les noves tendències organitzacionals, en aquest capítol considerem prioritari destacar la figura del líder com aquella persona destinada a agafar les regnes de la situació, en detriment d’un gestor administratiu executor de les ordres que rep.

Entenem el lideratge com el conjunt de capacitats que té una persona per influir en la ment de les persones o en un grup de persones determinat i fer que aquest equip treballi amb entusiasme, encara que la realitat sigui diferent, en l’assoliment de metes i objectius.

Els líders o directius d’una presó desenvolupen la seva feina dins una organització tancada que funciona les 24 hores al dia. Aquesta organització penal és una unitat social, coordinada de manera conscient, formada per una suma de col·lectius i que funciona sobre una base relativament contínua (Reglament Penitenciari) i preestablerta a fi d’aconseguir una meta comuna o una sèrie d’objectius. Per tant, han de reunir un seguit de competències i capacitats en comportament organitzacional que garanteixin el compliment dels objectius i assolir una qualitat del servei que tendeixi a l’excel·lència.

D’altra banda, han d’aconseguir que les coses es duguin a terme per conducte d’altres persones. Els líders (directius) de l’organització penitenciària prenen decisions, assignen recursos i dirigeixen les activitats d’altres per poder assolir metes.

Hem de fer un èmfasi especial en la base de qualsevol procés de canvi: la motivació. Defensem el model motivacional com el factor que facilita que una activitat sigui mantinguda i dirigida cap a una finalitat concreta. Per tant, cal saber avaluar la prioritat de necessitats amb

⁴⁸⁰ FUNDACIÓ JAUME BOFILL: “El lideratge als centres educatius”. [PDF]

l'objectiu d'incentivar i crear expectatives de canvi i millora dins la institució penitenciària i els seus integrants.

La fluïdesa del tracte i transmissió d'objectius en benefici de la comunitat afavoreix que la motivació extrínseca inicial que genera satisfacció laboral es converteixi en motivació intrínseca del professional, de manera que actuï amb convicció i ganes, i que per tant fomenti que es plantegi un pla de millora personal per augmentar-ne el rendiment. Tanmateix, considerem la capacitació com l'eix motivacional que ha de servir per impulsar el procés de canvi. Efectivament, en funció de qui, com, quan i per què es transmet un missatge es generarà una incidència clara en el clima de treball. L'estil de comunicació és un factor determinant en el comportament futur dels professionals. Així doncs, cal establir, dins l'organització penitenciària, un sistema de comunicació en què tots els integrants siguin no només receptors passius dels missatges, sinó també participants de la comunicació i creïn un *feedback* enriquidor i constructiu en què tothom té cabuda i orientat cap a una cultura integradora, àgil, dinàmica, satisfactiva i optimitzant.

De la mateixa manera, s'insisteix en la necessitat d'uns bons canals de comunicació que afavoreixin l'efectivitat dins l'organització penitenciària. Cal destacar les barreres comunicatives "cròniques", com ara els impediments psicològics (comunicació entre interns i professionals, sobretot amb els immigrants); els impediments físics (distàncies a les macropresons, mala acústica dels espais, la megafonia, la manca de *walkie-talkies...*), i els impediments semàntics (els diferents significats dels símbols, imatges i accions o la seva absència generen dificultat de comprensió o malentesos, especialment entre la població immigrant i/o analfabeta).

També es proposen un seguit d'estratègies necessàries per aconseguir l'èxit d'un canvi en el model de gestió. Presentem tècniques de màxima incidència en tots els estrats, tan verticals com horitzontals, que componen el medi penitenciari, però minimitzant el risc de fracàs. El

suport dels alts càrrecs de l'administració penitenciària, l'entrenament de la figura del líder a l'hora de transmetre nous models de gestió, saber transmetre valors i principis per mitjà dels canals de comunicació, com també a partir de les actituds i reunions, tant formals com informals, minimitzar els comportaments unilaterals que s'escapen de la línia, canviar l'estil administratiu i l'estructura organitzacional (menys autoritat i més gestió participativa), fomentar les recompenses, incentius i promocions d'aquells que fan costat a la línia d'actuació proposada (fent canvis de personal, si escau), o contractar personal adequat per damunt del criteri de punts i antiguitat, seran alguns dels criteris més rellevants per tal d'implementar un canvi en la gestió.

Tot i que no hi ha una definició exacta del concepte de lideratge, dins l'àmbit penitenciari, i adaptant les normes ISO 9001 a la nostra realitat, definim el lideratge com "el conjunt de capacitats que té una persona per influir en la ment d'altres persones o en un grup de persones determinat i fer que aquest equip treballi amb entusiasme, encara que la realitat sigui diferent, en l'assoliment de metes i objectius".⁴⁸¹ També s'entén com la capacitat de prendre la iniciativa, gestionar, convocar, promoure, incentivar, motivar i avaluar un grup o equip.

Especifiquem que a les institucions penitenciàries estem parlant d'un lideratge que ha de gestionar la suma de grups, equips de treball i col·lectius, dependents de diferents departaments institucionals (a més de les empreses privades), amb les seves especificitats i instruccions. Aquests col·lectius, alhora, tenen el seus propis caps o coordinadors, que es dediquen a exercir de petits líders executant les instruccions dels seus respectius superiors. Val a dir que dins de cada col·lectiu de presons es pot perfilar la figura del líder positiu (o constructiu) i la del líder negatiu (tòxic o destructiu). Aquests segons, per bé que són una minoria, sovint tenen prou capacitat per influenciar negativament en el grup intoxicant i dificultant la tasca a la qual està

⁴⁸¹ ISO 9001 (2015)

destinat, fins al punt que professionals que no comparteixen el seu *modus operandi* l'acaben acceptant a fi de sobreviure dins el grup.

Exposem les funcions que hauria d'implementar un líder per cobrir les demandes d'una organització tan complexa com és una macropresó. Aquestes funcions s'estructuren en quatre àmbits ben definits i que desenvolupem al capítol: la funció administrativa, la funció interpersonal, la funció institucional i la funció informativa.

També fem esment de la importància d'una bona capacitació per a la presa de decisions que un líder ha de prendre. Efectivament, són responsables d'assignar recursos humans, físics i monetaris als diferents col·lectius que componen la presó. Els directius han d'exercir el paper de negociadors quan discuteixen i negocien amb altres entitats o departaments amb l'objectiu d'obtenir avantatges per a la seva pròpia presó.

Dins l'àmbit de les habilitats directives destaquem les habilitats humanes i conceptuals com una qualitat del lideratge que cal fomentar si volem un canvi organitzacional enfocat cap a un servei de qualitat. La capacitat de treballar amb persones sense considerar-les números o instruments que executen ordres, a més de la capacitat mental per analitzar i diagnosticar situacions complexes i resoldre-les, són àmbits encara per explorar dins la capacitació dels equips directius. Aquestes capacitacions també s'haurien de derivar als caps i coordinadors que formen part de les presons.

En aquest capítol incidim en la necessitat d'unes qualitats innates i d'una capacitació específica per poder ser un bon gestor penitenciari, i definim les línies que separen la funció d'un director de la d'un líder, en el cas de presons el gestor de Recursos Humans o la gerència. Es planteja la necessitat de triar un líder segons el seu perfil i coneixement del medi, en detriment de criteris establerts fins ara, com poden ser l'antiguitat, els nivells, els punts o la fidelitat.

Capítol VIII

La gestió de la qualitat en l'àmbit penitenciari

“Gestió és fer les coses bé, lideratge és fer les coses”.

Peter F. Drucker⁴⁸²

“En la recerca sobre les presons, la ‘qualitat de vida’ és un concepte utilitzat per mesurar la valoració subjectiva que fan els interns de les condicions de vida i del tracte que reben al centre penitenciari. Recerques anteriors han observat que la *qualitat de vida* està relacionada amb menys conflictivitat, un nombre inferior de suïcidis i la percepció de més legitimitat del sistema. Entre el gran nombre de factors que poden influir en la percepció de la qualitat de vida a la presó”,⁴⁸³ en aquest treball ens hem centrat en els programes de tractament.

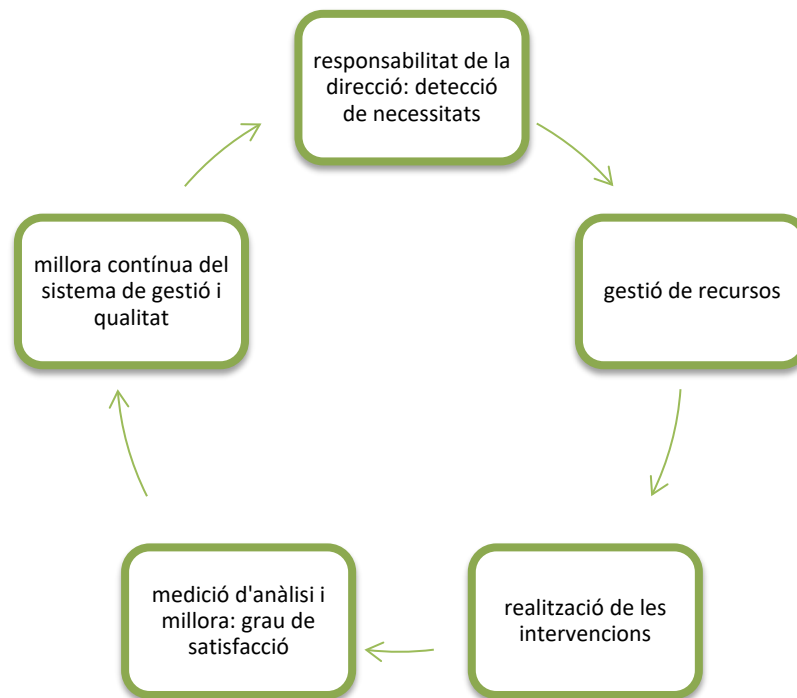
Ja hem parlat de la cultura del canvi com a proposta vàlida i necessària sobre la base de tres variables plantejades. En aquest apartat, fem esment de la gestió de la qualitat aplicada a les presons com a proposta per avançar cap un nou model de gestió organitzacional destinada a l'objectiu inicialment exposat: servir al ciutadà. Efectivament, fins ara els resultats de la gestió penitenciària s'han expressat en termes estadístics (quantitatius), que, malgrat que són vàlids, no són suficients. Entenem el sistema de gestió de la qualitat com “un conjunto de elementos relacionados que permite dirigir y controlar una organización con respecto a la calidad, estableciendo la política y los objetivos y alcanzando dichos objetivos”.⁴⁸⁴

⁴⁸² DRUCKER P.F. (1909-2005). Advocat de carrera considerat el filòsof més important de l'Administració del s.XX. És autor de més de 35 llibres, entre els quals destaquem, esmentant-ne una cita, *The effective executive* (1967); adaptació al castellà: *El ejecutivo eficaz* (1989). Barcelona: Edhasa

⁴⁸³ RODRÍGUEZ MENÉS, J.; LARRAURI PIJOAN, E. i GÜERRI FERRÁNDEZ, C. (2018). “Percepció de la qualitat de vida en presó. La importància de una bona organització i un tracte digne”. *Revista Internacional de Sociologia*, número 76 (2)

⁴⁸⁴ AENOR Formación. Op .cit. p. 50

Figura 6
Organització per a un bon resultat en la gestió directiva penitenciària.



Nota: elaboració pròpia. Adaptat d'AENOR Formació Op. cit. p.50

Serà la relació entre les actuacions per fer i els recursos disponibles el que afavorirà una reducció de les despeses i un ús efectiu dels recursos, que alhora aporten resultats predecibles que, per tant, es poden avaluar i generar propostes de millora.

Això facilita la distribució de responsabilitats definides, el coneixement de les capacitats reals per dur a terme les activitats clau, gestionar en funció dels recursos, mètodes i materials que garanteixin una millora i per tant afavorir la detecció precoç dels possibles riscos que en puguin derivar i gestionar les actuacions preventives pertinents.

Adequant a les institucions penitenciàries les premisses d'ISO 9001, cal fer esment del concepte de "qualitat total", considerat com la qualitat del producte més la qualitat del servei.

"Es la resultante de la calidad de una organización, y la calidad de una organización no es sino la resultante de la calidad de las personas".⁴⁸⁵

⁴⁸⁵ LARREA, P: (1992) "Calidad total de los servicios en los servicios públicos y en la empresa". Madrid, Ministeri per a les Administracions Públiques p. 257. A *Servir al Ciudadano. Gestión de la calidad en la Administración pública*

Així doncs, si enfoquem la nova gestió organitzacional d'una institució penitenciària des d'un prisma qualitatiu i preventiu en detriment del quantitatiu (estadístiques), proposem establir les pautes d'actuació següents, segons les plantegen López Camps i Gadea Carrera,⁴⁸⁶ que, si hi fem atenció, fan referència als models de gestió dels recursos humans esmentat abans.

VIII.1. El comportament estructural en l'organització penitenciària

El comportament organitzacional es defineix com el camp d'estudi que investiga l'impacte que els individus, grups i estructures exerceixen sobre el comportament dins de les organitzacions públiques, amb el propòsit d'aplicar els resultats a fi de millorar l'eficàcia d'una organització.⁴⁸⁷

El comportament en general és previsible si sabem la manera com la persona percep una situació determinada i el que és important per a ella. És evident que hi ha diferències entre els individus, i que per tant no tota la gent actua de la mateixa manera quan se la col·loca davant de situacions semblants. No obstant això, hi ha certes consistències fonamentals subjacents al comportament de tots els individus, i poden ser identificades i modificades per reflectir les diferències individuals. Aquestes consistències fonamentals són molt importants. Per què? Perquè donen peu a la possibilitat de predir. L'autor, conclou que: "1. els treballadors feliços són treballadors productius; 2. tots els individus són més productius quan el seu cap és amistós, fiable i accessible; 3. les entrevistes són mecanismes de selecció eficaços per separar els sol·licitants que poden ser empleats d'alt acompliment d'aquells que poden tenir un baix acompliment; 4. tots desitgem un treball desafiant; 5. s'ha de atemorir una mica a la gent per obligar-la a fer la seva feina; 6. tothom està motivat pels diners; 7. la majoria de la gent està

⁴⁸⁶ LÓPEZ CAMPS, J. i GADEA CARRERA, A. (2000) *Servir al Ciudadano. Gestión de la Calidad en la Administración Pública*. Madrid, Ediciones Gestión

⁴⁸⁷ ROBBINS, S.P. (2011) *Coportamiento organizacional. Teoría y práctica* p. 3. Universitat Estatal de San Diego. Prentice-Hall Hispanoamericana. Setena Edició

molt més preocupada pel seu sou que pel dels altres, i 8. els grups de treball més eficaços estan desproveïts de conflictes”.⁴⁸⁸

VIII.2. La qualitat dels serveis per als usuaris de l'organització penitenciària

Tal com afirma Robbins: “L’observació de les relacions, l’intent d’atribuir causes i efectes i l’extracció de conclusions basades en evidència científica. Quan utilitzem el terme ‘estudi sistemàtic’ ens referim a observar les relacions a atribuir causes i efectes i basar les nostres conclusions en evidència científica; és a dir, recolzats en dades reunides en condicions controlades i mesurades i interpretades d’una manera raonablement rigorosa”.⁴⁸⁹

L’estudi sistemàtic substitueix la intuïció o aquests sentiments visceral de “per què faig el que faig?” i “el que fa que altres treballin bé”. Salas afirma, sobre la visió empresarial, que també es pot extrapolar a qualsevol administració pública: “La competitividad de una empresa radica en sus factores internos, y particularmente en la capacidad de sus gestores para desarrollar habilidades distintivas y para construir alrededor de ellas estrategias y estructuras organizativas efectivas y eficaces”.⁴⁹⁰

VIII.2.1. Objectiu i necessitat de dur a terme un estudi sistèmic sobre el funcionament dels centres penitenciaris

- Analitzar periòdicament la realitat dels interns i avaluar-ne les necessitats.
- Treballar per objectius.
- Prioritzar les intervencions segons els objectius previstos.
- Orientar els objectius a curt termini per atendre les demandes dels interns.
- Equilibrar els objectius a curt termini amb els de mitjà i llarg termini.

⁴⁸⁸ ROBBINS, S.P. (2011)

⁴⁸⁹ Ídem

⁴⁹⁰ SALAS, V. (1993). “La empresa en el análisis económico”. *Papeles de Economía Española*, núm. 57. Madrid: Fundación FIES

- Considerar els diferents col·lectius professionals que integren la presó com a estructures interrelacionades, amb l'intern com a objectiu final de la tasca diària. D'aquesta manera s'evita l'estigmatització de cada col·lectiu, el seu estancament i el control, per part dels òrgans de poder, de l'administració penitenciària i els seus interessos creats.
- Prevenir els possibles errors, anticipar-se als problemes que puguin sortir a mesura que es prenen iniciatives. No s'ha d'esperar que arribin els problemes.
- Crear consciència que la qualitat depèn de tots els professionals. Per tant, cal estar format i informat de manera contínua al llarg de la trajectòria professional a fi de donar el més bon servei possible. Com més qualitat més enriquiment del lloc de treball, que, alhora, afavorirà la bona presa de decisions, participació i resolució de problemes.
- Fomentar el treball en equip (treball horitzontal), ja que afavoreix més la qualitat del servei que la gestió piramidal de l'organització.
- Fomentar el perfil de directiu líder en detriment de l'executiu-cap, que mostri, amb actituds més que no pas amb paraules, el seu discurs.
- Percebre els superiors com a facilitadors i orientadors de la feina.
- Afavorir la participació dels treballadors; han de participar i sentir-se responsables en l'elaboració dels objectius i la planificació per assolir-los.
- Acompanyar la qualitat humana del servei amb una qualitat de l'entorn.
- Treballar amb reptes; la qualitat sempre és millorable.
- Incorporar, en la mesura que sigui possible, les tècniques de gestió i direcció desenvolupades amb èxit en empreses privades.
- Desenvolupar polítiques de recursos humans orientades a generar motivació, rendiment i responsabilitat en els treballadors penitenciaris, ja sigui per mitjà de remuneracions, formació, reconeixement, projecció...
- Garantir la transparència i agilitat en la gestió.

- Fomentar l'ús de les TIC com a alternativa al paperam.
- Mantenir una comunicació fluida i transparent amb els sindicats; l'opacitat és motiu de desconfiança i dona lloc a moviments reivindicatius i de por al canvi.
- Millorar la formació i capacitació dels professionals.
- Promoure els incentius professionals.
- Treballar en termes d'eficàcia i eficiència.
- Seleccionar curosament les empreses externes a fi de garantir un servei de qualitat. Dins una presó els serveis bàsics, com ara la neteja, la cuina i el control de plagues han de tenir un marge d'error igual a zero.
- Sistematitzar la captació de les necessitats dels interns per atendre les seves demandes.
- Interrelacionar els comandaments amb els subordinats des del treball en equip i la confiança. Gestió horitzontal en detriment de la vertical.
- Fomentar el sentiment de pertinença a un equip de treball.

La qualitat ha de ser una manera d'entendre la feina, no una eina de gestió. Es fa necessari crear una *cultura de la qualitat*, de manera que s'implementi la cultura del canvi (ja esmentada en capítols anteriors).

Així doncs, cal que el professional tingui convicció, implicació i coneixement del medi en el qual treballa per tal d'arribar a l'excel·lència en les seves funcions. La cultura de la qualitat ha de despertar la creativitat i les capacitats nates i innates dels professionals. Potser no és la fórmula perfecta, però sí la més vàlida. La qualitat “descansa sobre una estructura profunda de creencias, visiones y valores humanos, algunos muy antiguos y otros más recientes”.⁴⁹¹

⁴⁹¹ FERRAI, C. i BARRETT, F.D. (1992). “El mundo de la calidad total en la empresa (II)”. *La Gaceta de los Negocios Profesionales*, número 6. Juny. Citat a *Servir al Ciudadano. Gestión de la Calidad en la Administración Pública*. Madrid: Ediciones Gestión 2000

Figura 7
Gestió de la qualitat



Nota: elaboració pròpia. Adaptat de Ferrai, C. i Barrett, F.D. (1992)

Hem de crear consciència que el treballador de l'administració penitenciària té com a finalitat servir i satisfer les necessitats dels interns per sobre del compliment de lleis i normes obsoletes. Així mateix, la gestió de recursos humans haurà de prioritzar l'eficàcia del professional a fi de complir els objectius establerts, en contraposició al concepte d'antiguitat i estancament dels més veterans, a més de la motivació i eficiència com a estratègies d'intervenció amb l'objectiu de garantir un servei de qualitat envers la promoció sistèmica sense mèrits de cap mena.

Cal fer servir les normes, instruccions i regles com a eina d'autocontrol de la gestió per garantir resultats qualitius i millorar-los, si escau, i no com una finalitat en si mateixa (gestió jeràrquica). El que resulta inadmissible és la reiteració dels riscos i problemes que sorgeixen sempre que s'inaugura una nova presó. Sembla que ningú analitza les mancances, carències i deficiències de les presons ja estrenades en democràcia per evitar que es repeteixin a les noves presons, tant des del punt de vista arquitectònic i espacial com pel que fa als aspectes organitzatius i de gestió dels recursos.

Partint de la base que les necessitats i per tant la qualitat de la seva cobertura la generen els interns i que hi ha situacions per resoldre que no han de tenir cap marge d'errada. Per exemple, un permís, una condicional, una comunicació, l'atenció mèdica o els exàmens acadèmics oficials, com també la qualitat de les instal·lacions, principalment les cel·les, que seran el petit espai privat de la seva vida en reclusió. És necessari crear organigrames de gestió partint de la

realitat, els interns, i no pas des d'una visió piramidal. Cal adaptar-se a la variabilitat permanent del perfil de reclusos, avançar-se a l'origen del problema a fi de preveure'l, comunicar qualsevol anomalia, donar i delegar responsabilitats.

En definitiva, els pilars d'una nova forma de gestió seria la comunicació participativa, la formació, la descentralització i la incentivació, com afirma Cuervo, J.: “Solo el liderazgo mediocre, ejercido por líderes mediocres guiando a personas mediocres, entiende que su función es proporcionar bienestar. Esto es muy importante: el liderazgo de calidad extrae lo mejor de nosotros mismos, nos impulsa hacia adelante, y nos hace esforzarnos y ser parte activa”.⁴⁹² A partir de tot el que s'ha exposat en aquest capítol, en definitiva, caldrà crear una nova estructura organitzacional, que és la que defineix com es divideixen, s'agrupen i coordinen formalment les tasques als llocs de feina.

VIII.2.2. Estratègies de millora qualitativa

a) La reestructuració dels procediments (reenginyeria)

Aquest procés implica trencar amb paradigmes antics i procediments obsolets i orientar-se fonamentalment cap a la creació de valors i en el fet de pensar a reestructurar la nova forma d'organitzar el treball.⁴⁹³

Podem dir, per tant, que la millora en la qualitat de la prestació de serveis públics es configura com una de les alternatives disponibles per garantir una opció de futur per als treballadors penitenciaris. Tot això constitueix un mitjà efectiu d'aconseguir un més bon servei per als usuaris interns, tant en costos com en diferenciació del resultat, sobre altres serveis públics que ofereix l'administració pública.⁴⁹⁴

⁴⁹² CUERVO, J. Op. cit. p. 31

⁴⁹³ HITPASS HEYL, B. (2011). “¿Reingeniería, rediseño o mejora de procesos de negocio?”. [Web]. *Revista GERENCIA*. Recuperat de <http://www.emb.cl/gerencia/articulo.mvc?xid=523>

⁴⁹⁴ Recomanem la lectura de DEMING, W.E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis*. Madrid: Díaz de Santos

En aquest sentit, pensem que cal aprofitar el potencial de tots els professionals públics i fomentar la creativitat i les iniciatives en benefici de la institució.⁴⁹⁵

VIII.3. Gestió dels equips i grups de treball

Els equips de treball tenen una estructura que modela el comportament dels membres i fa probable l'explicació i predicció de bona part del comportament individual dins del grup, a més de l'acompliment d'aquest com a tal. Inclouen el lideratge formal (coordinadors, caps d'unitat...), els papers o rols, les normes, l'estatus general del grup i la seva mida i composició.⁴⁹⁶ Seguint Robbins (2011), destaquem:

VIII.3.1. El lideratge formal

Gairebé tot grup de treball té un líder formal. A les presons se l'identifica generalment per designacions com la de cap d'unitat o de departament, coordinadors, caps o presidents dels diferents comitès. Aquest líder pot exercir una activitat important per a l'èxit del grup.

Considerem les variables següents per a un bon líder de grup:

- a) **El paper:** s'entén com el conjunt de patrons de comportament esperats atribuïts a algú que ocupa una posició determinada en un grup o unitat social.
- b) **Identificació amb el paper:** Certes actituds i comportaments reals consistents amb un paper creen la identificació amb aquest. La gent té l'habilitat de canviar de papers ràpidament quan reconeix que la situació i les seves necessitats exigeixen canvis importants
- c) **Percepció del paper:** Fa referència a la visió d'un individu respecte de com se suposa que actua el líder en una situació determinada.

⁴⁹⁵ HITPASS HEYL, B. (2011). Ídem

⁴⁹⁶ ROBBINS. Op. cit. p. 273

d) **Expectatives del paper:** La manera com altres persones creuen que hauríem d'actuar en una situació determinada.

f) **El conflicte de papers:** Situació en què un individu es veu enfrontat per expectatives divergents de papers. El conflicte sorgeix quan una persona troba que el compliment d'un paper pot fer més difícil el compliment d'un altre. Portat a l'extrem, inclouria situacions en què dos o més expectatives de papers són mútuament contradictòries. El punt crucial és com impacten en el comportament els conflictes imposats per la divergència d'expectatives dins de l'organització. Per descomptat, això augmenta la tensió interna i la frustració.

VIII.3.2. El compromís de l'Administració amb el treballador públic

Robbins fa referència a l'acord no escrit que estableix què espera l'Administració del treballador i a l'inrevés. Quan els treballadors no satisfan les expectatives el resultat, en general, és alguna modalitat d'acció disciplinària que pot arribar fins i tot a l'acomiadament. S'hauria reconèixer el contracte psicològic com "un determinant poderós del comportament en les organitzacions". Per tant, cal ser curós a l'hora de comunicar amb precisió les expectatives del paper. Hi ha diverses respostes conductuals que es podrien donar: es pot donar una resposta burocràtica formalitzada; aleshores el conflicte es resol sobre el suport de les regles, reglaments i procediments que governen les activitats organitzacionals. Altres respostes conductuals poden incloure la retirada, guanyar temps, la negociació..., o pot ser necessària una redefinició dels fets o de la situació perquè siguin congruents.

Per tant, i tal com argumenten Devanna, Fombrum i Tichy,⁴⁹⁷ cal invertir com un actiu prioritari en els canvis d'actituds i les expectatives professionals i el màxim nivell de formació possible.

⁴⁹⁷ DEVANNA, M.A.; FOMBRUN, C. i TICHY, N. (1981). "Human Resource Management: A Strategic Perspective". *Organizational Dynamics*. 9 (3). DOI: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(81\)90038-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(81)90038-3)

VIII.3.3. Les normes i els estàndards en la prestació del servei penitenciari

Tots els grups estableixen normes; és a dir, estàndards acceptables de comportament que comparteixen els membres del grup. Les normes indiquen el que els membres han o no han de fer en determinades circumstàncies. Des del punt de vista d'un individu, les normes indiquen allò que s'espera de nosaltres en certes circumstàncies. Quan ha estat acordada i acceptada pel grup, la norma actua com a mitjà per influir en el comportament dels membres del grup amb un mínim de controls externs. Les normes difereixen entre grups, comunitats i societats, però tots en tenen. Les normes més comunes en el treball d'equip solen proporcionar als seus membres claus explícites sobre amb quin grau d'intensitat han de treballar, com ho han de fer, els canals apropiats per a la comunicació i coses semblants. Aquestes normes tenen un enorme poder a l'hora d'afectar l'acompliment d'un treballador, ja que són capaces de modificar considerablement la predicció de l'acompliment que es basava només en l'habilitat del treballador i el seu nivell de motivació personal.

Una altra classe de normes té a veure amb els arranjaments socials informals. Aquestes normes provenen dels grups de treball informals i regulen, principalment, les interaccions socials dins del grup. Aquestes normes influeixen en aspectes com ara amb quines persones es reuneixen per dinar els membres del grup, quines són les seves amistats dins i fora de la feina, jocs socials i aspectes similars.

Una última categoria de normes es relaciona amb l'assignació de recursos. Aquestes normes es poden originar en el grup o en l'assignació, i tenien a veure amb els sous, l'assignació de treballs difícils i l'adjudicació de noves eines a l'equip.

Les normes que es posen en pràctica tendeixen a ser les que són importants per al grup. La importància de les normes del grup, equip o col·lectiu dins la presó rau en el fet que facilita la supervivència del grup de treballadors. Als grups no els agrada fracassar, de manera que

procuren posar èmfasi en aquelles normes que augmenten les seves probabilitats d'èxit. Això vol dir que procuraran protegir-se de la interferència d'altres grups o individus. Augmenten les possibilitats de predir el comportament dels membres del grup. Les normes que incrementen aquestes possibilitats de predir permeten que aquests membres s'anticipin a les accions dels altres i preparin respostes apropiades. Es redueixen problemes interpersonals que generen malestar per als membres del grup. Les normes són importants si asseguren la satisfacció dels seus membres i eviten, en la mesura que sigui possible, tota la incomoditat interpersonal que es presenta. Es permet que els membres expressin els valors centrals del grup i aclareixin què és allò distintiu de la seva identitat. Les normes que estimulen l'expressió dels valors del grup i la seva identitat ajuden a solidificar-lo i mantenir-lo.

Fent una adaptació de Rodríguez (2013) al sistema penitenciari direm que el paper de l'*staff* del comandament s'ha d'orientar cap al creixement de les capacitats dels seus subordinats amb l'objectiu que la seva eficàcia i eficiència, dins de l'equip humà de l'organització penitenciària, possibiliti aconseguir els objectius encomanats. Dit d'una altra manera, es tracta que els funcionaris es troben com a elements actius de tota la gestió de l'organització penitenciària, en què tots desenvolupin funcions esperades i contribueixin amb experiències i solucions a fi d'abordar els inconvenients que puguin sorgir. En aquest sentit, la literatura assenjala que algunes organitzacions públiques jerarquitzades han establert sistemes de participació organitzativa per part dels funcionaris i incrementat les seves òptiques sobre l'esquema funcionari-servei-usuari per ser un element essencial i motivacional, cosa que possibilita la percepció de pertinença a l'organització penitenciària.⁴⁹⁸

⁴⁹⁸ "Recordemos, por ejemplo, que según Armstrong, autor representativo de la literatura en torno a la Dirección de los Recursos Humanos, los objetivos principales de la Dirección de Recursos Humanos son: integración estratégica, compromiso de los empleados con la empresa, flexibilidad y calidad". Citat a Rodríguez, S. (2013). *Calidad policial y ciudadanía*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB

VIII.4. L'estructura organitzativa i com afecta els professionals penitenciaris

No podem oblidar el comportament dels professionals dins d'una presó. Ja hem parlat que són individus que queden determinats pel comportament del grup al qual pertanyen. No es pot generalitzar el grau de satisfacció de tots ells; les conclusions han de ser el resultat d'una anàlisi individualitzada i de les diferències entre individus. En el cas de les macropresons, hi ha molta tendència a buscar la seguretat d'una feina rutinària i fortament especialitzada/mecanitzada, però la motivació per augmentar el rendiment i promocionar-se baixa quan no hi ha una compensació, ja sigui remunerada, de reconeixement o d'arribar a ocupar càrrecs superiors. L'estancament fa que l'economia humana es devaluï.

Hi ha dues estructures que componen l'organització dels treballadors a les presons:

VIII.4.1. L'estructura orgànica o creativa

Els professionals troben satisfacció en les tasques més mecàniques. Prefereixen treballar en estructures organitzatives centralitzades, normativitzades, amb una autoritat clara i una forta orientació burocràtica. Els professionals amb formació acadèmica superior, en canvi, busquen satisfacció desenvolupant la tasca per a la qual han estudiat, i que requereix una inversió intel·lectual, creativa, amb marge d'actuació i criteri propi; busquen enriquiment personal en la seva ocupació, amb capacitat de crear i aportar noves alternatives a fi d'assolir els objectius proposats, amb capacitat de resoldre de manera ràpida i efectiva els problemes quotidians. Dins d'aquest àmbit trobem metges, juristes, criminòlegs, mestres, psicòlegs, pedagogs... les dificultats de la rigidesa penitenciària generen un grau de desmotivació significatiu. La cultura de l'adhesió estricta i immodificable en la cadena de comandaments i la rigidesa del sistema generen una manca d'autonomia personal que deriva en insatisfacció professional i disminueix, com a conseqüència, la lleialtat envers la institució. Cal afegir la seva relació directa amb els

intens i la capacitat empàtica dels professionals, que acaben absorbint aquest grau de frustració i el transmeten a l'intern.

En aquest sentit, el líder haurà de vetllar perquè els treballadors es trobin dins l'estructura que encaixi més amb el seu perfil. Tornem a la proposta de l'aprofitament dels talents dins la presó.

Per què hem de buscar bons professionals a fora si ja en tenim a dins? Sovint els funcionaris de vigilància, malgrat que tenen una carrera universitària compatible amb la presó (dret, psicologia...) exerceixen de funcionaris perquè no han trobat l'opció per desenvolupar la seva autèntica professió. "L'individu fa l'organització, i no al revés".

VIII.4.2. L'especialització del treball penitenciari

Per Ballbé, la seguretat és un dret: "(...) el dret a la seguretat com a dret humà més essencial, a la vida, a la integritat moral, no és més que un dret a la seguretat preventiva. I per aconseguir-la és imprescindible que les administracions públiques s'impliquin activament".⁴⁹⁹ Ara bé, ens cal acceptar la inseguretat en el nostre àmbit: "(...) una acceptació sense reserves de la inseguretat inherent a l'existència, per efecte de la llei de l'esforç invertit, ens pot aportar una autèntica seguretat. esclar, això significa assumir plenament que vivim una existència finita, plena de contratemps i que el final inevitable és la mort. I actuar en conseqüència, esclar".⁵⁰⁰

Per parlar de la seguretat a les presons hem de parlar de l'especialització en el treball penitenciari; en el nostre cas, necessitem la màxima capacitat possible del professional en cada departament o unitat d'un centre penitenciari, la qual cosa facilitarà el binomi eficàcia-eficiència. Si observem les tasques que duen a terme els professionals a les presons, hi ha moltes funcions semblants o iguals repartides en diferents comandaments que, alhora, estan distribuïts en diferents departaments dins d'una mateixa presó. És realment necessari tenir caps

⁴⁹⁹ BALLBÉ, M. (28 de maig del 2006). El dret a la seguretat. *La Vanguardia*. [Publicació weblog]. Recuperat de <http://www.caffereggio.net/2006/05/28/el-derecho-a-la-seguretat-de-manuel-Ballbe-a-la-avantguarda/>

⁵⁰⁰ CURBET, J. (2011). *Un món insegur* p. 71. Barcelona: UOC. Jaume Curbet Hereu va ser professor de la Universitat de Girona i de la Universitat Oberta de Catalunya. Autor de diversos llibres i mort el maig del 2011, mentre s'elaborava aquesta tesi.

d'equip per desenvolupar les tasques que corresponen a una sotsdirecció? Fins a quin punt les funcions dels uns i es altres es repeteixen sota diferents nomenaments? O és la manca d'especialització la que ho provoca? Realment estem aprofitant al màxim el rendiment dels professionals? Sovint l'exageració de la subdivisió de la feina fa perdre la perspectiva del que realment és la finalitat de la nostra tasca, multiplica la burocràcia i les reunions poc productives. En contraposició, l'especialització i capacitació del personal pot reduir la duplictat de la feina, la reducció de la plantilla innecessària i la reducció dels costos.

VIII.4.3. L'agrupació de tasques per departaments

Aquest concepte fa referència a quins criteris es faran servir per agrupar els professionals i crear equips de treball. Dependrà del perfil d'interns que resideixen en els diferents departaments penitenciaris i les seves necessitats; han de ser els professionals qui s'han d'organitzar per atendre els departaments, a més dels espais comuns. El problema rau en la mobilitat dels interns, que al cap de l'any poden haver passat per dos o tres departaments, i d'aquesta manera s'impossibilita que els professionals arribin a tenir prou coneixement de la seva situació, al mateix temps que l'intern ha d'estar sistemàticament adaptant-se a la nova realitat. Un millor aprofitament i gestió dels recursos humans, incloent-hi la mobilitat a vegades injustificada dels interns, garantiria un rendiment superior dels professionals i un aprofitament més adequat dels interns de l'oferta intervencional.

Un dels punts forts de la separació dels interns és que es faci per departaments segons el seu perfil, cosa que afavoreix una organització matricial del departament, en què els professionals han de ser especialistes en el perfil d'intern ubicat al departament i com a conseqüència es redueix al mínim el nombre necessari d'aquests, a la vegada que permet agrupar i compartir recursos especialitzats. A més a més, afavoreix la coordinació de l'equip de professionals per assolir i satisfer els objectius, incloent-hi els que tenen a veure amb el pressupost. Proporciona

una clara responsabilitat sobre totes les activitats relacionades amb l'intern, sense duplicitat. L'estructura d'organització matricial intenta aprofitar els punts forts de cadascú al mateix temps que evita els seus punts febles.

Un altre punt a favor és el contacte directe i freqüent entre els professionals especialistes, que significa una comunicació més bona i més flexibilitat en les relacions amb els interns. La informació es manté dins l'organització i arriba amb més rapidesa a aquelles persones que la necessiten. A més a més, l'estructura matricial redueix les patologies burocràtiques. Les línies dobles d'autoritat (els responsables generals del centre i els responsables del departament) afavoreixen la consecució dels objectius establerts pel departament, i deixen que les metes globals de l'organització, que queden molt més difuses, esdevinguin secundàries i s'eviti la pèrdua de perspectiva dels professionals.

El gran avantatge d'aquest model organitzatiu és que afavoreix la creació d'equips multidisciplinaris, que és el sistema que actualment dona més resultats a les presons: un equip de professionals dels diferents col·lectius especialitzats en un perfil d'interns determinat integrats en un departament concret, com puguin ser els delictes violents, les agressions sexuals o la violència de gènere.

En contraposició, observant la realitat de les macropresons ens plantegem si té sentit que un intern canviï cada tres mesos de psicòleg, de metge, de mestre, etc., pel fet de canviar de departament. Fins a quin punt té sentit que hi hagi escoles d'adults a les presons que comprenen tots els continguts formals segons els dissenys curriculars del Departament d'Ensenyament, incloent-hi els cicles formatius i universitaris, amb professorat qualificat, i que al mateix temps es contracti personal per fer cursos de formació ocupacional amb els mateixos continguts, de manera que es dupliqui la formació d'un mateix intern? Fins a quin punt els educadors socials han de fer programes d'intervenció específica sobre problemàtiques tan complexes com ara la

toxicomania o l'alcoholisme que alhora es treballen des d'altres àmbits, com poden ser els alcohòlics anònims? Estan realment formats, o és la derivació d'una tasca que haurien de dur a terme els psicòlegs? Fins a quin punt té sentit que els psicòlegs dediquin més temps a fer informes que a fer intervenció específica als interns? És realment necessària, la presència de fins a tres caps de serveis en el mateix horari per exercir la mateixa tasca?

VIII.4.4. La idoneïtat del comandament penitenciari

Els que fins ara hem anomenat petits líders, fan realment la seva funció? Estan preparats per exercir el lideratge d'un grup o estan nomenats a dit, per antiguitat o per punts? Realment queda definit, a qui serveixen els comandaments? La cadena de comandament ha de ser la línia contínua d'autoritat que s'estén des del cim de l'organització fins al graó més baix i defineix qui informa i a qui. En realitat no hi acostuma a haver *feedback* de confirmació en l'acompliment de les ordres. Contesta preguntes dels treballadors com ara "a qui recorro si tinc un problema?" i "davant de qui sóc responsable?"

VIII.4.5. Els mecanismes de seguiment i control de les tasques que desenvolupen els treballadors penitenciaris

Aquest plantejament fa referència a la quantitat real de professionals (responsables, encarregats diversos, coordinadors, caps d'unitat...) que pot dirigir el líder absolut o gerent amb eficàcia i eficiència. Tant per evitar la pèrdua de control com per evitar una divisió absurda del treball. Els trams de control a les presons han de ser consistents amb els esforços per reduir despeses, disminuir els costos indirectes, accelerar la presa de decisions, acostar-se més als interns i delegar als professionals el poder de decidir i d'actuar. Ara bé, per assegurar-se que la gestió no pateix per aquests trams de control, les presons han d'invertir de valent en la capacitat dels treballadors. Els líders o gerents han de saber que poden gestionar trams més

amplis quan els professionals coneixen perfectament els seus llocs, o quan poden recórrer als companys en cas que tinguin dubtes. De fet, quants subordinats pot dirigir un líder/cap/coordinador amb eficiència i eficàcia? Aquesta qüestió és important perquè determina en bona part el nombre de càrrecs i coordinacions que té una organització penitenciària. Un exemple pot il·lustrar aquesta afirmació: un cap de serveis qualificat i amb capacitat reconeguda pot controlar un ventall més ampli de departaments dins una mateixa presó, i per tant eliminar la presència d'altres caps de servei o subordinats amb les mateixes funcions. Cal plantejar-se fins a quin punt la jerarquia penitenciària és la delegació de feines conseqüència de la manca de capacitat del superior que les delega.

És obvi que els trams de seguiment i control més amplis són més eficaços en termes de despeses (en termes de personal i recursos). No obstant això, en algun punt els trams de control més amplis redueixen la interacció entre el líder i els professionals, una circumstància que va en detriment de les relacions entre els grups/col·lectius i el seu comandament. Els trams de control petits tenen els seus avantatges, atès que afavoreixen la interacció entre el superior i els professionals, no es trenca la cadena de comunicació i les relacions són més fluides. Amb tot, els trams petits tenen tres desavantatges principals. En primer lloc, generen més despeses perquè agreguen nivells de gestió. En segon lloc, fan més complexa la comunicació vertical dins de l'organització, quan precisament el que es vol evitar és això; afegir nivells jeràrquics o de derivació de responsabilitats retarden la presa de decisions i tendeixen a aïllar al màxim superior de l'organització. En tercer lloc, els trams de control petits estimulen una supervisió massa forta i desanimen l'autonomia dels professionals; des de la llibertat de càtedra d'un mestre fins a iniciatives innovadores per part dels funcionaris de vigilància. En tot cas, creiem que té justificació invertir en trams de control petits quan estan destinats a vetllar per la bona

assistència als interns. Com més control es tingui sobre la intervenció envers l'intern més bona resposta donarà aquest.

En contraposició, els trams de control més amplis afavoreixen accelerar la presa de decisions, incrementar la flexibilitat, facilitar la delegació als professionals del poder de decidir i actuar. Per a l'èxit dels trams de control amplis, però, cal invertir decididament en la capacitat dels professionals. Dit d'una altra manera, com més capacitat menys trams de control, menys jerarquia, menys obstacles en la cadena de comandaments i en la cadena de comunicació. Els líders reconeixen que poden gestionar trams més amplis quan els professionals coneixen perfectament les seves funcions i responsabilitats, o quan poden recórrer als seus companys en cas que tinguin dubtes.

VIII.4.6. La centralització i descentralització de les ordres

Aquest concepte fa referència a la necessitat absoluta que, dins una macropresó, sempre estigui localitzable el responsable de la presa de decisions en moments puntuals. Des del director (qui centralitza) fins al responsable de cada grup (descentralització de la presa de decisions) cal que mai es pugui dir que “el cap mai hi és quan se'l necessita”.

VIII.4.7. La formalització de les normes i regles

Aquest punt fa referència al grau de necessitat d'establir normes i regles que regulin i dirigeixin el comportament dels professionals. Dins d'aquest apartat volem destacar que la política de la repressió està extensament instaurada en les institucions penitenciàries per motius que ja hem raonat en altres capítols. La formalització de la regulació dels professionals penitenciaris, que fins ara estava enfocada a les conseqüències i repercussions d'una mala praxi, hauria d'estar orientada a una guia de comportament ètic dins la presó. Un document

formal en què es definís acuradament la manera de ser i de fer durant la feina, un document consultiu i orientatiu a fi d'afavorir la resolució de conflictes. Deixant la tasca sancionadora a la direcció de la institució com a últim recurs. El codi ètic com a eina d'orientació dels comportaments i actituds dels professionals envers la seva feina i envers els interns.

VIII.5. Resum del capítol

En aquest apartat volem posar èmfasi en el fet que l'anàlisi de la qualitat del servei en la gestió penitenciària s'ha expressat al llarg del temps, majoritàriament, en termes estadístics (quantitatius), que, per bé que vàlids, no són suficients ni prou representatius.

Adequant a les institucions penitenciàries les premisses ISO 9001, destaquem el concepte de "Qualitat Total", considerat com la qualitat del producte més la qualitat del servei.

Com defineix Larrea, "es la resultante de la calidad de una organización, y la calidad de una organización no es sino la resultante de la calidad de las personas". Aquesta premissa ha de ser la primera regla de cara a innovar en la gestió penitenciària. Observem que, un cop més, el factor humà pren rellevància, com ja es veu al llarg del capítol.

També emfatitzem el concepte de comportament organitzacional, considerat com el camp d'estudi que investiga l'impacte que els individus, grups i estructures exerceixen sobre el comportament dins les organitzacions, amb el propòsit d'aplicar els resultats per a la millora de l'eficàcia d'una organització, i que ha de servir com a eix a l'entorn del qual ha de girar qualsevol proposta de millora. Tampoc no hem d'oblidar, tal com ja hem afirmat, que el capital humà és la força de l'organització penitenciària.

Així mateix, plantejem tot un seguit de pautes que cal tenir en compte si volem que l'organització estigui encaminada cap a la consecució dels objectius establerts, entre els quals la qualitat total del servei d'una institució cap als seus usuaris, en aquest cas els reclusos. Les

estratègies de millora qualitativa, com ara la reestructuració dels processos, la diversitat de la força de treball i facultar la gent per decidir i actuar han de formar part d'aquest procés.

Destaquem la gestió dels equips i els grups com a eina fonamental de treball. Són el nucli clau per assegurar-se uns resultats de qualitat, tan humana com qualitativa, fins a aconseguir la "Qualitat Total" a la qual aspirem.

El lideratge formal, el contracte psicològic, les normes, la conformitat, l'estatus, la mida del grup, la seva demografia, els seus cohorts, la sinergia i la presa de decisions seran les estratègies d'anàlisi clau per a una bona gestió dels equips i grups. Aquests grups disposen d'un vehicle per desenvolupar molts dels passos en el procés de presa de decisions. Són una font tant d'amplitud com de profunditat per a la reunió d'informació.

També aprofundim en la gestió de l'efectivitat i del desenvolupament per mitjà de l'estructura organitzativa seguint sis pautes proposades ben definides: l'especialització del treball, la departamentalització, la cadena de comandaments, els mecanismes de seguiment i control, la centralització i descentralització, la formalització o grau de necessitat d'establir normes i regles que regulin i dirigeixin el comportament dels professionals, el codi ètic com a eina d'orientació dels comportaments i actituds dels professionals respecte de la seva feina i en relació amb els interns.

Així mateix, cal incidir en l'estructura organitzativa. En el cas de les macropresons, hi ha molta tendència a buscar la seguretat d'una feina rutinària i fortament especialitzada/mecanitzada, però la motivació per augmentar el rendiment i promocionar-se baixa quan no hi ha una compensació, ja sigui remunerada, de reconeixement o d'arribar a ocupar càrrecs superiors. Aquest estancament fa que l'economia humana es devaluï.

Per parlar de la seguretat a les presons hem de parlar de l'especialització en el treball penitenciari; en el nostre cas, necessitem la màxima capacitat possible del professional en cada departament o unitat d'un centre penitenciari, una cosa que facilitarà el binomi eficàcia-eficiència. Si observem les tasques que duen a terme els professionals a les presons, hi ha moltes funcions semblants o iguals repartides en diferents comandaments que, alhora, estan distribuïdes en diferents departaments dins una mateixa presó. També fem referència a quins criteris es faran servir per agrupar els professionals i crear equips de treball. Dependrà del perfil d'interns que resideixen en els diferents departaments penitenciaris i les seves necessitats; han de ser els professionals els que s'organitzin a fi d'atendre els departaments, a més dels espais comuns.

Davant aquesta realitat es proposen dos models estructurals que, a grans trets, componen l'organització dels treballadors a les presons: l'estructura mecànica, en què els professionals troben satisfacció en les tasques més mecàniques, i l'orgànica, composta majoritàriament per professionals amb una formació acadèmica superior, que busquen satisfacció desenvolupant la tasca per a la qual han estudiat. Requereix una inversió intel·lectual, creativa, amb marge d'actuació i criteri propi, en què els treballadors busquen enriquiment personal amb la seva feina. Dins d'aquest àmbit trobem metges, juristes, criminòlegs, mestres, psicòlegs, pedagogs... les dificultats de la rigidesa penitenciària els generen un grau de desmotivació significatiu. En aquest sentit, el líder haurà de vetllar perquè els treballadors es trobin dins l'estructura que encaixi més en el seu perfil, i en aquest sentit insistim en la proposta de l'aprofitament dels talents dins la presó.

Els directius gerents han de saber que poden gestionar trams més amplis quan els professionals coneixen perfectament els seus llocs o quan poden recórrer als companys en cas que tinguin dubtes. De fet, quants subordinats pot dirigir un líder/cap/coordinador amb eficiència i eficàcia? Aquesta qüestió és important, atès que determina, en bona part, el nombre

de càrrecs i de coordinacions que té una organització penitenciària. Un exemple pot il·lustrar aquesta afirmació: un cap de serveis qualificat i amb capacitat reconeguda pot controlar un ventall més ampli de departaments dins una mateixa presó, i eliminar per tant la presència d'altres caps de servei o subordinats amb les mateixes funcions.

També cal destacar la importància rellevant sobre la capacitat de prendre decisions. Tal com expressen Hammond, Keeney i Raiffa, si prendre decisions se'ns fa difícil és “porque no sabemos tomar bien las decisiones. Pese a la importancia que tienen en nuestra vida, pocos hemos recibido entrenamiento en la materia, de manera que tenemos que aprenderla por experiencia”. S'ha de ser conscient, a més a més, que aquell que prengui les decisions està sotmès al judici dels altres. Això fa referència al grau de necessitat d'establir normes i regles que regulin i dirigeixin el comportament dels professionals. Dins d'aquest apartat volem destacar que la política de la repressió està força instaurada en les institucions penitenciàries per motius que ja hem comentat en altres capítols. La formalització de la regulació dels professionals penitenciaris, que fins ara estava enfocada cap a les conseqüències i repercussions d'una mala praxi, hauria d'estar orientada cap a una guia de comportament ètic dins de la presó.

En últim lloc, també volem destacar la necessitat d'inculcar entre els professionals la consciència del concepte expressat per Serra Martín de “la immaterialitat als serveis públics”. Efectivament, l'Administració és immensurable i inavaluable. El treballadors públics actuen davant l'usuari i amb l'usuari. Es un servei immediat, que parteix de zero. Per tant, el control dels superiors envers el professional resulta complex. En les institucions penitenciàries l'origen de la qualitat del servei comença a l'inici del procés, quan l'intern hi ingressa, i no pas al final, quan l'intern en surt en llibertat.

Capítol IX

Risc psicosocial laboral en l'àmbit penitenciari. Una assignatura pendent

“Saber para prever. Y prever para proteger”.

Pilar Gallego⁵⁰¹

La manca de cultura de la prevenció impedeix que avui dia els professionals de l'Administració considerin que els riscos laborals vagin més enllà dels accidents de feina habituals. Tanmateix, amb l'evolució de la societat i de les noves tecnologies es generen noves malalties professionals encara per reconèixer. Finalment, i davant la crisi econòmica que vivim, les mútues d'accidents laborals cada vegada dificulten més el reconeixement com a malalties professionals de qualsevol altre aspecte de la salut laboral que surti del marc ordinari dels accidents habituals.

IX.1. La salut laboral en el desenvolupament de l'activitat penitenciària

A Espanya fins fa no gaire l'atenció a la salut laboral girava entorn de les malalties professionals i els accidents laborals, per mitjà de les mútues d'accidents de treball i de l'Institut Nacional de la Seguretat Social. L'avanç en psicologia clínica, però, va permetre enfocar la salut laboral des d'un prisma molt més ampli, en què el treballador ha de trobar l'equilibri entre el medi laboral, el familiar i l'oci, de manera que es considera la feina com un factor més que afavoreix la salut i el benestar de les persones, més enllà de l'objectiu de percebre unes retribucions pels serveis prestats, sense tenir en compte la situació i les condicions generals en què es troba el treballador.

⁵⁰¹ GALLEGO, P. (2011) “Saber para prever. Y prever para proteger”. *Lychnos Cuadernos de la Fundación General CSIC / Núm. 4 / Març del 2011. Prevención y riesgos, 05.2* pp. 61-65. Recuperat de http://www.fgcsc.es/ecologia_humana/upload/descargas.14.cqqArchivo.Revista_Lychnos4_CASTweb.pdf

Efectivament, “el treball ha de generar un sentiment d’identitat que regula la nostra socialització i compleix el requisit social durant l’etapa adulta de la nostra vida, però si es desenvolupa sota determinades condicions negatives pot generar trastorns físics i psicològics. La capacitat per trobar satisfacció a la feina es basa en una interacció permanent de factors interns, ambientals, de tasca i de la mateixa organització”.⁵⁰² Per la seva banda, l’Organització Mundial de la Salut va adoptar, en el seu informe mundial del 2002 sobre violència i salut, la definició de *violència ocupacional* com “aquella que està constituïda per incidents en què els treballadors pateixen abusos, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb la seva feina, incloent-hi el trajecte d’anada i tornada, que col·loquin en perill, de manera implícita o explícita, la seva seguretat, benestar o salut”.⁵⁰³

D’aquesta manera s’obre una línia d’investigació en què es busca la relació entre les condicions de treball i el desenvolupament de malalties, incloent-hi també les psicològiques, que fins i tot poden derivar en psicopatològiques. L’estrès i l’assetjament laboral (*mobbing*) són, cada cop més, conceptes que s’inclouen dins els quadres de patologies laborals en el món occidental, en què el neocapitalisme, la globalització i les noves tecnologies generen una competència tan brutal que sovint ho acaba patint tot la baula més feble: el treballador.

Tot i que es pot considerar la salut com a *absència de malaltia* en el món laboral, aquesta definició apareix com a insuficient, ja que només fa referència a la salut orgànica, sense entrar en altres factors que intervenen definitivament en el treballador, com ara les afeccions per raons emocionals, psicològiques o socials dins l’entorn laboral. Efectivament, en l’àmbit de la salut laboral no podem descuidar el concepte de *salut col·lectiva*; cal considerar el treballador d’Institucions Penitenciàries com un membre més dins un col·lectiu ampli, amb el qual haurà de conviure i coordinar-se amb els altres col·lectius horitzontalment i verticalment; per tant, és

⁵⁰² SÁNCHEZ-ANGUITA MUÑOZ, A. (2008) *Psicopatologías laborales*. Universitat Pontificia de Salamanca. p. 13. En castellà a l’original.

⁵⁰³ *Boletín Oficial del Estado*. Anex 1.2 (dijous, 10 de desembre del 2015). Núm. 295. Sec. I. p. 116.580

necessari donar una dimensió no només física, sinó també mental, social i emocional. A més a més, cal destacar la sobrecàrrega mental que representa la relació directa amb els interns en un entorn hostil en el qual les dificultats de promoció, la deshumanització i la burocratització, la precarietat de recursos i la incertesa laboral, resultat de la crisi econòmica, esdevenen factors de risc a l'ordre del dia.

Per tant, haurem de considerar la salut com un “benefici col·lectiu que cal protegir”.⁵⁰⁴

IX.2. Els riscos psicosocials, un instrument de referència en l'àmbit penitenciari

La prevenció i l'avaluació dels riscos psicosocials o els factors de risc que provoquen patologies d'origen psicològic a la feina estan poc implementats dins l'àmbit de la prevenció, tal com analitzarem més endavant. Tot i així, ja des dels anys trenta els investigadors en la matèria els relacionaven amb les condicions de feina derivades de l'organització d'aquest àmbit laboral (tal com hem analitzat al capítol anterior), independentment de la personalitat i els trets individuals dels treballadors. La raó principal és la manca d'eines objectives per poder fer una avaluació quantitativa, sobre una base científica, dels factors de risc que originen aquests problemes i els conseqüents danys psicològics.

Els factors de risc psicosocial tenen una relació directa amb l'organització de la feina i afecten directament la salut a partir de mecanismes psicològics i fisiològics que causen estrès.⁵⁰⁵ En funció de la seva durada, intensitat i freqüència, l'estrès pot derivar en malalties.⁵⁰⁶

⁵⁰⁴ SÁNCHEZ-ANGUITA, A. Op.cit. p. 23

⁵⁰⁵ La Comissió Europea defineix l'estrès com “un conjunt de reaccions emocionals, cognitives, fisiològiques i del comportament en certs aspectes adversos o nocius del contingut, l'organització o l'entorn de la feina. És un estat que es caracteritza per alts nivells d'excitació i d'angoixa, amb la sensació freqüent de no poder fer front a la situació”. *Guia sobre l'estrès relacionat amb la feina, “la sal de la vida” o “el petó de la mort”?* Luxemburg. Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees (2000)

⁵⁰⁶ LEVI, L. (2001) “Work, orker and wellbeing. An overview”. A: A.V. *A healthier work environment. Basic concepts and methods of measurement. Proceedings of an international meeting* pp. 27-30. Estocolm

Aquesta infravaloració dels riscos psicosocials és, fins a cert punt, una incoherència respecte a la tendència de les societats desenvolupades de donar suport a la qualitat de vida (l'anomenada *societat del benestar*) dels seus ciutadans en tots els àmbits que els afecten.

A Espanya, concretament l'any 2001, es van presentar dues proposicions de llei en les quals se sol·licitava:

- La inclusió de l'assetjament moral com un delictes tipificat a l'article 314 bis. del Codi Penal.
- La modificació del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refundit de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (més tard ET) per a la inclusió, entre d'altres, dels articles 4.2 com a dret dels treballadors i 7.1 com a causa de discriminació.

Per bé que no va prosperar cap de les dues, tots els grups parlamentaris van estar d'acord en el fet que es trobaven davant un problema complex i difícil sobre el qual la Unió Europea havia de debatre. Actualment podem considerar que els riscos psicosocials són el conjunt d'interaccions que hi ha a les empreses, d'una banda entre el contingut de la feina i l'entorn en què es desenvolupa i de l'altra la persona, amb les seves característiques individuals i el seu entorn extralaboral, que poden incidir negativament sobre la seguretat, salut, rendiment i satisfacció del treballador. L'any 1984 l'Organització Internacional del Treball (OIT) ho defineix com "les interaccions que es produeixen entre el treball (entenenent per treball la tasca que es du a terme, l'entorn en què té lloc i les condicions en què està organitzada) i les persones (amb les seves capacitats, necessitats i condicions de vida fora de la feina)".

IX.2.1. Els factors de risc psicosocial a les presons

En les institucions penitenciàries la varietat de col·lectius i l'especificitat de cadascun fa que la variabilitat dels factors de riscos psicosocials estiguin a l'ordre del dia. La classificació que l'OIT fa dels factors i la interrelació que es dona entre aquests ens servirà de guia:

- Els derivats de les característiques del lloc de feina: d'una banda, la complexitat de les tasques dels col·lectius que treballen directament amb els interns (sanitaris, tractament, monitors i funcionaris de vigilància), la càrrega emocional, la manca d'autonomia per prendre decisions, la burocratització de qualsevol iniciativa, el grau de responsabilitat que representa vetllar per la integritat física d'interns i professionals, a més de la seguretat del centre. D'altra banda, la monotonia i mecanització de les tasques dels funcionaris d'accés.

- El factors derivats de l'organització del temps de treball: "No tinc temps" és la frase més repetida a les presons. La limitació del temps de treball, que obliga a intensificar el rendiment de feina dins uns horaris determinats, té una raó estrictament de disciplina regimental: l'horari de vida dels interns. Efectivament, els interns funcionen en dos grans blocs: al matí i a la tarda, rígidament controlat sobre la base de: llevar-se, el recompte, l'esmorzar, l'inici de la seva vida penal ordinària, que dura 4 hores, el dinar, un altre recompte i descans. I a la tarda el mateix: 4 hores més. Per tant, a excepció dels col·lectius destinats a oficines i serveis, els altres treballadors han de concentrar tota l'atenció als interns en un curt espai de temps. La resta de la jornada laboral també es dedicarà a la burocràcia i a reunions. Dificilment es pot avançar feina fora del centre a causa de la llei de protecció de dades i per la necessitat d'accedir a la xarxa de Justícia.

D'altra banda, els torns de feina, la rotació del personal i la dificultat d'adaptar els horaris a la vida personal i familiar passa factura.

- Estructura de l'organització. En capítols anteriors ja ha quedat constància de la complexitat en l'organització penitenciària

- Característiques del treball. Les retallades salarials, la mobilitat dels professionals cada cop que s'ofereixen places (o bé per inestabilitat laboral), la privatització dels serveis i l'antiguitat d'un quants pot afavorir (o no) les negociacions col·lectives.

- Característiques de la presó: les macropresons, la seva ubicació (aïllades o no dels nuclis urbans), la implicació social i la imatge que es dona dels centres penitenciaris afecta molt, especialment en la vida personal dels treballadors.
- Característiques individuals: cada individu és diferent i cadascú reacciona de manera diferent davant les variables de la feina que el poden afectar.

En definitiva, les conseqüències negatives poden afectar la persona (ansietat, insatisfacció, estrès, ira, *mobbing*, síndrome del *burnout*...) la feina (manca de productivitat, absentisme, conflictivitat, que pot derivar en assetjament...) i la vida personal (conciliació familiar).

La complexa organització d'una presó, per tant, és un model clar de fins a quin punt una mala gestió pot derivar en danys que van més enllà de les malalties professionals o els accidents laborals. La interacció diària amb els interns, les relacions entre els treballadors, les coordinacions entre col·lectius, la comunicació horitzontal i vertical i les dones treballadores dins un entorn masculista integrat en les presons d'homes són un focus de risc que minven la salut psicològica i emocional dels que hi intervenen.

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) defineix la salut personal com "l'estat de benestar físic, mental i social complet o simplement l'absència de dany o malaltia".⁵⁰⁷ Així doncs, el *mobbing* i l'assetjament sexual i moral⁵⁰⁸ que deriven en violència verbal a la feina són factors de risc psicopatològic ben freqüents (i que exposem més endavant), a més dels factors de risc generats per factors estressants inherents a la feina.

Per aquest motiu, el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques resol:⁵⁰⁹

⁵⁰⁷ OMS. Constitució de l'Organització Mundial de la Salut. Ginebra (1998)

⁵⁰⁸ *Mobbing*: "Es el maltrato persistente deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de anularlo psicosocialmente o de que abandone la empresa". MORÁN (2002). *Mobbing* ve del terme anglès *mob*, que vol dir grup de persones que que assetgen una persona. L'assetjament sexual i moral és una ofensa cap a la víctima que es pot definir com "un comportamiento agresivo y coercitivo de carácter sexual y no deseado o consentido por la persona a la que va dirigido, afectando al respeto y la dignidad de la persona". Sánchez-Anguita, Op. cit. pp. 80-83

⁵⁰⁹ Resolució del 26 de novembre del 2015, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, per la qual es publica l'acord del Consell de Ministres del 20 de novembre del 2015, pel qual s'aprova el protocol d'actuació davant la violència a la feina a l'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o que en depenen.

“El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad y salud de los trabajadores. En aplicación de este principio se promulgó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), que incluye expresamente en su ámbito de aplicación a las Administraciones Públicas. En este contexto, la Administración General del Estado viene dedicando importantes esfuerzos y recursos a este objetivo, disponiendo desde hace ya unos años de una importante infraestructura de servicios de prevención y de todo un sistema de participación y representación de los empleados públicos en materia de prevención de los riesgos laborales, en aplicación de la citada ley. Cuando se habla, no obstante, de los riesgos que pueden afectar a la salud de los empleados públicos, como consecuencia del trabajo que realizan, se suele pensar, casi exclusivamente, en aquellos riesgos que dan lugar a las formas de accidentes laborales más comunes y conocidas: caídas, golpes, cortes, intoxicaciones... Accidentes todos ellos relacionados con la actividad o las condiciones materiales en que se realiza el trabajo. Pero la actividad laboral se realiza por personas, que trabajan y se relacionan con otras personas, ya sean compañeros o usuarios de los servicios que se prestan. De tal forma que uno de los riesgos a los que están sometidas las personas en el desempeño de su trabajo deriva, precisamente, de la interrelación con otras personas, cuando en esa interrelación se producen comportamientos violentos que pueden suponer un importante riesgo para la salud. Dentro de ese conjunto de problemas que pueden derivarse de la interrelación de las personas en situación de trabajo, la violencia en el trabajo, en sus distintas manifestaciones, es probablemente el más significativo y más grave de todos ellos; en particular en un ámbito, como es la Administración General del Estado, en el que una parte importante de su actividad consiste en prestar una atención directa al ciudadano o a los usuarios de determinados servicios, lo que puede suponer, en algunas ocasiones, para los empleados públicos de determinados

ámbitos, situaciones de riesgo que deben ser analizadas, estudiadas y, siempre que sea posible, evitadas. [...] La violencia en el trabajo no es, en todo caso, una cuestión nueva, aunque parece estar alcanzando un volumen creciente –que algunos atribuyen a la sensibilidad acrecentada por la situación de crisis prolongada que hemos padecido–, lo que ha aconsejado poner en marcha determinadas actuaciones de prevención y actuación específicas en este campo. La información recabada durante el último año, y por lo que se refiere exclusivamente al ámbito de la AGE (es decir, sin incluir los sectores educativo y sanitario, especialmente afectados en esta materia, pero dependientes principalmente de las Comunidades Autónomas), nos indica que se ha producido un incremento en el número de incidentes registrados, distribuidos en un amplio número de organismos, pero especialmente concentrados en el área de empleo. Para atender esta situación, los departamentos y organismos de la Administración General del Estado más afectados han comenzado a poner a punto y aplicar protocolos de actuación específicos con el objeto de prevenir o responder a este fenómeno y, sobre todo, de establecer mecanismos de actuación y apoyo a los empleados públicos víctimas de agresiones en el trabajo. La implantación de estos protocolos es, en todo caso, muy reciente, y aún deben perfeccionarse los mecanismos de actuación actualmente en vigor; en particular, los que tienen que ver con el apoyo –de todo tipo: sanitario, psicológico o de asesoramiento jurídico– que la Administración debe proporcionar a los empleados públicos afectados. Todo ello unido a la necesidad de establecer y difundir unos principios básicos de actuación, comunes para el conjunto de la Administración General del Estado y apoyados de manera explícita por la misma. Se trata, en definitiva, de establecer un modelo común de actuación que, partiendo del principio de tolerancia cero frente a las conductas violentas y del objetivo de dignificar el trabajo y la seguridad de los empleados públicos de la Administración General del Estado, apueste por

medidas y estrategias preventivas y aporte, al tiempo, un instrumento común de actuación y un sistema de garantías y apoyos suficientes para los empleados expuestos a tales riesgos”.

Efectivament, el medi penitenciari, com a administració pública que és, pateix les mateixes conseqüències que qualsevol altre entitat que formi part del sector de serveis públics. Amb un afegit, i es que, a més a més, els professionals s'exposen cada dia a un públic molt determinat, en un entorn molt determinat, que provoca un risc per a la seva integritat psíquica i física. De la mateixa manera que el personal de vigilància està més exposat a patir agressions físiques i les conseqüències psicològiques que poden comportar, els personal de tractament i intervenció, amb molt menys risc d'agressions físiques, s'exposa diàriament al patiment psicològic pel fet d'intervenir i interrelacionar-se amb interns de perfils molt complicats i en condicions ambientals absolutament desfavorables per aconseguir els objectius establerts. Cal destacar que la mateixa resolució manifesta que els serveis sanitaris i d'educació són especialment susceptibles a aquesta mena de riscos. A més, la complexa organització penitenciària dificulta encara més una salut ambiental, tant en les relacions entre professionals com dels professionals respecte dels interns o als espais on s'executen les intervencions.

IX.2.2. Factors estressants i factors psicossomàtics a les presons

Seguint els postulats de Sánchez-Anguita,⁵¹⁰ destaquem els factors estressants més habituals que trobem en les institucions penitenciàries:

a) Factors d'ambient laboral

- **El soroll:** la mala acústica dels espais, afegida a la megafonia, els *walkie-talkies*, els timbres, els interfons i els televisors són un dels factors més destacats del dia a dia.

⁵¹⁰ SÁNCHEZ-ANGUITA, A., Op. cit. pp. 42-43

- **La il·luminació:** per absència, poca o en excés. Les reorganitzacions dels espais per adaptar el servei a la demanda i a les exigències administratives, a més de la massificació, obliguen, sovint, a ocupar espais no habilitats destinats inicialment a emmagatzematge.
- **La temperatura:** cada dia es pateixen els canvis de temperatura entre uns departaments i els altres, a més de la manca de calefacció/refrigeració en passadissos i espais comuns (poliesportius, teatres, sales d'espera, etc.).
- **L'espai físic:** ja sigui per les grans dimensions de les macropresons, que obliguen a perdre molt de temps en desplaçaments, o bé per la falta d'espai dels llocs de treball com a conseqüència a la massificació, l'espai de treball sovint resulta inadequat i insuficient.
- **El clima:** la climatologia de les presons ubicades fora de nuclis urbans és un factor estressant, principalment per als professionals que treballen a la intempèrie: vigilants de pati, operaris, treballadors de manteniment, etc.
- **La higiene:** La salubritat a les presons és una constant que cal resoldre. A més de la manca d'hàbits dels reclusos, la pols, la falta de ventilació o de neteja en espais de difícil accés són un factor de risc.
- **Les plagues:** ja sigui per pols, xinxes, cuques o ratolins, la presència d'ésser vius no desitjats als espais de treball generen un hàndicap per a la salut laboral.
- **Contaminants biològics:** els nous virus i contaminants bacteriològics que se sumen als ja coneguts generen un estat d'alerta constant dins el tracte diari amb els interns: VIH, tuberculosi, grip A, hepatitis B i C, brucel·losis, aspergillus, plasmòdium, carboncle...

b) **Factors estressants de tasca:**

- La **càrrega mental** de treball.
- La **manca de control sobre la feina per desenvolupar:** sovint es dona sobre els funcionaris de vigilància quan els destinen puntualment a departaments o instal·lacions

específiques que requereix uns coneixements i una formació que no tenen (infermeria, escola, ingressos...).

- **La monotonia:** en contraposició, els professionals destinats al llarg dels anys a exercir les seves funcions al mateix lloc, sense incentius, variacions i novetats, cauen en un estat d'avorriment sovint frustrant.
- **Identitat amb les tasques per desenvolupar:** quan t'encomanen exercir intervencions amb les quals no t'identifiques. En aquest grup trobem la majoria de professionals de tractament, als quals s'encarreguen activitats i programes amb què no s'identifiquen per manca de sentit o de procediments.
- **La complexitat de la tasca:** la interrelació i coordinació amb d'altres estaments i col·lectius i la complexitat de la gestió penitenciària genera insatisfacció. Aquest factor sovint es dona en els comandaments intermedis i càrrecs directius.

c) Factors estressants d'organització:

- **Ambigüitats i conflictes de rol:** rebre instruccions contradictòries, descobrir que els desitjos personals no es corresponen a la tasca per desenvolupar, quan els mitjans impedeixen assolir els objectius establerts...
- **Sobrecàrrega/fracàs de rol:** quan se t'encomana una funció per a la qual no estàs preparat o que està per sota de les competències del treballador.
- **Problemes de relació-comunicació:** missatges contradictoris o inexistents, descoordinació entre col·lectius, etc.
- **Les noves tecnologies:** les tecnologies canvien els procediments, el ritme i l'estructura de la tasca, i reuneixen el control personal sobre la feina.
- **Canvis d'horari i torns:** el canvi de torns horaris dia-nit provoca estrès.

- **Promoció professional:** els càrrecs de confiança o a dit sovint dificulten la promoció interna dels professionals, la qual cosa genera una situació d'estancament en la majoria de casos.
- **L'estructura organitzacional:** l'organització dels llocs de feina, la presa de decisions i els mètodes per aconseguir resultats són generadors d'estrès, principalment en organitzacions rígides i jerarquitzaes com són les presons.

Aquests factors estressants provoquen desencadenants psicofisiològics com a mecanismes de “preparació” o “fugida” del treballador davant la situació a què s'enfronta.

A partir d'aquí s'han desenvolupat diferents models conceptuals d'estrès a partir de la base de les necessitats imposades per l'ambient de treball i els recursos que l'organització ofereix al treballador. És a dir, es crea una relació entre l'adaptació de la persona a l'ambient, l'esforç que requereix cobrir la demanda, el control sobre la seva pròpia gestió en funció del seu contingut, el suport laboral i social i la recompensa obtinguda. En aquest sentit, Karaser, K.⁵¹¹ va crear el model *demanda-control explicatiu* de l'estrès laboral sobre la base de les demandes psicològiques del treball i el nivell de control sobre aquestes. Quant al control del contingut de la feina per dur a terme, destaca l'oportunitat de desenvolupar les pròpies capacitats (obtenint els coneixements suficients i millorant-los per mitjà del procés d'exercir la tasca que millor sap fer) i el grau d'autonomia com a capacitat de prendre les seves pròpies decisions referents a la tasca que té encomanada i sobre el departament en què està ubicat.

L'autor quantifica les exigències psicològiques amb l'equació volum de feina/temps disponible per fer-la (pressió de temps) i les interrupcions que obliguen a deixar

⁵¹¹ KARASER, K. (1979) *Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design*. Admins. Sci. Q. pp. 285-308

momentàniament la feina i reprendre-la més endavant. Sota aquest prisma, classifica quatre grups d'ocupacions en funció de les demandes psicològiques i de control:

- **Actives:** alta demanda, alt control. En aquest grup es trobarien els funcionaris de vigilància, en estat permanent d'alerta, principalment als espais més susceptibles, com ara els tallers, la cuina, la infermeria/psiquiatria i els departaments de primer grau.
- **Passives:** baixa demanda, baix control. A les presons no hi ha cap col·lectiu enquadrat en aquest grup.
- **Baixa tensió:** baixa demanda, alt control. En aquest grup es trobarien els treballadors que no tenen una relació directa amb els interns però que estan sotmesos al control exhaustiu de les seves responsabilitats: documentació, privacitat de les dades i de les imatges, seguretat del sistema informàtic, material perillós (obres, manteniment...).
- **Alta tensió:** alta demanda, baix control. En aquest grup hi hauria tots els col·lectius que treballen directament amb els interns des de la vessant formativa, educativa, sanitària, tractamental, de voluntariat i de serveis religiosos.

Seguint l'autor, doncs, la situació més negativa per a la salut es caracteritza per unes altes exigències psicològiques i un baix control. En contraposició, aquesta activitat aporta una augment exponencial en l'aprenentatge de la professió i el desenvolupament d'estratègies d'afrontament i de participació social. D'altra banda, es destaca el concepte de "recolzament social",⁵¹² en la mesura que es considera que el model d'alta tensió augmentaria sense suport social, entenent aquest com el treball en equip. Efectivament, els treballadors que cada dia treballen en solitari amb un intern o un grup d'interns (mestres, psicòlegs i educadors, entre d'altres) necessitaran el suport del grup per disminuir el nivell de tensió acumulat durant la seva tasca. Es per això que cal un entorn de treball confortable, en què hi hagi una relació social

⁵¹² JONHSON, J. i HALL, E. (1988). *Job strain, workplace special support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population*. A. JHP pp. 1336-1342

positiva i satisfactòria, a més d'un suport instrumental; és a dir, saber fins a quin punt podem comptar amb els nostres companys i superiors. Com més solitud més tensió.

IX.3. La violència envers els professionals penitenciaris

Aquest punt mereix una atenció especial, atès que, a diferència de l'apartat anterior, la violència a la feina “no és un risc, sinó la manifestació d'una conducta delictiva lligada a la decisió d'una persona o un grup, que no es pot predir i que per tant no es pot avaluar”.⁵¹³

Tal com afirma Serrat: “La violencia física y psíquica, en mayor o menor grado, sigue siendo una de las grandes protagonistas de la sociedad actual, tanto en la vertiente personal como en la profesional. Es un problema de dimensiones mundiales que se percibe, en todos los ámbitos, como inquietante. El bienestar y la convivencia social se hallan cada vez más perturbados por el conflicto y diferentes formas de violencia, y por lo tanto esta fuente de malestar ha llegado también al ámbito laboral”.⁵¹⁴

Des que el 1996 es va començar a aplicar la normativa que regula la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i les relacionades amb l'avaluació de riscos, es van assolir amb facilitat els que tenen a veure amb l'àmbit de la Seguretat, Higiene i Ergonomia, però va quedar en estat embrionari l'àmbit dels riscos psicosocials. Les raons són diverses, però totes giren entorn de la dificultat d'avaluar amb criteris objectius, científics i fiables els factors de risc laboral que deriven en patologies psicològiques en els treballadors. A més a més, inicialment aquest tema genera un rebuig a causa, d'una banda, de l'estigmatització del treballador sotmès a una avaluació psicològica, i, de l'altra, de les dificultats de l'avaluador per trobar eines mesurables.

⁵¹³ Bona Numancia de, J.M. (2004) “Los riesgos psicosociales: sus causas y su prevención desde la perspectiva empresarial y sindical” (taula rodona). A *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*. Cuadernos de derecho judicial. XII. Consell General del Poder Judicial. pp. 449-453

⁵¹⁴ SERRAT JULIÀ, M.A. (2014) *Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos* p. 19. Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques. UAB

Així mateix, cada individu pot reaccionar de manera diferent davant una mateixa situació. Per acabar, les solucions que es plantegen no garanteixen la seva fiabilitat.

D'altra banda, l'Estat, en tant que *ocupador*, enfront de les situacions de violència externa que poden patir els seus treballadors públics a la feina és bàsicament, per tant, el mateix que sustenta la prevenció de riscos en general. El marc normatiu més destacat és:

- El Conveni de l'OIT sobre discriminació i ocupació del 1958 (número 111), en què s'estableix que tota política o mesura encaminada a combatre la violència al lloc de feina hauria de promoure el treball decent i el respecte mutu i promocionar la igualtat de tracte entre homes i dones.
- El Conveni de l'OIT sobre seguretat i salut dels treballadors del 1981 (número 155) diu que un medi ambient segur i saludable facilita un estat de salut físic i mental òptim en relació amb la feina, i contribueix a prevenir la violència al lloc de feina.
- La Llei General de Sanitat 14/1986, en l'article 21, estableix la necessitat de “promoure la salut integral del treballador”.
- La Directiva 89/391/CEE, de 12 de juny, relativa a l'aplicació de mesures a fi de promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors a la feina.
- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals, que en l'article 14.2 afirma que “l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la seva feina”.
- La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que reconeix expressament el dret dels treballadors públics a rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.
- L'Acord Marc Europeu sobre Assetjament i Violència al lloc de feina, de desembre de 2006, en què representants dels empresaris i dels treballadors reconeixen que les empreses

han de tenir una declaració clara i inequívoca que l'assetjament i la violència a la feina no seran tolerats, i en la qual s'especifiquin els procediments que cal seguir quan es presentin els casos.

Tal com observem en les gràfiques següents,⁵¹⁵ l'assetjament psicològic, la intimidació⁵¹⁶ o la violència cada cop es troben més sovint en les empreses i organitzacions europees,⁵¹⁷ sobretot amb referència als sectors destinats a la salut, l'educació i el treball social, seguit del sector de la seguretat. Sectors, aquests, que es consideren la base d'un bon funcionament dins una institució penitenciària.

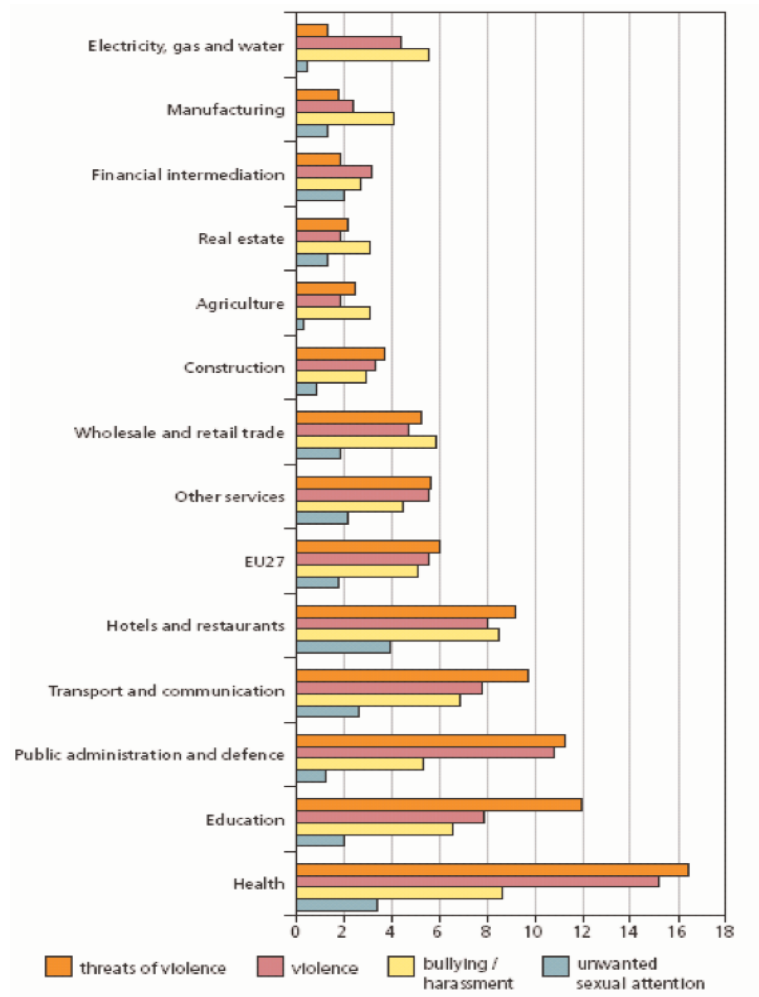
Taula 22

Violència i assetjament a la feina per sectors a la Unió Europea (27)

⁵¹⁵ Quarta Enquesta Europea sobre Condicions de Treball (2020). Recuperat de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/4EWCS/ef0698/chapter4.pdf

⁵¹⁶ El 2020 la Comissió Europea va formular als interlocutors socials consultes sobre la utilitat d'una iniciativa comunitària en relació amb el problema de la violència a la feina, incloent-hi la intimidació (*bullying*), en el marc de l'article 138 del Tractat CE2. Les organitzacions sindicals i empresarials europees van adoptar la decisió d'emprendre autònomament negociacions amb la finalitat d'arribar a un acord voluntari sobre assetjament i violència a la feina, i van emprendre les negociacions corresponents el febrer del 2020.

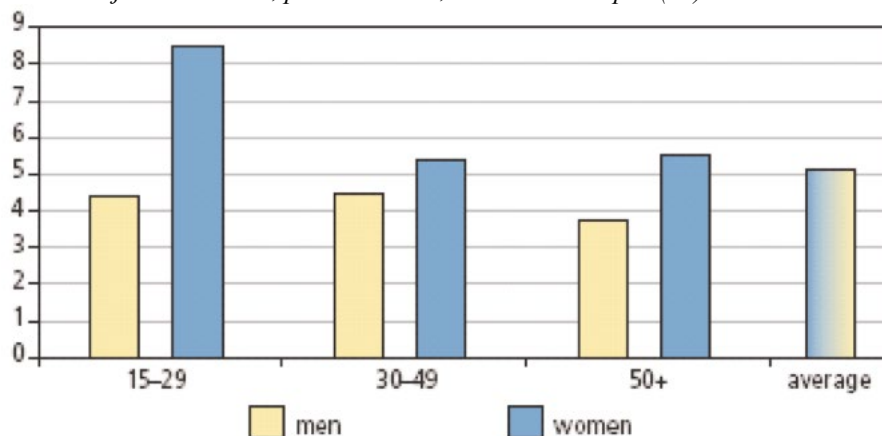
⁵¹⁷ Informe *Workplace Violence and harassment: an european picture*, elaborat per l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball; EU-OSHA, publicat el 31 de gener del 2011.



Nota: recuperada de la Quarta Enquesta Europea sobre Condicions de Treball (2020). Recuperat de <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/fourth-european-working-conditions-survey-2020/ewcs-2020-individual-chapters>

Taula 23

Incidència de l'assetjament laboral, per sexe i edat, a la Unió Europea (27)



Nota: recuperada de la Quarta Enquesta Europea sobre Condicions de Treball (2020). Recuperat de <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/fourth-european-working-conditions-survey-2020/ewcs-2020-individual-chapters>

Efectivament, si fem atenció a la violència i l'assetjament a la feina per sectors en l'àmbit de la Unió Europea, per sexe i edat, en percentatges, veiem que l'administració pública, en els sectors de l'educació i la salut, juntament amb la defensa (seguretat), són dels més afectats, i amb les dones de menys de 30 anys com el col·lectiu que més ho pateix.

L'Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència a la feina⁵¹⁸ es fa ressò de la diversitat de situacions que es presenten en la realitat, i, per això, reconeix que “el acoso y la violencia puede afectar potencialmente a cualquier lugar de trabajo y a cualquier trabajador, sin importar el tamaño de la empresa, su campo de actividad o la modalidad del contrato o de la relación de

⁵¹⁸ COMUNICACIÓ DE LA COMISSIÓ AL CONSELL I AL PARLAMENT EUROPEU. “Por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo. El objetivo de la presente comunicación es notificar al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión Europea el acuerdo marco firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Se trata del tercer acuerdo autónomo que negociarán los interlocutores sociales europeos intersectoriales, tras una consulta realizada por la Comisión Europea según el artículo 138 del Tratado CE. El 23 de diciembre de 2004 la Comisión decidió iniciar la primera fase de consulta a los interlocutores sociales sobre la violencia en el lugar de trabajo y sus efectos en la salud y la seguridad en el trabajo, en el contexto del propio programa de la Comisión en ese ámbito, establecido en la estrategia comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo para 2002-2006. Los interlocutores sociales europeos intersectoriales comunicaron posteriormente a la Comisión que organizarían un seminario al respecto para explorar la posibilidad de negociar un acuerdo autónomo, conforme a su programa de trabajo de diálogo social para 2003-2005. Tras este seminario, las organizaciones prepararon sus mandatos de negociación y emprendieron oficialmente negociaciones el 6 de febrero de 2006. Las negociaciones sobre un acuerdo marco duraron más de diez meses y finalizaron con éxito el 15 de diciembre de 2006. Tras la aprobación por los órganos rectores internos de las cuatro organizaciones de interlocutores sociales implicadas en las negociaciones, el acuerdo se firmó oficialmente el 27 de abril de 2007 en presencia del comisario responsable de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades, Vladimír Špidla, y se presentó a la prensa.

El acuerdo aspira a prevenir y, en caso necesario, gestionar, problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo. Este acuerdo condena toda forma de acoso y de violencia e insiste en la obligación que tienen los empresarios de proteger a los trabajadores contra tales situaciones. Se pide a las empresas de Europa que adopten una política de tolerancia cero frente a este comportamiento y que especifiquen procedimientos para tratar los casos de acoso y violencia que se produzcan. Entre estos procedimientos puede figurar una fase informal en la que intervenga una persona en quien confían tanto la dirección como los trabajadores. Las denuncias deben examinarse y tratarse rápidamente. Deben respetarse los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo. Se tomarán medidas apropiadas contra los autores de estos actos, que irán de la sanción disciplinaria al despido, y las víctimas recibirán apoyo para su reintegración, en caso necesario. Aplicarán el acuerdo autónomo las partes signatarias, es decir, las organizaciones nacionales de interlocutores sociales, según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, según la primera alternativa del artículo 139, apartado 2, del Tratado CE. Será de aplicación una vez transcurridos tres años desde su firma en el acuerdo. Respetando el principio de autonomía de los interlocutores sociales, la Comisión tiene un papel particular que desempeñar en el caso específico de los acuerdos autónomos aplicados de conformidad con la primera alternativa del artículo 139, apartado 2, si el acuerdo es el resultado de una consulta de conformidad con el artículo 1.382. En particular, la Comisión se comprometió a publicar los acuerdos autónomos y a informar al Parlamento Europeo y al Consejo después de una evaluación previa del texto. Esta evaluación previa se refiere tanto a la representatividad de las partes firmantes como al contenido del acuerdo.

Representatividad: La Comisión considera que, como ya han puesto de manifiesto estudios previos, las partes firmantes son, colectivamente, lo bastante representativas de los interlocutores sociales para firmar un acuerdo intersectorial a nivel europeo. Ya en varias ocasiones han demostrado su capacidad de celebrar acuerdos marcos europeos. Todas las partes firmantes tienen un mandato de representación de sus miembros en las negociaciones del diálogo social y han aprobado el acuerdo según sus procedimientos internos de decisión.

Contenido: Las distintas disposiciones del acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo se ajustan al Derecho comunitario, y sus objetivos coinciden con los de la política europea de salud y seguridad en el trabajo. El acuerdo opta por un enfoque práctico, más que jurídico, para enfrentarse al acoso y la violencia en las empresas. La Comisión considera este acuerdo como una contribución útil de los interlocutores sociales a la protección no solo de la salud y la seguridad de los trabajadores sino también de su dignidad, así como a la promoción de organizaciones del trabajo modernas. Como tal, el acuerdo constituye un valor añadido para la legislación de la UE y nacional aplicable, inspirándose en el documento de consulta de la Comisión.

A la luz de esta evaluación previa, la Comisión ha decidido notificar al Parlamento Europeo y al Consejo el acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Además, la Comisión invita a las instituciones europeas a promover el acuerdo por sus propios medios, dándole una publicidad adecuada y apoyando su aplicación a nivel nacional. La Comisión prestará todo el apoyo necesario a los interlocutores sociales durante el proceso de aplicación. Por otra parte, al término del período de aplicación la Comisión realizará sus propios controles para evaluar en qué medida el acuerdo ha contribuido al logro de los objetivos comunitarios, si bien dando prioridad a los controles efectuados por los interlocutores sociales”. COMISSIÓ DE LES COMUNITATS EUROPEES. Brussel·les, 8 de novembre del 2011.

empleo. No obstante, reconoce también que ciertos grupos y sectores pueden tener mayor riesgo y que, en la práctica, no todos los lugares de trabajo ni todos los trabajadores se ven afectados. Las consecuencias que pueden derivar para la salud laboral de los trabajadores han llevado a que los problemas de acoso y violencia se tengan en cuenta en relación a la estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo”.⁵¹⁹ En la seva consulta als interlocutors socials, la Comissió va considerar que totes les formes de violència a la feina impliquen un atac a la dignitat de la persona i són susceptibles de representar un risc per a la salut i la seva seguretat, i per aquest motiu el propòsit d'aquestes consultes seria obtenir l'opinió d'aquells “en relación a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo ante todas las formas de violencia en el lugar de trabajo, incluida la intimidación”.

IX.4. Conceptes d'assetjament en l'àmbit professional penitenciari

Pel que fa a les definicions adoptades en l'acord, l'assetjament té lloc quan “un o més treballadors o directius són maltractats, amenaçats o humiliats, d'una manera repetida i deliberada, en circumstàncies relacionades amb la seva feina”.

Juntament amb les conductes i les circumstàncies que configuren l'assetjament o la violència, l'accepció d'aquestes conductes es completa per referència als subjectes que les poden dur a terme i un element finalístic o de resultat d'aquests comportaments. Així, l'acord estableix que l'assetjament i la violència “poden ser comesos per un o més directius o treballadors amb el propòsit o l'efecte de violar la dignitat d'un altre directiu o treballador afectant la seva salut i/o creant un ambient hostil de treball”. Les diferents modalitats d'assetjament i de violència que

⁵¹⁹ En la seva comunicació sobre l'Estratègia en seguretat i salut 2002-2006, la Comissió Europea va anunciar el propòsit d'examinar la conveniència i l'àmbit d'un instrument comunitari sobre intimidació i violència a la feina; en relació amb això, tenia en compte una resolució del Parlament Europeu sobre assetjament a la feina del setembre del 2001. Per la seva banda, en la nova Estratègia sobre seguretat i salut 2007-2012 s'apunta al “desenvolupament de nous factors de risc”, com ara la violència a la feina, incloent-hi l'assetjament moral i sexual”. Comissió Europea: “Millorar la qualitat i la productivitat a la feina: estratègia comunitària de salut i seguretat a la feina (2007-2012). 26 d'abril del 2007. CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME i CEEP. Acord Marc sobre assetjament i violència a la feina. Observatori de Relacions Laborals. Vies 001. Quaderns del Consell Econòmic i Social. Estiu del 2007. Juliol, agost i setembre.

“poden afectar els llocs de feina també poden ser generades per tercers, com ara clients, consumidors, pacients, alumnes, etc.”.

D'altra banda, la Comissió Europea proposa entendre per violència laboral tots els “incidents en què s'abusa, s'amenaça o s'ataca les persones en circumstàncies relacionades amb la seva feina, incloent-hi els trajectes d'anada i tornada a la feina, que impliquen una amenaça explícita o implícita a la seva seguretat, benestar i salut”.

L'Organització Mundial de la Salut⁵²⁰ la defineix com “l'ús deliberat de la força física o el poder, ja sigui en grau d'amenaça o efectiu, contra un mateix, una altra persona o un grup, que causi o tingui moltes probabilitats de causar lesions, morts, danys psicològics, trastorns del desenvolupament o privacions”.

L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) considera que el concepte de violència ha de ser més ampli: “El concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar, disparar...) y debe incluir y comprender otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. Así, la violencia en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acusantes. [...] El problema de la violencia en el lugar de trabajo está principalmente centrado en los abusos verbales y las amenazas; incidentes estos que se presentan como más comunes. En la mayoría de las ocasiones, o no se les presta atención o se asumen como parte integrante del trabajo, y, sin embargo, pueden tener importantes efectos sobre las personas que los sufren (e incluso sobre el resto de trabajadores que son testigos). El problema radica en que, a diferencia de las agresiones físicas, el impacto de otros tipos de conductas violentas es difícil de determinar (a veces los efectos no son inmediatos sino a largo

⁵²⁰ Organització Mundial de la Salut. *Informe mundial sobre la violència i la salut*. Ginebra (2012)

plazo, dependen también de las distintas percepciones sobre lo que se considera una conducta verbal abusiva o amenazante...)"⁵²¹

Efectivament, dins els centres penitenciaris sovint accedim a considerar com a part integrant de la nostra feina actituds i comportaments que estan fora de la norma i que no tenen res a veure amb les relacions laborals i contractuals. Tant entre els mateixos professionals com dels interns envers els professionals. Una vegada més, a les presons es reflecteix la realitat social del moment, ja que els conflictes formen part de l'ordre del dia de la jornada laboral. En aquest sentit cal destacar l'anàlisi de Serrat: "El término *conflicto* proviene del latín *conflictus*, que significa lucha, combate, pelea. Son situaciones en las que dos o más personas, a causa de posiciones, deseos, necesidades o valores entran en desacuerdo u oposición. [...] El conflicto, tanto si se estudia desde la perspectiva de la violencia social como del entorno laboral, es una contraposición y confrontación de posiciones, intereses y necesidades percibidas por las partes como incompatibles y cuyo origen se debe a la interacción social. En función de las partes implicadas se puede distinguir entre conflicto intrapersonal, conflicto interpersonal, conflicto intragrupal, conflicto intergrupalo y conflicto interorganizacional"⁵²²

En les institucions penitenciàries, des de la perspectiva del professional, el conflicte intrapersonal sovint es dona quan s'han de complir ordres difuses o comportaments respecte dels interns que resulten contradictoris amb les pròpies creences o valors, principalment pel que fa a l'aplicació dels expedients disciplinaris als reclusos. Els conflictes interpersonals s'originen per diferències de criteri, greuges comparatius, desmotivació per una de les parts o manca d'entendiment. Quant als conflictes intragrups, principalment es donen per descoordinació del personal o de les funcions, una distribució irregular de les tasques i

⁵²¹ PÉREZ BILBAO, J. i NOGAREDA CUIXART (12 de novembre del 2014) C. NTP 489: *Introducción: Violencia en el lugar de trabajo*. Seminari: *Violència en el treball. Factors de Risc, Identificació i mesures preventives*. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. Espanya.

⁵²² SERRAT JULIÀ, M.A. Op. cit. p. 180. [PDF].

interessos derivats dels torns horaris i els períodes de vacances. Dels conflictes intergrupals cal destacar la descoordinació i les contradiccions entre els diferents col·lectius que componen la presó i entre els professionals i els interns. Finalment, el conflicte interorganitzacional comença amb les diferents administracions que actualment interactuen a les presons: justícia, sanitat, ensenyament, serveis, seguretat i empreses externes, principalment.

Des de la perspectiva dels interns, els conflictes interpersonals comencen arran de la pèrdua involuntària de la llibertat, el fet d'obeir ordres, molt sovint en contra de la seva voluntat, la separació forçosa de la família, la convivència forçosa amb estranys i les diferències culturals. Els conflictes interpersonals tenen l'origen en la convivència forçosa amb individus desconeguts i la relació individual amb els diferents professionals, principalment amb els que tenen poder decisor sobre ells. Els conflictes intragrups es donen en la convivència diària entre els reclusos i les seves inquietuds i necessitats. Els conflictes intergrupals apareixen reflectits en les bandes, grups ètnics i culturals. Pel que fa als conflictes interorganitzacionals, són evidents, atès que l'intern, pel fet d'estar a la presó contra la seva voluntat, entra en conflicte amb tota l'organització administrativa en conjunt.

Aquesta mena de violència subtil sovint juga a favor de l'autor, ja que, entre altres factors, hi ha poques denúncies sobre aquesta qüestió, en proporció a la realitat. La manca de sensibilitat envers aquesta situació dificulta minimitzar-la. En tot cas, són els sindicats els que fan assessorament i defensa dels interessos dels afiliats afectats, especialment quan l'agressió procedeix d'estaments superiors. D'altra banda, el Departament de Justícia ofereix assistència psicològica gratuïta (l'assistència psiquiàtrica no ho és) per a tot aquell treballador que en necessiti, i garanteix la confidencialitat, amb el gabinet psicològic com l'òrgan que aporta dades estadístiques dels casos que requereixen assistència per motius laborals. Tanmateix, aquestes dades estadístiques no estan publicades enlloc.

D'altra banda, l'oferta d'assistència psicològica no hauria de ser, ni de bon tros, la solució als problemes dels treballadors afectats, ja que l'origen del conflicte continua latent i, per tant, no compleix les recomanacions establertes per l'OMS: definir i observar la magnitud del problema, identificar-ne les causes, formular i establir models per afrontar-lo i aplicar les mesures d'eficàcia provada.

IX.4.1. Classificació dels diferents tipus de violència a les persones

Aquesta classificació, segons Cal/OSHA,⁵²³ és la següent:

- “a) **Violència tipus I:** es caracteritza perquè els que executen l'acció violenta no tenen cap mena de relació legítima de tracte amb la víctima. Fa referència a atracaments i robatoris. Aquesta mena de violència no es troba a les presons, ja que les relacions sempre tenen vincles professionals entre els treballadors.
- b) **Violència tipus II:** hi ha una relació professional entre el causant de l'acte violent (els interns) i la víctima. Generalment els fets tenen lloc mentre s'ofereix el servei (en el cas de les presons, membres de seguretat, de l'escola, sanitaris, personal de tractament, treballadors del sector privat, etc.). La relació dels interns amb els professionals acostuma a ser forçada, atès que l'intern està participant contra la seva voluntat en un sistema del qual no vol saber res.
- c) **Violència tipus III:** El causant d'aquesta violència manté alguna mena d'implicació laboral amb el lloc on es produeix l'acte violent; generalment es produeix entre companys de feina. Es una violència relacional, potser horitzontal (entre els mateixos companys) i jeràrquica (de superiors cap a inferiors o d'inferiors cap al seu superior). En aquest apartat

⁵²³ Una de les classificacions més difoses sobre els tipus de violència a la feina és l'elaborada per la Divisió de Seguretat i Salut Laboral de Califòrnia (Cal/OSHA). Aquesta classificació divideix als els actes violents en tres grups, en funció de qui són les persones implicades i el tipus de relació que hi ha entre elles.

s'inclouen llocs, espais o objectes personals que són objectius de l'atac per part d'algú que guarda ira, rancúnia o ràbia contra algun company o superior”.

IX.4.2. La violència laboral en les institucions penitenciàries

En general falta consciència de la presència de la violència, principalment del tipus II i III. En efecte, els funcionaris de vigilància, com també la resta de cossos de seguretat, sovint es troben exposats o en situacions de vulnerabilitat respecte d'actes d'agressió o intimidació física i verbal per part dels interns. Els professionals de tractament i sanitaris estan sotmesos a les pressions psicològiques sistemàtiques tant dels interns com dels seus familiars i representants legals, la qual cosa genera episodis d'estrès que sovint passen factura, a més de les amenaces verbals contra la seva persona i la manca de respecte envers la tasca que desenvolupen quan no veuen satisfets els seus desitjos o, senzillament, els resultats obtinguts no són els esperats (pel que fa als permisos de sortida, els tercers graus i altres beneficis penitenciaris). A això cal afegir, tant com vam exposar al treball anterior,⁵²⁴ la relació de situacions generadores de riscos psicosocials a les presons, que encara avui dia no queden resoltes, principalment per manca de cultura de la prevenció, que estan clarament relacionades amb la violència de tipus III. Ja siguin revenges personals (punchada de rodes del vehicle particular, difusió d'informació injuriosa o calumniosa relacionada amb algú, ocultació d'informació, amenaces anònimes...), ja sigui per imposar la voluntat jeràrquica (infravaloració dels subalterns o dels superiors, actituds de menyspreu i pressions innecessàries, que poden ser conseqüència de lluites internes –insults, crits, gesticulacions, robatori d'efectes personals...–), és evident que hi ha una manca de sensibilització respecte de la violència existent (tot i que invisible) entre els mateixos professionals.

⁵²⁴ MATEO ÁLVAREZ, J.L. (2013). *Gestió dels Riscos als Serveis Penitenciaris* pp. 7-8. [Tesina]. Barcelona: UAB

Tot plegat són comportaments i actituds que atempten contra unes normes mínimes de convivència, però és una tipologia de violència molt més subtil i nociva que la física, i molt més difícil de detectar. La violència psicològica la configuren tot un conjunt de comportaments per mitjà dels quals es produeix una forma d'agressió. Pot ser intencionada; és a dir, l'agressor pot tenir consciència que està fent mal a la seva víctima, o bé no tenir-la.

La violència psicològica, vagi o no acompanyada de violència física, se sol dilatar al llarg del temps. Aquesta projecció usual en el temps en determina la gravetat, a més d'una òbvia invisibilitat. El dany psíquic i/o moral (als drets de la persona) es va accentuant o consolidant, de manera que com més temps persisteixi més gran serà el mal, fins al punt que aquest dany pot ser irreversible o fatal (suïcidi). Una mala organització i gestió també poden generar un clima de violència laboral, tal com defineix González García: “El psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo es una de las formas de violencia que causan más sufrimiento al conjunto de los/as trabajadores. Si bien la violencia en el trabajo es un fenómeno muy antiguo, la novedad reside en la intensificación, gravedad, amplitud y banalización del problema y en el abordaje que intenta establecer un nexo causal en el trabajo. Por tanto, entendemos que no es un problema individual, sino que hay evidencias científicas suficientes que demuestran que es la falta de democracia y justicia en el trabajo donde hay que situar los factores que explican la falta de salud de los trabajadores. Así, un trabajo será más estresante cuanto más se acerque al siguiente modelo: muchas exigencias psicológicas (cantidad de trabajo en relación con el tiempo, trato con clientes –internos–, esconder emociones, requerimientos de mirar con detalle, atención constante, tomar decisiones difíciles y de manera más rápida...), poco control sobre la propia tarea, (influencia sobre tareas y métodos, control sobre los tiempos...), falta de apoyo social (relación con compañeros/as y superiores...) y

escasez de recompensas o satisfacción laboral (estabilidad en el empleo, salario, promoción, estatus, estima, respeto, reconocimiento, apoyo adecuado y trato justo)".⁵²⁵

La violència i abús verbal és un tipus de violència reiterada dins una organització penitenciària, generalment dels superiors envers els subordinats, ja sigui pel to, per la manera o pel contingut del missatge, i que provoca sentiments d'inutilitat, ridícul i anul·lació del treballador. Quan la situació s'allarga en el temps pot derivar en assetjament i posar en risc la integritat psíquica i moral del treballador. Aquesta mena de violència és molt subtil, difícil de detectar i de demostrar. D'aquí ve la importància d'un bon mètode de comunicació i d'una capacitat de gestionar el personal que no sempre es dona.

La psicodinàmica del treball⁵²⁶ consisteix a buscar un equilibri entre el treball i la seva organització, l'entorn social i la identitat del treballador. Segons les autores, un desequilibri entre aquests factors pot generar patiment mental per al treballador, que, davant aquest sofriment, no s'hauria de mantenir passiu. Així i tot, davant una pèrdua de sentit o la confrontació amb una situació de treball que provoca aquest sofriment, el treballador acostuma a tenir una actitud passiva en lloc de recórrer, de manera conscient o no, a les estratègies individuals i col·lectius de defensa. Aquestes estratègies, que tenen com a objectiu contrarestar el dolor, o almenys evitar-ne l'accés, són poc conegudes per part del treballador o bé prou difícils d'accedir en l'espai i el temps, fins a arribar al rendiment per esgotament mental. A més a més, aquestes estratègies són, segons el cas, més o menys eficaces; de vegades poden arribar a ser perjudicials per a l'individu i la col·lectivitat. En ocasions prenen especial rellevància en certes circumstàncies i es converteixen en una finalitat en si mateixes, un fet que podria desviar l'atenció de les veritables causes del patiment que s'ha traduït en el

⁵²⁵ GONZÁLEZ GARCÍA, K. (2002). "Acción sindical y preventiva contra los riesgos psicosociales. El mobbing". *Lan Harremanak*, Vol. 2, núm. 7 pp. 183-194. Citat a Serrat.

⁵²⁶ JAUVIN, N.; VÉZINA, M.; DUSSAULT, J.; MALENFANT, R.; BOURBONNAIS, R.; i APRIL, M. (2003). *Recherche sur les effets du travail en détention sur l'absentéisme au travail, la santé et sécurité du personnel* p. 6. Équipe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail (Ripost). CLSC-CHSLE Haute-Ville-des-Rivières. [PDF]

desenvolupament d'aquestes estratègies. Potser seria més efectiva la creació d'una ideologia defensiva d'actuació caracteritzada, de fet, per un conjunt de comportaments estratègics valorats pel col·lectiu de treball al qual es pertany i que fos específica per a l'organització del treball en què s'emmarca aquest grup.

Aquesta proposta, però, i per bé que genera una base de confiança compartida i la possible cooperació en favor del treballador víctima, es pot convertir gradualment en la norma de referència que tothom ha de seguir; en cas contrari es corre el risc de ser marginats o exclosos del grup. Són aquestes estratègies les que donen lloc a paradoxes i contradiccions entre la regla implícita, com ara la denúncia que prohibeix a un altre col·lega que prosperi, i la regla formal, i no encoratja els funcionaris a informar d'aquesta mena de comportaments.

Així doncs, creiem que l'ús d'aquestes estratègies sorgides del mateix col·lectiu fa que de vegades es generin unes tensions afegides a les ja presents al lloc de treball. Quan aquestes estratègies són inadequades o empobridores poden derivar en problemes de salut mental que es tradueixen en absències a la feina o situacions de violència o assetjament psicològic que enverinen l'ambient laboral i que trenquen el treball en equip. La identificació d'aquestes estratègies és fonamental i molt reveladora, atès que permet comprendre més bé les bases del patiment o de la violència dins l'organització.

IX.4.3. Els factors de risc que poden influir en la generació de comportaments violents a la feina

Parlar de violència o de situacions hostils en l'àmbit laboral s'ha convertit en un tema de preocupació creixent durant el darrer segle pel que fa a la gestió de les organitzacions. Parlar d'ambients laborals que generen tensions entre els professionals que hi treballen suposa viure situacions que afecten les emocions de les persones i que tenen una repercussió directa, sobretot

quan es treballa amb persones que estan sota custòdia de l'Administració, com és el cas de les presons.

Aspectes ja comentats, com ara la manca de cultura organitzativa preventiva, el fet de no identificar els casos d'intimidació, violència verbal o d'altres tipus com a problemes seriosos, els canvis sobtats en l'organització del treball sense consultar-ho amb els treballadors, els canvis d'assignació en els horaris, en les unitats de serveis o els centres penitenciaris generen un malestar permanent que genera tensió en les relacions personals dependents entre treballadors penitenciaris i interns.

Una situació que també afecta considerablement aquest aspecte són les ocupacions precàries de l'elevat nombre de personal interí, que pot patir les accions dels companys.

Tot seguit destaquem alguns aspectes importants que en el seu conjunt tenen una repercussió en el geosistema emocional que es dona entre els professionals i els interns.

“- Infravaloració i greuges comparatius per sota de les capacitats del professional.

- Escasses o pobres relacions entre directius i treballadors. Intimidació jeràrquica dels superiors envers els inferiors.

- Mínim nivell de participació en la presa de decisions.

- Situacions generadores d'estrès laboral pròpies de les presons.

- Les característiques del lloc de feina no estan ben definides. No només el que s'ha de fer, sinó també allò que no s'ha de fer perquè no et correspon. Sovint el professional de presons acaba exercint funcions que no li pertocuen, a causa de la manca de personal, de pressupost o per la mala planificació dels estaments superiors.

- La mala qualitat del lideratge pot afavorir comportaments subtils que poden arribar a provocar reaccions violentes.

- La manca de resposta dels superiors (o respostes que no eren les esperades) a les demandes dels professionals.

- Demandes no complertes per part dels estaments superiors o dels propis companys (mala gestió dels equips de treball).
- Impunitat de l'Administració en relació amb actituds poc ètiques
- Sobrecàrrega de feina, falta de motivació...
- Manca d'autonomia de la feina. Com menys autonomia, més tensió. Això es nota molt en les organitzacions rígides.
- Situacions marginals o de risc del professional per raons personals.
- Baix nivell cultural o de capacitat del treballador.
- La persona és tòxica constantment, per raons personals o de personalitat.
- Col·lectius veterans des de fa 20 anys o més que arrossegueu una història que dificulta la integració de gent nova, a més del fet que es creen vincles personals entre ells que poden intoxicar la resta, en un fenomen en què es barregen la vida personal i la professional.
- Conflictes entre professionals d'un mateix sindicat, o bé entre sindicats".⁵²⁷

Cal dir que les conseqüències d'aquestes situacions amb riscos psicosocials del professional penitenciari és l'absentisme laboral i les baixes transitòries per contingència comú. Tal com destaca Serrat,⁵²⁸ dins l'absentisme s'inclourà l'absentisme presencial i el presentisme laboral, com una nova causa d'absentisme laboral; és a dir, encara que la persona estigui físicament present al seu lloc de treball se n'absenta psíquicament o desenvolupa les seves tasques laborals sense trobar-se bé, amb un rendiment per sota de les seves possibilitats.

D'altra banda, Gilbreath i Karimi destaquen que: "Los empleados están en el trabajo, pero su energía cognitiva no se dedica a su trabajo [...] su atención se centra en otros lugares. En otros

⁵²⁷ COOPER, C.L. (RU) i SWANSON, N. (EUA) (s/d). [PDF]

⁵²⁸ SERRAT. Op. cit. pp. 415-453

casos no van a estar treballant en absolut. Así, a diferencia del absentismo [...] habrá distintos grados de presentismo”.⁵²⁹

Malgrat que, a causa de la crisi, el treballador és conscient de les despeses que suposa una baixa laboral, l'absentisme presencial representa unes despeses en matèria de productivitat a l'administració penitenciària que cal combatre de totes totes.

IX.5. Control del malestar laboral en l'administració penitenciària

Resulta molt interessant l'aportació de Serrat quan, esmentant Field,⁵³⁰ assenyala: “Es obligación ineludible de la dirección y de los responsables de la empresa atajar los casos de malestar laboral basados en violencia y acoso laboral para así garantizar la armonía entre las personas trabajadoras de la organización, el bienestar organizacional, minimizar el absentismo laboral y favorecer la productividad de la organización. Un elemento clave en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo es el fomento e implantación en las organizaciones de programas de formación al personal, incluyendo protocolos de actuación ante los diferentes casos y grados de acoso, sesiones informativas, reuniones periódicas con el personal de la organización, discusiones grupales y creación de grupos de resolución de problemas y conflictos”.

IX.5.1. La percepció dels professionals penitenciaris sobre els protocols de seguretat interior

En el medi penitenciar, el fet de comunicar sota els efectes d'errors d'aprenentatge, emocionals o perceptius condueixen a la no solució de problemes o, fins i tot, que se'n creïn

⁵²⁹ GILBREATH, B. i KARIMI, L. (2012), “Supervisor behavior and employee presenteeism”. *International Journal of Leadership Studies*, Vol.7 i s.1. School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University pp. 114-131. Citat a Serrat. Ídem p. 454

⁵³⁰ FIELD, T. *Bully in sight*. Wessex Press, Wantage. 1996 pp. 1-358. A: SERRAT. Op. cit p. 193

on no n'hi havia. Per tant, és important tenir en compte una sèrie d'aspectes en el procés comunicatiu dels funcionaris de vigilància amb els interns

El funcionari de vigilància ha de fer compatible el seu paper de manteniment d'un adequat control de la conducta dels interns, amb la facilitació perquè ell continuï fent progressos en els objectius dels seu programa de vida; l'estil comunicatiu del treballador penitenciari de l'àmbit de règim interior ha de ser reforçador de la conducta dels interns. En la mesura que l'estil de comunicació és valorat com a reforçant i estimulador d'accions/comunicacions adequades per part dels interns, es possibilitarà el poder continuar comunicant amb la garantia de ser escoltats. En aquest context, escoltar significa poder corregir i/o criticar, donar directrius i educar la conducta dels nostres interlocutors. El nostre objectiu laboral no és un altre.

Així, la presència del funcionari en els mòduls, galeries i departaments, no ha de ser sol una fita en si mateixa, sinó que la interacció amb els interns, escoltar-los i fer-los cas, atendre les seves necessitats, es converteix en una eina per recollir informació sobre ells i, per tant, en la primera i més gran mesura de seguretat preventiva de què disposa l'organització.

El funcionari de l'àmbit de règim interior ha de ser conscient que és una part de l'organització, però no l'única. Recollir informació dels treballadors d'altres àrees dóna informació complementària que pot ser decisiva per poder-se anticipar a reaccions dels interns; conèixer quins són els seus neguits i quins són els seus problemes, no només ens dóna informació per a poder ajudar-los a resoldre'ls, sinó que ens aporta dades rellevants que poden contribuir a la resolució d'un conflicte, fins i tot aconseguir que aquest no es produeixi.

Les principals tasques del funcionari d'interior dels serveis penitenciaris, en totes les seves àrees, és vetllar i mantenir l'ordre i la seguretat dels establiments penitenciaris, contribuint a proporcionar als interns el cobriment de les seves necessitats bàsiques, i participar en el seu procés rehabilitador i reinsertor.

Pensem, que un regim interior amb una bona convivència no es pot construir a priori, al marge de la resta d'intervencions. L'ordre interior s'elabora a partir de la normalització de la vida a la presó, a la qual contribueixen de manera cabdal les intervencions i activitats de rehabilitació i les funcions de vigilància i control no invasives.

En general la població penitenciària pateix greus dèficits en les seves habilitats de relació interpersonal, i més concretament en habilitats de comunicació. És per això que hi ha l'evidència que una bona habilitat comunicativa per part dels treballadors penitenciaris possibilita la consecució d'objectius conductuals sobre els interns, per tant es necessari que l'administració penitenciària proporcioni formacions específiques i continuades. Unes millors habilitats comunicatives dels funcionaris de l'àmbit de règim interior reduirien la conflictivitat i contribuirien, significativament, a una adequada convivència que és la base sobre la qual es poden desenvolupar adequadament tots aquells programes d'intervenció socioeducativa que ajudaran l'intern en el seu procés de reinserció dins la societat

En la tasca com a funcionaris penitenciaris està el fet d'intentar evitar que es produeixin incidències, tot observant i valorant indicis, i actuant en conseqüència la nostra percepció haurà d'estar disponible.

La feina dels funcionaris destinats als diferents mòduls, galeries i departaments implica un continu i permanent contacte amb els interns, i desenvolupar un rol de vigilància i seguretat passiva, sense pressió, interactuant diàriament amb ells i captant informació sobre els interns de manera directa i/o indirecta que pot ser aprofitada per totes les àrees professionals del centre.

Així mateix, el funcionari de l'àmbit de règim interior ha de mantenir sempre una actitud d'observació activa i discreta que permeti identificar indicis de risc i obtenir informació; l'obtenció sistemàtica d'aquesta envers les característiques dels interns i les seves relacions

influeix decisivament en la identificació d'aquells riscos. Això ha de permetre intervenir davant d'un índex de manera ràpida i adequada. s'ha de ser conscient que la informació que ens pot ajudar a prevenir i/o solucionar conflictes amb els interns pot venir de diferents llocs, per la qual cosa el treballador penitenciari ha de ser proactiu en les relacions amb la resta de professionals i amb tots els operadors que intervenen en l'àmbit penitenciari, no deixant de banda tampoc les eines que ens proporciona l'organització, com és el sistema informàtic penitenciari català, el qual permet aprofundir en el coneixement de la població penitenciària.⁵³¹

Efectivament, en les societats més avançades la prevenció pren un paper cada cop més rellevant, en què el ciutadà participa i és coneixedor dels riscos als quals s'exposa com a part d'un grup humà o professional. La prevenció dels riscos associats a la seguretat de les persones s'especialitza professionalment dins el seu àmbit i es crea un eix transversal en les creences socials d'aquest fet sobre de què cal estar assabentat i les mesures preventives pertinents a cada situació a l'hora d'exigir garanties de seguretat, be sigui a la societat en llibertat o quan es compleix una condemna en una presó.

Un dels fins primordials dels serveis penitenciaris, segons recull l'article 1 de la LOGP, és la retenció i custòdia dels detinguts, presos i penats. La fallida en aquesta comesa crea alarma entre els ciutadans, i evitar-ho demana un esforç permanent dels responsables dels establiments penitenciaris com a principal deure en el compliment d'aquesta funció.

Amb aquesta finalitat, i un cop analitzades les circumstàncies en què s'han produït els incidents, aldarulls o fugites (trencament de condemna) dels últims anys, es fa evident que hi ha èpoques en què tenen lloc més altercats i incidències, com ara els mesos de tardor i hivern, en què les hores de llum disminueixen i són una època especialment propícia perquè els interns

⁵³¹ Subdirecció General de Programes de Rehabilitació i Sanitat. (2011). *El Model de rehabilitació a les presons catalanes*. [PDF]. Direcció General de Serveis Penitenciaris. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/publicacions/model_rehabilitacio_presons_catalanes.pdf

intentin l'evasió; en canvi, quan millora el temps es produeixen més fugides durant les sortides programades.

La qualificació de les incidències es farà no només en funció de la gravetat dels resultats, sinó també dels procediments i mitjans emprats, encara que no s'haguessin produït les conseqüències que l'intern buscava amb la seva acció, d'acord amb la relació dels tipus d'incidents i criteris de qualificació. Per aquests motius, i quan es produeixi un concurs d'incidències,⁵³² es pren nota de les situacions de més gravetat i elaborarem els protocols d'evitació d'inseguretats no desitjades.

L'individu, com a membre de la societat, pren part activa en la seva pròpia seguretat i protecció. Així doncs, compartim l'afirmació de Recasens: "El concepto de seguridad es, por definición, un concepto cambiante, evolutivo y dinámico, como lo son casi todos los fenómenos sociales, políticos y jurídicos".⁵³³ En la mateixa línia, Martí assenyala que "el concepto de seguridad también es multidisciplinar y complejo".⁵³⁴

Segons Garrido: "El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala que la seguridad es una locución que se aplica a un ramo de la administración pública cuyo fin es velar por la seguridad de los ciudadanos, toda vez que recoge 'seguridad' como una 'cualidad de seguro'. Como adjetivo, 'seguro' se define como 'Libre y exento de todo peligro, daño o riesgo; cierto, indiscutible y en cierta forma infalible; firme, constante y que no está en peligro de faltar o caerse; desprevenido, ajeno de sospecha; lugar o sitio libre de todo peligro'. Con todas esas precisiones, podemos afirmar que la seguridad, como concepto aislado, tiene una doble acepción: la primera, la de certitud (estar seguro de algo); la segunda, la de seguridad física, real, percibida o subjetiva, como sensación del ciudadano, que se refiere a estar seguro

⁵³² Ens referim al concurs d'incidències, quan es tracta d'una acció o diverses i de característiques semblants, segons el cas, que efectivament transgredeixen diversos preceptes normatius d'ordre intern; és a dir, que hi ha un nombre doble o múltiple que requereix un protocol per actuar com a resposta.

⁵³³ RECASENS, A. (2000). "Elementos emergentes de inseguridad ciudadana". *Revista catalana de Seguretat Pública*, núm. 6-7. pp. 13-35.

⁵³⁴ MARTÍ JUSMET, F. (1990). "La seguridad ciudadana", dins l'obra col·lectiva *Las grandes ciudades en la década de los noventa*. p. 581. Editorial Sistema

o sentirse seguro. Ambos valores, objetivo y subjetivo, van a ser los más relevantes para la seguridad como término político”.⁵³⁵

Per la seva banda, Paredes afirma que: “La consideración de una probabilidad o de un curso causal como riesgo siempre tiene que ver con la elaboración cultural sobre lo bueno y sobre lo malo. Esto quiere decir que la seguridad no es solo un hecho objetivo, un dato mensurable, sino también una percepción social. Esto nos permite definir la seguridad no solo como evidencia objetiva, sino también como fenómeno subjetivo”.⁵³⁶

Efectivament, la interrelació de tots els actors socials i la globalització de les relacions humanes, principalment a causa de les noves tecnologies, exigeix un nivell de preparació d'acord amb la complexitat de les societats més avançades. Com més desenvolupada està una societat més exposada es veurà als riscos que se'n puguin derivar. Segons Paredes, “la idea de riesgo es fruto de la construcción social”.⁵³⁷ La qual cosa obliga a la interrelació de tots els actors que componen l'organització social per tal de garantir el dret a la seguretat al qual tothom té dret. Des de la participació del ciutadà fins als cossos i forces de seguretat de l'estat, incloent-hi els cossos de seguretat autonòmics i l'exèrcit, com a òrgans que són regulats per les administracions públiques, s'han de considerar col·lectius públics al servei de la ciutadania i de la seva nació.⁵³⁸ S'inclou en aquests grups el cos de vigilància i seguretat d'Institucions Penitenciàries, que, com a baula final, haurà d'estar preparat per analitzar, acollir, controlar i vigilar els nous reclusos, en relació amb els quals, tant pel seu origen com per les especificitats dels seus delictes, cada vegada més sofisticats, caldrà tenir tant formació com informació sobre les noves realitats delictives a fi de fer front als nous perfils d'interns i garantir la seguretat i el

⁵³⁵ GARRIDO, V. (febrer del 2007). *Modelo Español de Seguridad y Defensa* p. 5. Ministeri de Defensa. Centre Superior d'Estudis de Defensa Nacional. [PDF]

⁵³⁶ PAREDES, J.M. Op.cit. p. 15

⁵³⁷ PAREDES, J. M. (2013) “El riesgo como construcción conceptual: sobre el uso y abuso de las ciencias sociales en el discurso político-criminal del derecho penal del riesgo”. *Revista catalana de Seguridad Pública*, n.13 pp. 11-29

⁵³⁸ Quan parlem de forces i cossos de seguretat en el seu context actual, les seves competències i les seves funcions, el punt de partida, i com a principal marc normatiu, arrenca en la mateixa Carta Magna, en el seu article 104 CE.

bon funcionament de la institució penitenciària, com també la integritat de cadascun dels reclusos.

IX.5.2. El codi ètic, un valor afegit per al professional públic

Els valors i principis que orienten les actuacions del personal de l'execució penal van portar al compromís d'elaborar un codi ètic, ja que s'entén que un dels factors cabdals en el desenvolupament i l'assoliment de les funcions encomanades per l'ordenament jurídic són els mateixos professionals encarregats de dur a terme les funcions d'execució penal, atès que la seva conducta i actitud han de servir d'exemple i d'inspiració no només per als reclusos, sinó també per a la resta de la institució i la societat mateixa.

El codi ètic dels professionals de l'execució penal a Catalunya és un instrument mitjançant el qual es pretén dotar l'organització administrativa competent en matèria d'execució penal en aquest territori d'un marc ètic en el qual s'ha de situar l'actuació dels professionals d'aquest àmbit en un context de respecte als drets humans i a la dignitat humana de les persones a la seva disposició, i, a la vegada, mostrar al conjunt de la societat el compromís que el Departament assumeix en el desenvolupament i la consecució de les funcions encomanades per l'ordenament jurídic, a més de definir els fonaments necessaris que han en què s'ha de basar la prestació del servei públic d'execució penal a fi de vetllar per la integritat organitzativa en conjunt.

El codi ètic és una eina estructural de la institució d'execució penal a Catalunya, ja que no només determina quin ha de ser l'estàndard de comportament i actuació de totes les persones que hi estan implicades, des de qualsevol àmbit i en qualsevol posició jeràrquica, en un servei tan ampli com és el de l'execució penal, sinó perquè també enllaça i es fonamenta directament en tots aquells compromisos adquirits per l'Estat espanyol en matèria de reconeixement i respecte als drets humans de les persones, amb caràcter general, i de les persones sotmeses a

penes i mesures privatives de llibertat, de manera més específica. Tal com resumeix Serrat: “Se puede definir la ética empresarial como la conciencia social de la organización y como la disciplina que se encarga del estudio de los valores, normas, virtudes y principios de naturaleza moral que se plantean en las organizaciones empresariales, que quedan reflejados en su cultura de empresa y en los diferentes procesos que determinan las decisiones y procedimientos de las organizaciones, que afectan a su personal y a la propia sociedad”.⁵³⁹ I destaquem Sison Galsim, que assenyala: “La ética empresarial es la ética de las organizaciones, y la ética no es una táctica, es una cultura”.⁵⁴⁰

D'altra banda, Garzón Alarcón afirma que “es importante tener presente la responsabilidad que asumimos con las decisiones que tomemos frente a los dilemas éticos que se presentan en la vida, en el ejercicio de nuestras profesiones o roles sociales específicos, en nuestra vida familiar o profesional. Por lo anterior, es necesario desarrollar habilidad para hacer la reflexión ética y bioética que nos permita la toma de decisiones más adecuada, fundamentada en valores, principios o argumentos éticos, porque de todos modos somos responsables de los resultados de las acciones que se adopten al tomar una decisión”.⁵⁴¹

De la mateixa manera, una altra de les finalitats que cal atribuir a les disposicions del codi ètic, de conformitat amb la normativa vigent, és servir com a paràmetre d'interpretació del règim disciplinari dels professionals de l'execució penal: d'acord amb el que preveu l'article 52 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), aprovat mitjançant el Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, els principis i les regles de conducta establerts a la norma han d'informar la interpretació i l'aplicació del règim disciplinari dels

⁵³⁹ SERRAT. Op. cit p. 70

⁵⁴⁰ SISON GALSIM, A.J. “La gestión del riesgo. La ética empresarial de última generación”. *Revista Empresa y Humanismo*, vol. II, 1/00. pp. 131-155. A Serrat, Op. cit. p. 70

⁵⁴¹ GARZÓN ALARCÓN, N. (2001). *Toma de decisiones éticas*. (Cátedra) Manel Anciar. Ética y bioética pp. 171-190. Citat a Serrat. *Ibidem* p. 70

treballadors públics, motiu pel qual aquestes regles de conducta, juntament amb les previsions del codi ètic, han servit de manera eficaç i adequada per interpretar, modular i aplicar les normes vigents relatives al règim disciplinari dels professionals al servei de l'administració d'execució penal.

Malgrat la important tasca que s'ha dut a terme en aquest àmbit, l'aplicació del codi ètic d'ençà que es va aprovar encara no ha esdevingut plena ni definitiva, i queda pendent un coneixement més gran per part de l'organització i, per tant, una presència més estesa en el conjunt de la institució.

IX.5.3. La tolerància zero en els conflictes interpersonals:

Cal exposar públicament la tolerància zero envers aquests comportaments, i des del primer moment. Aquest comportament de l'Administració, o en la seva representació, ha de servir per definir clarament a tots els seus treballadors que no es tolerarà cap mena d'actitud violenta. Ha de ser el punt de partida en la gestió dels recursos humans. Cal tenir ben present que les conductes agressives s'acaben convertint en rutinàries si no es prenen les mesures pertinents a temps. Si el comportament violent és entre companys ha de ser sancionable. Cal actuar a escala organitzacional.

IX.5.4. Les organitzacions sindicals penitenciàries

El conveni col·lectiu és la millor eina de què disposa el treballador a fi de defensar els seus drets i millorar les relacions entre professionals i empresaris.⁵⁴² És funció dels sindicats recollir

⁵⁴² Artículo 34: Derechos de participación y representación.

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

les demandes dels seus afiliats referents al tema que ens ocupa i exercir les funcions que tenen establertes per tal de defensar els drets dels treballadors pel que fa a la prevenció de riscos psicosocials.

IX.5.5. Els serveis de prevenció de riscos laborals del Departament de Justícia

La Unió Europea va aprovar la Directiva Europea 89/39, relativa a l'aplicació de les mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores i que té el marc jurídic general en què actua la política de prevenció de la Unió Europea.

L'Estat espanyol trasllada aquesta directiva europea al marc jurídic per mitjà de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), que deroga l'ordenança franquista del 1971 sobre seguretat i higiene. L'entrada de l'LPRL suposa un salt qualitatiu, ja que, fins a l'entrada en vigor d'aquesta norma, el funcionariat públic estava exclòs de qualsevol normativa de prevenció de riscos a la feina i tampoc podia negociar condicions de seguretat i salut mitjançant cap òrgan de participació.

A principis de l'any 1996 a la funció pública catalana s'obre un espai de negociació entre l'administració de la Generalitat i els sindicats presents en aquell moment a la Mesa General a

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros. Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a. En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

b. Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c. Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de manera conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d. Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=771be9369a3d3110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&nodoSel=f68aff2280645110VgnVCM100000dc0ca8c0_&tab=tabConsultaIndice

fi d'acordar un marc de participació dels treballadors públics en matèria de prevenció de riscos laborals. Finalment s'arriba a una entesa entre l'Administració i les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa General, i aquest acord cristal·litza en el Pacte Sobre Drets de Participació dels Empleats i Empleades Públics en l'Àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que es va signar el mes de juliol del 1996 i va ser publicat al DOGC número 2272, de 23 d'octubre del mateix any.

Aquest pacte va servir com a model per a les altres administracions públiques a Catalunya i a tot l'Estat per traslladar la llei de prevenció i la participació dels treballadors i treballadores en l'àmbit de l'administració pública. Aquesta aposta del Govern de la Generalitat per estar a l'avantguarda de la prevenció de riscos laborals en les administracions públiques va durar molt poc, i, a partir del 1998, amb l'entrada en vigor del decret 312/98, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció a la Generalitat, es traslladava el RD 39/97, de creació de serveis de prevenció. El decret 312/98, d'1 de desembre del 1998, va néixer amb la polèmica i la denúncia de les organitzacions sindicals, ja que en aquest decret s'atorgava un període més ampli d'entrada en vigor per constituir els serveis de prevenció que amb el mateix RD 39/97 de serveis de prevenció. Aquesta butlla papal que el Govern de la Generalitat es va donar per constituir els seus serveis de prevenció era de sis mesos per als departaments i d'un any per a l'àmbit d'ensenyament i sanitari. Si aquest fet, per si mateix, no era ja una situació escandalosa, aquest decret patia altres mancances en el seu disseny. No es va tenir en compte el dimensionament correcte del nombre de tècnics que haurien de compondre cada servei de prevenció departamental ni tampoc es va tenir en compte la distribució territorial de l'administració de la Generalitat a l'hora de constituir els serveis de prevenció. No es va definir la manera per seleccionar el personal, i això va comportar que bona part del personal que al principi va constituir aquests serveis de prevenció fos nomenat de manera arbitrària i sense cap dels criteris que marcava la Llei de la Funció Pública 1/97 i l'article 20 del IV Conveni

Col·lectiu de personal laboral, en vigor en aquell moment. A causa d'aquesta circumstància es va fer interins metges de mútues que estaven donant suport mèdic a alguns departaments de la Generalitat (Departament de Justícia, Agricultura i Benestar Social).

Tampoc es va establir una categoria professional concreta ni homogènia ni un nivell establert. Això va portar a nomenar personal tècnic del grup A, del nivell 21 a 27, personal tècnic del grup B, del nivell 17 a 26, i tècnics mitjans del grup B/C de diferents nivells, i d'aquesta manera es va distorsionar una estructura coherent en matèria de personal. També va ser insòlit que alguns departaments designessin, com a caps de coordinació preventiva, personal interí, com va ser el cas de Salut, Agricultura, Governació i el Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació (DURSI, actualment Secretaria d'Universitats i Recerca). Tampoc hi va haver un criteri per a l'externalització de les especialitats que no fossin pròpies, ja que els departaments es van triar en funció del criteri mínim legal de tenir dues especialitats. Finalment, en aquest decret tampoc es donava cap responsabilitat als càrrecs polítics en matèria de prevenció de riscos laborals, ni tampoc hi havia cap partida econòmica per portar a terme les actuacions preventives

La primavera del 1999 el sindicat CC.OO. va interposar una denúncia davant la Inspecció Provincial de Treball de Barcelona a cadascun dels departaments de la Generalitat de Catalunya per incompliments greus, com ara la no constitució dels serveis de prevenció, la manca d'avaluacions de riscos laborals als llocs de feina, la manca de plans d'evacuació i emergència als centres de treball, la manca d'informació i formació als treballadors en matèria preventiva i la falta de coordinació empresarial. Al llarg del 1999 la Inspecció de Treball va aixecar actes per a cada departament i va obligar a posar en marxa la seva activitat preventiva, com també l'avaluació de riscos inicials, tal com demanava el sindicat Comissions Obreres.

Durant aquest període s'han dut a terme protocols d'actuació de diferents àmbits, alguns d'acord amb la funció pública, com ara la comunicació de la informació als delegats i delegades

de prevenció, el protocol d'agressions, el protocol de plaguicides i d'altres, com el protocol d'assetjament laboral al lloc de feina, per bé que aquest darrer no va ser consensuat per totes les organitzacions sindicals i la funció pública.

Respecte al procediment per part de la funció pública per portar a terme la investigació de l'assetjament laboral no deixa de ser curiós, d'una banda, que en el protocol d'investigació no hi puguin participar els delegats i delegades de prevenció, i, d'altra banda, que en les dades que tenim en aquest moment, de 23 casos registrats, i que podrien ser més, per part de la funció pública, tot els casos s'han resolt com a negatius, cosa que tan sols estadísticament resulta sorprenent. El cas més sagnant ha estat un cas al Departament d'Educació un cop que la comissió tècnica de la funció pública va determinar que hi havia indicis d'assetjament; ha estat la Secretaria General del Departament d'Educació la que ha decidit tancar la denuncia sense cap mena d'efecte.

Deficiències generals detectades en les auditories dutes a terme al sistema preventiu de la Generalitat des del 2004 fins al 2007:

Les avaluacions de riscos fetes pels serveis de prevenció aliens, els riscos detectats i, per tant, les mesures correctores que es proposen, són d'índole molt general.

- Alguns documents, com ara el de l'avaluació de riscos ergonòmica, no afecta tots els llocs de feina.
- La identificació dels riscos, i, per tant, les mesures correctores que es proposen en els documents d'avaluació de riscos, són tan generals que no permeten planificar d'acord amb els articles 8 i 9 del RD 39/97, de serveis de prevenció.
- Als documents examinats no es té en compte la presència de treballadors i treballadores especialment sensibles a les condicions de treball avaluades, ni tampoc les previsions fetes a l'article 26 de la LPRL, sobre protecció a la maternitat.

- Els riscos ergonòmics i psicosocials no estan avaluats en la totalitat dels centres de treball.
- De manera general no s'avaluen els riscos higiènics d'acord amb la seva normativa d'aplicació (reglament d'agents químics i físics).
- No hi ha establert cap sistema de coordinació amb les empreses subcontractistes ni amb els departaments ni organismes que comparteixen centres de treball.
- La formació que es fa en matèria preventiva no està especialitzada en el lloc de feina o en les funcions de cada persona i no s'ha adaptat als riscos avaluats.
- No es disposa d'un procediment per informar i formar el personal de nova incorporació en matèria de prevenció.
- No hi ha implantat cap sistema d'investigació d'accidents de treball, i els delegats de prevenció no participen en les investigacions dels accidents.
- No consta cap informe global de les actuacions de vigilància de la salut, més enllà d'una descripció estadística en les memòries de les actuacions dutes a terme.
- No sembla que, des de la vigilància de la salut, es participi en l'avaluació inicial de riscos dels centres de treball.
- Falta un procediment de coordinació entre el servei de prevenció propi i el servei de prevenció aliè, encarregat de les disciplines subcontractades, sobretot en l'àmbit de la vigilància de la salut.
- Hi ha una manca de realització de plans d'autoprotecció d'edificis, tal com disposa l'article 20 de l'LPRL.
- Falten recursos humans i materials dels serveis de prevenció propis.

Situació actual:

Les auditories fetes a partir del 2014, i fins a data d'avui, corroboren que no s'han corregit les mancances detectades en les auditories anteriors, sinó que s'agreugen amb el temps (vegeu l'annex i el quadre comparatiu de les auditories dels departaments de la Generalitat).

A això s'hi afegeix l'augment constant de la sinistralitat laboral des del 2012, tal com indiquen els informes de sinistralitat de 2014 i 2015 i el fet que, des del 2013, la Generalitat no pot presentar la reducció de la bonificació perquè no ha disminuït la seva sinistralitat laboral.

Les presons catalanes estan distribuïdes en tot el territori de la comunitat autònoma.

Actualment existeixen 13 presons, que, per ordre de construcció, són:

- Centre Penitenciari de Quatre Camins
- Centre Obert de Barcelona
- Centre Penitenciari de Dones de Barcelona
- Centre Obert de Dones de Barcelona
- Centre Penitenciari de Brians 1 (Sant Esteve Sesrovires)
- Centre Penitenciari de Ponent (Lleida)
- Centre Obert de Ponent
- Centre Penitenciari de Figueres
- Centre Penitenciari de Tarragona
- Centre Penitenciari de Girona
- Centre Penitenciari de Brians 2
- Centre Penitenciari Lledoners (Sant Joan de Vilatorrada)
- Centre Penitenciari de Joves (la Roca del Vallès)

En general no es respecten els drets dels delegats de prevenció a la informació i la participació, i sembla que els vegin més com una molèstia que no pas com a companys que

tenen com a objectiu principal la salut dels treballadors i la consecució d'uns àmbits de treball saludables. També hem de denunciar la dificultat en què ens trobem els DP (delegats de prevenció) davant el reconeixement de casos de risc psicosocial i assetjament. En aquest aspecte, en la majoria dels casos no podem parlar de neutralitat per part de l'SPRL (Servei de Prevenció de Riscos Laborals).

És urgent la reformulació dels protocols i procediments a l'ICS (Institut Català de la Salut), i més concretament en les institucions penitenciàries en matèria de salut laboral (i d'altres). D'entrada, no hi ha cap coordinació seriosa entre el Departament de Justícia i el Departament de Salut, malgrat que tenen la responsabilitat compartida en el terreny de la salut laboral. En general els comandaments de les unitats sanitàries a les presons no han fet el canvi de xip necessari en relació amb l'època que eren dependents de Justícia. L'estructura és excessivament jerarquitzada, rígida i autoritària, gens participativa, un fet que comporta elevats riscos psicosocials. L'abast d'aquests els desconeixem, ja que no ens consta que s'hagi fet l'avaluació de riscos corresponent. Afegim que, sobretot en les presons més antigues (Brians1, Quatre Camins, etc.), els equipaments i les instal·lacions no tenen les condicions adequades per al desenvolupament de la seva tasca sanitària.

D'altra banda, deixem constància que les ARL (Avaluacions de Riscos Laborals) a les presons es van fer sense comptar amb la presència dels DP. Les mesures de millora proposades encara estan, en la majoria de casos, sense implementar.

PROPOSTES

- Revisió i aplicació dels canals de participació dels DP.
- Revisió i millora dels canals de comunicació i seguiment.
- Revisió i millora dels protocols en riscos psicosocials i assetjament.
- Revisió i millora dels protocols de risc biològic.

- Revisió i millora dels protocols de SL en les institucions penitenciàries.
- Revisió i millora en la mediació/comunicació entre els SPRL, treballadors i mútua.
- Demanar la implicació total de les direccions de RH dels territoris amb les recomanacions de l'SPRL.
- Formació continuada per als directius i comandaments en SL.
- Posar fi a l'excessiva interinitat del personal adscrit al servei (67 interinitats el 2016) mitjançant la convocatòria i el cobriment de les places necessàries per al funcionament correcte del servei.

Per finalitzar, mereixeria un capítol a banda l'avaluació dels greus problemes de salut provocats als treballadors per les actuacions de la mútua i l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques), amb les seves actuacions sovint agressives i desconsiderades, que de vegades fins i tot qualificaríem de cruels. Considerem urgent una actuació per part de la Generalitat de Catalunya per fer més humà i transparent el funcionament d'aquests organismes, a més d'aclarir-ne el finançament.⁵⁴³

IX.5.6. Cal crear la figura d'un tècnic mediador de conflictes entre treballadors penitenciaris

La figura del mediador, inexistent i poc coneguda però molt necessària, fa referència a un company de confiança de l'àmbit laboral (o no) que farà la funció de suport al treballador afectat. Cal no oblidar que entre la percepció de ser agredit i la convicció que sigui així (un fet que pot ser o no detectat pels serveis de prevenció) passa un temps en què la moral queda afectada i la resistència psicològica ja minva, cosa que dificulta a la víctima prendre decisions

⁵⁴³ Síntesi extreta de l'*Informe de balanç de 20 anys de prevenció de riscos laborals a la Generalitat de Catalunya 1996-2016, i propostes de futur*". Realitzat per l'Àrea Pública de la CONC (CC.OO.). [PDF]. Recuperat de https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/balanc_de_prevencio_a_la_generalitat2016.pdf

objectives per defensar la seva dignitat i integritat. Sencillament, ja no li queden forces, la percepció de la realitat li queda distorsionada i es veu abocada a la baixa laboral o a rebre tractament psicològic i/o psiquiàtric, mentre que l'agressor es manté immune o fins i tot reforçat amb la seva actitud. Es la part més perversa de l'assetjament psicològic, que va minant les forces d'una manera tan subtil que, quan la víctima se n'adona, ja és massa tard. La funció del mediador serà esdevenir un pont entre la víctima i el servei de prevenció, si escau (la víctima no sempre recorre al servei de prevenció per manca de confiança), com també exercir l'acompanyament de tot el procés que haurà de seguir per canalitzar la deguda denúncia, a més de sol·licitar l'ajuda sanitària (psicòlegs, psiquiatres...) i social corresponent. Un procés llarg que sovint s'atura pel sentiment de por o per la manca de forces de la víctima. La figura del mediador, per tant, serà la força que necessita.

El medi penitenciari sol generar en ocasions l'enfrontament de manera inevitable. Les característiques de conducta de la població d'interns amb la qual treballen són dèficits d'autocontrol emocional, agressivitat, impulsivitat. Atès que, en general els funcionaris no disposen de les habilitats comunicatives necessàries per donar resposta normalitzada a les demandes del medi, ja que hi ha interns amb comportaments inadaptats per cobrir aquesta necessitat, es fa molt necessària una especialització d'un professional híbrid en mediació i seguretat interior per donar una resposta adient.

El funcionari penitenciari ha de tenir clar i interioritzar que l'intern no és cap rival, ni cap enemic, sinó una persona fora de control puntual que necessita de la seva ajuda professional. Entendre això, no deixar-se portar per les emocions és el primer pas per poder afrontar una situació de conflicte amb garanties. Tot i així, encara que els interns presentin conductes i respostes i hostils i agressives, els funcionaris de vigilància poden posar en joc una sèrie d'habilitats que contribueixin a minimitzar-ne els riscos.

Sovint quan es produeixen unes conductes hostils i violentes per part d'un o més interns, en un primer moment el funcionari no sap reconduir la situació mitjançant estratègies de comunicació interpersonal, dons son moments molt durs. Per això, s'ha de tenir molt clar què s'ha de fer i què no s'ha de fer, realitzant simulacres i pràctiques de manera continuada perquè el resultat sigui òptim. El més important i el que pot portar a una possible solució o a un agreujament de l'hostilitat és actuar en el moment adequat. Hem d'esperar a un determinat alentiment de l'hostilitat per actuar. En una situació de conflicte evident, el funcionari ha de tenir capacitat per ser un mediador de conflictes, ha d'emprar principalment la persuasió i la mediació, aquesta és la seva primera eina per intentar convèncer l'intern que defugui de la conducta que està motivant l'incident, això no es pot aconseguir amb una xerrada mono direccional de 90 minuts.

De tota manera, el funcionari de vigilància ha de ser conscient que es treballa sempre en equip i que, si el conflicte deriva en enfrontament entre el funcionari i l'intern, l'existència d'un tercer pot ser l'arribada d'un company o un superior fins ara aliè al conflicte pot establir un pont de comunicació diferent i evitar l'acusació personal o que es pugui produir indefensió per mala praxi cap al treballador. Finalment, l'eina més important per entrenar i practicar la flexibilitat ha de ser un mètode imprescindible en la interacció del funcionari de vigilància amb l'intern en cas de conflicte, atesa la multiplicitat d'objectius a aconseguir.

IX.6. Resum del capítol

En aquest capítol fem referència a la salut laboral que, fins no fa gaire, girava entorn de les malalties professionals i els accidents laborals, per mitjà de les mútues d'accidents de treball i de l'Institut Nacional de la Seguretat Social. Aquest capítol aspira a conscienciar sobre la necessitat d'una cultura preventiva fent un enfocament molt més exhaustiu d'aquest tema. Es reflexiona sobre la incidència del fet que les condicions de feina afecten la salut dels

treballadors i la importància que adquireix una salut adequada en l'àmbit laboral. Posem de manifest que la salut laboral va més enllà dels accidents abordant els riscos psicosocials com una realitat en augment dins els països occidentals. També tractem els factors dels riscos psicosocials que es donen en les institucions penitenciàries. A més a més, emfatitzem el concepte de violència com un component més dels riscos psicosocials, però les seves connotacions delictives el separen dels factors analitzats fins al moment. Segons l'enquesta *Fourth European Working Conditions Survey* (2005), l'assetjament psicològic, la intimidació o la violència cada vegada es troben més sovint en les empreses i organitzacions europees, en què destaquen els àmbits relatius a la salut, l'educació i el treball social, seguits del sector de la seguretat. Uns sectors que són la base d'un bon funcionament, tant d'ordre social com dins d'una institució penitenciària.

Així mateix, s'exposen les normatives vigents fins al moment des de l'OMS; l'Acord Marc europeu i l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, i s'aprofundeix en els conceptes d'assetjament i violència a la feina i el seu vessant en les institucions penitenciàries. Efectivament, els professionals de les institucions penitenciàries s'exposen diàriament a un públic que, pel seu perfil mateix, ja provoca un risc per a la seva integritat psíquica i física. El personal de vigilància està més exposat a patir agressions físiques i les seves conseqüències psicològiques; d'altra banda, els personal de tractament i d'intervenció s'exposa al desgast psicològic generat per la relació diària amb interns de perfils molt complicats i en condicions ambientals absolutament desfavorables per aconseguir els objectius establerts com a professionals. A més a més, la complexa organització penitenciària dificulta encara més una salut ambiental, tant en les relacions horitzontals i verticals entre professionals com entre els professionals i els interns. Tot plegat, l'assetjament i la violència verbal, són comportaments i actituds que atempten contra les mínimes normes de convivència, però és una tipologia de

violència molt més subtil i nociva que la física, i molt més difícil de detectar. En aquest sentit, es fa una anàlisi dels tipus de violència i les causes detonants dins l'àmbit penitenciari.

D'altra banda, es presenten tot un seguit de mesures preventives oportunes que encara avui dia els treballadors desconeixen o no saben com cal canalitzar. Des de la normativa vigent al BOE fins a la funció dels sindicats, dels tècnics en prevenció i el comitès de seguretat i salut, i també fem un esment especial al codi ètic, un terme tan poc conegut com implementat, en què s'emfatitza la tolerància zero envers comportaments de qualsevol mena de violència.

La manca d'una cultura organitzativa preventiva genera un plegat de diversos factors de risc que es poden acabar convertint en violència laboral. Entre els detonants dels comportaments violents destaquem dos factors determinants: la violència externa i la violència interna.

Per acabar, destaquem la necessitat de crear la figura del tècnic mediador de conflictes entre treballadors penitenciaris, avui inexistent i poc coneguda però molt necessària; ha de ser un treballador de confiança de l'àmbit laboral (o no) que farà la funció de suport i impuls del treballador afectat i farà de pont, si escau, entre la víctima i el servei de prevenció, de manera que es minimitzi l'afectació psicològica, sovint tan difícil de detectar, i ajudant a canalitzar la deguda denúncia i la derivació mèdica (psicològica o psiquiàtrica) si fos necessari. És fonamental que el tècnic mediador tingui ple reconeixement i rebi l'impuls i implantació per part de l'administració penitenciària. El funcionari penitenciari ha de tenir clar i interioritzar que l'intern no és cap rival, ni cap enemic, sinó una persona fora de control puntual que necessita de la seva ajuda professional.

Capítol X

La formació dels professionals de les institucions penitenciàries. Un deute pendent

“L’acció és el fruit propi del coneixement”

Thomas Fuller⁵⁴⁴

Tal com ja hem reflectit en els capítols anteriors, cada societat, al llarg de la història, es va estructurant sobre la base de dos conceptes que funcionen com a pilars: la seguretat i la llibertat. Quan la societat s’inclina cap al primer concepte, tindrà una significació més autoritària. En canvi, quan s’inclina més envers el valor de la llibertat, arribarà a un grau més elevat de democratització de la convivència.⁵⁴⁵

X.1. El funcionari de vigilància de finals del segle XX

La figura del funcionari de vigilància durant la segona meitat del segle XX va estar definitivament determinada pel final de la Segona Guerra Mundial, la democratització de la societat i les seves institucions i el perfil d’interns resultat de tot plegat. La figura quasi militaritzada del funcionari de vigilància penitenciària va anar declinant a mesura que les administracions públiques dels diferents estats europeus gestionaven la nova organització dels seus cossos de seguretat, en detriment d’una figura tan absolutament necessària a les presons com indefinida. Tant a l’Estat espanyol en particular com a la resta d’Europa en general. Com a servei públic que ha de garantir la seguretat d’una institució pública, no s’entén que la seva figura no sigui reconeguda dins els cossos de les forces de seguretat d’àmbit local.

⁵⁴⁴ FULLER, T. (1608-1661). Teòleg anglès. Recuperat de http://www.iglesiapueblonuevo.es/index.php?codigo=bio_fullert

⁵⁴⁵ GUDÍN, F. (2007). *Cárcel electrónica. Bases para la creación del sistema penitenciario del siglo XXI*. València: Tirant lo Blanch

Esmentant *El estatuto del vigilante penitenciario en Francia*, de Robert Cario: “Los vigilantes se encuentran en un clima de tensión entre las preocupaciones relativas a la seguridad, inherentes a la prisión, que les son impuestas, y las potencialidades de actividades de actividades socioeducativas con respecto a los detenidos, que no se les reconocen verdaderamente. Tal contradicción se ve aún más agravada por el desinterés casi generalizado respecto al mundo penitenciario. La opinión dominante no se preocupa apenas por las condiciones de vida de las personas relacionadas con el mismo: vigilantes y vigilados. De las primeras solo se espera que mantengan efectivamente encerradas a las segundas”.⁵⁴⁶ “Somos las mazmorras de la sociedad”.⁵⁴⁷

Efectivament, tots els agents de l'administració penitenciària estan d'acord a assenyalar la manca de reconeixement social del paper del funcionari. Amb tot, mentre la societat civil no consideri que aquest cos pertany al servei públic de la justícia, equiparable al de la policia, la situació es mantindrà. De fet, el dret penal és la part més rigorosa de l'ordre social, i el dret penitenciari és la cara més amarga del dret penal. Cal insistir en la funció de servei públic i de participació en la interrelació directa amb els interns i donar una dimensió a les seves funcions, que van més enllà de les pròpies de la seguretat privada, per bé que aquest cos es pot considerar com un reforç de la vigilància externa dels centres.

Tal com manifesta García Valdés,⁵⁴⁸ “la cárcel es un mal necesario”. Mal per la manca de llibertat que representa, però necessari per mantenir l'ordre social. L'existència de les presons com a garant de l'ordre social i la seguretat ciutadana és, probablement, la raó per la qual la societat recela i fins i tot rebutja la realitat que s'amaga intramurs.

⁵⁴⁶ CARIO, R.: “El estatuto del vigilante penitenciario en Francia”. *Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología*. Sant Sebastià, núm. 5. Eguzkilore. 1991. Aquesta expressió és la que manifesten els funcionaris de presons francesos, que reivindiquen que la seva professió sigui tan valorada com la de gendarme o policia.

⁵⁴⁷ Informe Bonnemaïson (febrer del 1989). La *modernisation du Service public pénitentiaire*. Informe al primer ministre i al ministre de Justícia (expressió manifestada pels funcionaris de presons francesos, que reivindiquen que la seva professió sigui tan valorada com la de gendarme o policia).

⁵⁴⁸ GARCÍA VALDÉS, C. *Exposición de Motivos de nuestra LOGP sobre la prisión: la cárcel es un mal necesario*. A Gudín Rodríguez-Magariños, F.; Op. cit. p. 11

X.2. Cap a un projecte del segle XXI. Les noves presons europees

La reunificació europea, l'OTAN, els acords de Schengen, el terrorisme internacional, la delinqüència organitzada, les noves tecnologies i la globalització són aspectes característics de finals del segle XX que definitivament incidiran en les estructures socials europees de tal manera que el nou perfil d'interns no tindrà res a veure amb els del segle passat, començant per l'augment imparable de la població immigrant, a més de la nova tipologia delinqüencial.

Si, com sembla, la tendència del sistema penitenciari és mantenir les presons per als interns amb un perfil més antisocial i buscar alternatives a la presó per a la resta de penats, més que mai es fa necessària una preparació i una capacitació que els equipari com a cos de seguretat ciutadana d'àmbit local (policia local). La raó és ben senzilla: el servei públic penitenciari participa en l'execució de les decisions penals i el manteniment de la seguretat pública.

La qüestió és saber si els funcionaris de vigilància estan preparats per fer front als nous reptes, com s'hauria de redefinir la seva figura des d'una visió més europeista i fins a quin punt les autoritats competents estan disposades a invertir en la millora d'aquest servei.

I, com diu l'autor: "La mejora del clima social en el mundo penitenciario pasa por la puesta en práctica de una política penal y penitenciaria global. La crisis que atraviesa la administración penitenciaria no se desvanecerá mientras la sociedad civil no tenga claramente definida y adoptada una política coherente de prevención y de lucha contra esta plaga social que constituye la criminalidad, y, más concretamente, la pequeña delincuencia, reservando la respuesta carcelaria solamente para los actos más graves".⁵⁴⁹

⁵⁴⁹ CARIO, R.; Op. cit. p. 18

X.2.1. Situació actual. Propostes de millora

Pel que fa a l'enfocament que es vol donar a la formació del funcionariat de vigilància penitenciària, caldrà plantejar-lo des de tres vessants:

a) Les condicions en què s'organitza la formació dels professionals. Amb una metodologia didàctica i uns procediments rigorosos, la formació ha de ser global i integrada, començant per una fase de contractació (selecció del personal, en què caldria exigir una formació corresponent al batxillerat o als cicles formatius de grau superior), seguit d'una formació inicial, en què adquiriran els coneixement dels mecanismes de funcionament de les institucions penitenciàries i s'especialitzaran en les tasques que estaran destinats a exercir. Es farà especial atenció a la preparació de les disciplines que afavoreixin la relació amb els interns i el coneixement de les diferents cultures i creences. Caldrà, a més a més, fer pràctiques com a vigilant, primer, i com a funcionari (una tasca molt més complexa), després. Al llarg de la seva carrera professional s'oferirà formació contínua (adquisició de nous coneixements) i de reciclatge (actualització i millora dels coneixements adquirits) de caràcter obligatori.

b) Les funcions dels cos de vigilància. Actualment a Catalunya ens trobem el panorama següent amb relació als diferents agents d'aquest àmbit:

- Funcionaris de vigilància:⁵⁵⁰ el control visual, els moviments dels interns (comunicacions, conduccions, agents judicials...), la burocràcia, la gestió diària de les demandes dels interns

⁵⁵⁰ Reglament Penitenciari català. Capítol III. Article 63

Àmbit de règim interior

1. El personal dels cossos del grup de serveis penitenciaris que desenvolupin serveis en l'àmbit de règim interior del centre penitenciari, sens perjudici de la seva participació necessària en la gènesi i el desenvolupament dels models d'intervenció i dels programes de tractament, és l'encarregat de garantir la seguretat, el bon ordre i la convivència ordenada del centre penitenciari, així com de dur a terme les actuacions que calgui per assegurar que es presten els serveis penitenciaris necessaris per garantir els drets de les persones internades a les institucions penitenciaris i per exigir-los les seves obligacions, d'acord amb el que disposa la legislació penitenciària.

2. Aquest personal també durà a terme les tasques de control, execució i col·laboració relacionades amb les unitats i serveis d'ús comú de l'establiment, que no siguin estrictament unitats de separació interior, i que en l'àmbit funcional no tinguin exclusivament un contingut de vigilància i supervisió directa d'interns/es, malgrat que en el desenvolupament dels serveis assignats hagin de dur a terme funcions de vigilància i custòdia d'aquells/es.

3. El personal de l'àmbit de règim interior depèn directament del/de la cap de la unitat o de l'àrea funcional en què desenvolupi el seu servei, sota la supervisió i coordinació del/de la cap de serveis; més concretament, els corresponen les següents funcions:

a) Mantenir l'ordre i la seguretat en la unitat en què desenvolupen els seus serveis portant a terme les mesures establertes per la legislació vigent per mantenir la seguretat interior i l'adequada convivència als centres penitenciaris.

i les urgències imprevistes i imprevisibles, els desplaçaments dels interns per les dependències del centre, els recomptes, el control telefònic i de l'interfon... ocupen la major part del seu dia a dia laboral. Si no canvien aquests procediments organitzacionals difícilment aconseguirem que els funcionaris formin part integrada de la dinàmica tractamental del centre, amb una finalitat superior a la de simples vigilants. Tot i la seva figura d'autoritat i control, les funcions del vigilant van més enllà de les que exerceixen en l'actualitat, en detriment de l'article 63.1. Efectivament, la situació actual dels funcionaris de vigilància queda infravalorada. No gaudeixen de temps per fer seguiment individual dels interns ni participar i aplicar els acords que es prenen a les juntes de tractament.

- Els caps d'unitat:⁵⁵¹ tot i que tenen una tasca definida quant a la col·laboració amb els programes de tractament, la seva funció, avui, a més de vigilància i control, és purament administrativa.

b) Adoptar, quan sigui necessari, les mesures de prevenció general i especial establertes en la legislació penitenciària amb la finalitat d'evitar la conflictivitat individual i col·lectiva.

c) Supervisar el desenvolupament correcte de les prestacions que es duguin a terme a la unitat.

d) Observar els moviments dels/de les interns/ es, les seves interaccions socials i el seu estat personal a efecte d'adoptar o proposar, quan sigui necessari, les mesures adients en cada cas.

e) Conèixer els/les interns/es de la unitat en què desenvolupin els seus serveis i observar-ne la conducta i emetre els informes que siguin necessaris i els que els siguin requerits pels seus superiors.

f) Desenvolupar les funcions que els assigni la Junta de Tractament o l'equip multidisciplinari en relació amb la intervenció i el tractament dels/de les interns/es, així com proposar les mesures específiques d'intervenció derivades de les observacions realitzades i les recompenses i els beneficis que puguin correspondre als/a les interns/es.

g) Coadjuvar en l'execució de les tasques de control que siguin necessàries per a l'aplicació dels programes sociosanitaris que es desenvolupin als centres penitenciaris en matèria de substàncies que puguin generar dependència.

h) Informar la població reclusa sobre les normes de règim interior que regeixen el funcionament de la unitat i, en particular, sobre els horaris i les activitats que s'hi duguin a terme, així com atendre les seves peticions i queixes en relació amb el funcionament dels serveis de la unitat.

i) Informar els familiars de la població reclusa, els visitants, els col·laboradors voluntaris i els proveïdors sobre els procediments, competències i la normativa de funcionament dels diversos serveis penitenciaris.

j) Fer les tasques d'identificació personal dels/de les interns/es.

k) Supervisar les instal·lacions de la unitat i procurar que sempre estiguin en bon estat de neteja, de seguretat d'ús i conservació, de manera que es garanteixi la prestació correcta dels serveis, i informar de les necessitats específiques que es detectin.

l) Fer les tasques de vigilància ordinària, obertura i tancament de les unitats d'accés i de pas del centre penitenciari i procedir a la identificació de les persones que entrin o surtin de l'establiment i controlar els moviments dels/de les interns/es dins del centre penitenciari.

m) Fer les tasques d'identificació i control dels vehicles, paquets, béns i subministres que entrin o surtin de l'establiment.

n) Gestionar els documents, llibres i registres informàtics propis del funcionament de la unitat, la pràctica de les notificacions i comunicacions que els siguin encomanades i, en general, totes les tasques administratives que siguin necessàries per a la gestió correcta dels serveis de la unitat.

o) Exercir la resta de competències que li atribueixi la legislació vigent i, en general, totes les que li siguin encomanades relatives a les seves competències professionals.

⁵⁵¹ El/La cap d'unitat. Article 65. Ídem

El/la cap d'unitat, que depèn directament del/de la cap de serveis, com a encarregat/ada de coordinar, dirigir i gestionar els serveis i les prestacions propis de la unitat o unitats de separació interior de què és cap, ha de vetllar perquè els serveis s'hi desenvolupin de manera que es garanteixi la seguretat interior i l'execució del que s'estableix als programes individualitzats de tractament i als models d'intervenció dels/de les interns/es; més concretament, les seves funcions seran les següents:

a) Despatxar amb els/les caps de serveis per informar-los del desenvolupament dels serveis i rebre'n les instruccions.

b) Despatxar diàriament amb el personal al seu càrrec per rebre informació sobre el funcionament de la unitat i donar-los les instruccions de treball necessàries, a més d'informació sobre els objectius de la unitat, l'organització de les diverses prestacions i dels procediments de treball.

c) Planificar, organitzar i dirigir les tasques dels/de les professionals de l'àmbit de règim interior que desenvolupin serveis en la unitat i distribuir la feina entre ells/es per tal de garantir una eficàcia i qualitat adequades de les actuacions i prestacions que s'hi duen a terme.

- Els caps de servei:⁵⁵² una de les grans absències al Reglament Penitenciari català és la manca de cap menció concreta referent a la implicació en tots els àmbits de la vida tractamental, a excepció del genèric i poc clarificador punt *k* de l'article 64 del Reglament Penitenciari (supervisar i coordinar el desenvolupament dels actes col·lectius), i queda al seu criteri la decisió d'executar-lo o no.

-
- d) Adoptar, en els supòsits excepcionals d'urgència, les mesures de prevenció general o especial establertes per la legislació penitenciària que siguin necessàries a fi de garantir la seguretat i la convivència ordenada de l'establiment i informar immediatament el/la cap de serveis.
 - e) Assignar a cada intern/a que ingressi a la unitat la cel·la que hagi d'ocupar i fer les reassignacions corresponents.
 - f) Conèixer els/les interns/es de la unitat i demanar als/a les funcionaris/àries que hi desenvolupen serveis la informació que n'obtinguin mitjançant l'observació de la conducta, i donar-los les instruccions necessàries en relació amb el seguiment i el control dels/de les interns/es i també en allò relatiu al seu model d'intervenció o programa de tractament.
 - g) Fer les actuacions necessàries per garantir una correcta coordinació i informació entre els/ les funcionaris/àries de la unitat o les unitats de les quals és el cap, respecte de les activitats relatives al manteniment de la seguretat al centre i de les àrees de decisió, intervenció i proposta de la Junta de Tractament o de l'equip multidisciplinari.
 - h) Tenir cura del manteniment i la conservació general de les instal·lacions, el mobiliari i l'equipament de la unitat.
 - i) Portar una relació actualitzada dels/de les interns/es de la unitat i de les circumstàncies regimentals que s'hi refereixin.
 - j) Comunicar al/a la cap de servei qualsevol incidència esdevinguda, i deixar constància escrita del moviment d'interns/es de la unitat i de les incidències del servei per al coneixement dels/de les funcionaris/àries que facin el relleu a la unitat o unitats.
 - k) Organitzar, supervisar i dirigir totes les tasques administratives que es duguin a terme a la unitat.
 - l) Resoldre, en les matèries pròpies de la seva competència, les peticions i queixes que formulin els/les interns/es en relació amb el funcionament dels serveis de règim interior de la unitat.
 - m) Assistir com a vocal a les sessions de l'equip multidisciplinari, participar en els seus acords, actuacions i decisions i emetre els informes que li siguin requerits sobre la població reclusa de la unitat o unitats de separació interior en què desenvolupa serveis.
 - n) Exercir la resta de competències que li atribueixi l'ordenament jurídic, així com la normativa de desenvolupament d'aquest Reglament i, en general, totes les que li siguin encomanades relatives a les seves competències professionals.

⁵⁵²Article 64. Ídem

El/La cap de serveis: El/La cap de serveis, que depèn directament del/de la sotsdirector/a d'Interior del centre, com a encarregat/ada de coordinar i supervisar tots els serveis de l'àmbit de règim interior, ha de garantir l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per mantenir l'ordre i el bon funcionament dels serveis penitenciaris, i n'ha de donar compte al/a la director/a de l'establiment següents:

- a) Despatxar diàriament amb el/la director/a, els/les sotsdirectors/es i els càrrecs assimilats de l'establiment per informar-los del desenvolupament dels serveis i rebre'n les instruccions.
- b) Supervisar i dirigir el funcionament de les diferents unitats del centre penitenciari i coordinar l'actuació dels/de les caps de les unitats i de les àrees funcionals, amb la finalitat que els serveis es desenvolupin dins dels paràmetres de la millora contínua.
- c) Supervisar el compliment dels programes i protocols de treball en l'àmbit de règim interior.
- d) Avaluat i revisar directament els sistemes funcionals i les instal·lacions de seguretat aportant al/a la director/a els suggeriments i alternatives necessàries per tal d'aconseguir un grau de funcionament òptim.
- e) Adoptar provisionalment les mesures de prevenció general o especial establertes per la legislació penitenciària que siguin necessàries per garantir la seguretat i la convivència ordenada de l'establiment, i supervisar-ne l'aplicació, o ratificar les que s'hagin d'adoptar per raons d'urgència, i informar immediatament el/la director/a.
- f) Rebre informació de les dades rellevants sobre els/les interns/es i fer-ne difusió als/a les caps d'unitat i de les àrees funcionals.
- g) Despatxar amb la periodicitat que es determini amb els/les caps d'unitat i de les àrees funcionals, i donar-los les instruccions que siguin necessàries en relació amb la seva àrea d'activitat sobre aspectes com ara els procediments, programes i protocols de treball, l'organització de les diverses prestacions i les ordres de servei que formuli la direcció del centre.
- h) Coordinar i supervisar l'actuació del personal que en depengui i informar el/la sotsdirector/a d'Interior del seu rendiment i de l'interès i la iniciativa amb què desenvolupen les seves tasques.
- i) Revisar durant la prestació del servei les dependències de l'establiment per comprovar-ne l'estat de conservació, l'ordre, la neteja i la seguretat, com també dur a terme les valoracions periòdiques sobre el funcionament de les diverses àrees de servei.
- j) Orientar, motivar i supervisar l'actuació del personal de la seva àrea de gestió i adoptar provisionalment les decisions que siguin necessàries sobre la redistribució o reassignació de serveis entre els/les funcionaris/àries, donant compte al/a la sotsdirector/a d'Interior.
- k) Supervisar i coordinar el desenvolupament dels actes col·lectius.
- l) Resoldre, en les matèries pròpies de la seva competència, les peticions i queixes que formulin els/les interns/es en relació amb el funcionament dels serveis de règim interior del centre penitenciari.
- m) Assistir com a vocal a les sessions dels òrgans col·legiats del centre quan sigui designat per a aquesta tasca i participar en els seus acords, actuacions i decisions.
- n) Dirigir l'activitat administrativa dels serveis de règim interior i emplenar la documentació que derivi de la gestió dels procediments de la seva àrea de competència.
- o) En absència del/de la director/a o del/de la sotsdirector/a d'incidències, serà el/la responsable dels diferents serveis i àrees d'intervenció del centre i, per tant, adoptarà les mesures que corresponguin per tal de mantenir el seu funcionament eficient i eficaç.
- p) Exercir la resta de competències que li atribueixen la legislació vigent i la normativa de desenvolupament d'aquest Reglament i, en general, totes les que li siguin encomanades relatives a la seva àrea de responsabilitat.

Val a dir, a més a més, que històricament la figura del funcionari de vigilància ha estat molt focalitzada com a agent de l'autoritat i ordre, i s'ha considerat que la seva participació directa en els programes de tractament podia minvar la seva imatge d'autoritat.

Les presons s'enfronten a reptes criminals que fan servir drons per lliurar drogues, armes, telèfons mòbils i altres productes per introduir-los a les instal·lacions penitenciàries. Per tant, la detecció i interrupció de les accions dels drons o enginyers semblants són fonamentals a fi de mantenir el més alt nivell de seguretat. La majoria de les presons encara no integren sistemes de detecció i seguretat sobre diferents riscos relacionats amb els drons. Hem de veure que fins fa poc una de les entrades d'objectes no autoritzats era per mitjà del llançament de paquets des del carrer. Centres penitenciaris com el CP d'Homes de Barcelona (la Model), el CP de Joves de Barcelona o el CP de Dones. Moltes d'aquestes entregues s'interceptaven i es requisaven, però moltes d'altres no. Ganivets, substàncies diverses, pastilles, etc., continuen introduint-se a les presons per altres vies d'entrada, a més d'aquesta que mencionem, els drons. Per tant, la possibilitat d'enviar drogues o telèfons mòbils als interns per via aèria es considera una amenaça real, davant la qual s'estan buscant solucions.

X.2.2. Punt d'autocrítica

Cal esmentar que el ritme de treball del funcionariat de vigilància dificulta la interacció directa amb els interns i els equips de tractament. A més a més, els torns horaris establerts, pactats amb l'administració en taules de negociació, dificulten tant la implicació amb el centre com la interacció amb la resta d'agents. Hi ha torns de cap de setmana, torns de tres dies amb les nits corresponents i no es torna fins al cap de set dies... els que mantenen aquest format d'organització, que són una majoria, s'incorporen a la seva feina desconeixent els esdeveniments que hi ha hagut durant la seva absència, i transmeten una imatge "d'estar de pas" i de manca d'implicació amb la dinàmica diària i de compromís amb els interns alhora

que aquests es queden sense referents i subjectes a les instruccions de la guàrdia de torn, sovint contradictòria. Tal com expressa Cario: “¿Cómo interesarse de este modo por la población reclusa? ¿Cómo dedicar más atención socioeducativa a los detenidos? ¿Cómo coordinarse con los demás compañeros, cuando los hay, bien se trate del personal penitenciario o de intervinientes exteriores? ¿Cómo sentirse interesado por la readaptación social de individuos que no manifiestan a los vigilantes, a causa de su indisponibilidad material a oírles, escuchares y ayudarles, sino desprecio en el mejor de los casos? Se trata de un círculo vicioso que hay que romper urgentemente” .⁵⁵³

De fet, a França els vigilants són anomenats “Portaclaus o guardaxusma”, senyal que alguna cosa ha de canviar si es vol guanyar el reconeixement social. En aquest sentit cal fer canvis importants en la mentalitat dels professionals, dels interns i de la societat civil. De la mateixa manera que ja no sorprèn que els cossos de seguretat participin activament en la dinàmica social, per mitjà dels esdeveniments socials, d’interactuar diàriament amb la societat i col·laborar en la formació dels nens i joves a les escoles en matèria preventiva i fent conèixer la seva funció social. En definitiva, qualsevol reforma organitzativa i formativa que es dugui a terme haurà de tenir com a objectiu el reconeixement de la funció de servei públic i, per tant, el reconeixement social de la professió.

Un altre aspecte que cal millorar és la falta de participació directa dels funcionaris en els òrgans consultius i decisoris de la presó, i, finalment, millorar les condicions de treball dels funcionaris. Tal com expressa Cario: “Sustituir la jerarquía lenta y centralizada por una desconcentración, incluso una descentralización razonada de los poderes; sustituyendo a la función simbólica de guardia la de agente de reinserción, mucho más dinámica y

⁵⁵³ CARIO, R. Op. cit. p. 22

responsabilizante; sustituyendo la parcelación de las tareas y los ritmos deshilvanados de trabajo por una participación global, continuada e integrada de las funciones de reinserción”.⁵⁵⁴

Aplicant la línia ideogràfica d'intervenció amb els interns, tal com ja hem proposat, i sobre la base d'una percepció holística d'aquests; és a dir, percebre la persona com a diferent de tot el que no és ella (desestigmatitzar-la) i defensant la proposta de treballar per objectius, seguint un model situacional, transformacional i motivacional, amb el *coach* com a mètode de gestió, es fa necessari fer un plantejament seriós i rigorós sobre la capacitació dels professionals de vigilància. Ja sigui per als veterans o per als nouvinguts. La presó està en un procés d'evolució contínua i el professional no es pot quedar enrere, tal com hem vist al llarg d'aquest document. Efectivament, seguint els criteris establerts pel que fa a la gestió de la qualitat segons les normes ISO 9001,⁵⁵⁵ el centre d'interès del professional de l'administració penitenciària és garantir una qualitat total del servei envers els interns, considerant que són els mateixos professionals l'essència de qualsevol sistema de gestió. Caldrà, per tant, començar invertint en una bona formació d'aquests professionals. La situació administrativa actual de “complir ordres que arriben des de dalt” queda obsoleta. Si, com reiterem sovint, les presons són el mirall de la societat, i si vivim en una societat global, resulta imprescindible tenir una visió molt àmplia de la realitat penitenciària i estar preparats per fer-hi front garantint la qualitat humana ja assenyalada en capítols anteriors. Insistim em la qualitat humana, perquè són els funcionaris de vigilància els professionals que cada dia estan en primera línia d'intervenció, els que conviuen amb els presos, i per entendre'ls i atendre'ls cal formació, essencial per a la consecució dels objectius establerts. La formació és el gran deute pendent de l'Administració

⁵⁵⁴ CARIO, R. Op. cit. p. 26

⁵⁵⁵ MATEO C., R.J. (2009). “Un Sistema de Gestió de la Qualitat (SGC) no és més que un seguit d'activitats coordinades que es duen a terme sobre un conjunt d'elements per aconseguir la qualitat dels productes o serveis que s'ofereixen al client, és a dir, és planejar, controlar i millorar aquells elements d'una organització que influeixen en el compliment dels requisits del client i en l'assoliment de la satisfacció del mateix.” Recuperat de <http://www.squalitas.com/site/article/sistemas-de-gestion-de-la-calidad-un-camino-hacia-la-satisfaccion-del-cliente-parte-i>

cap als funcionaris de vigilància, necessària per equiparar-nos als models de formació més complets a escala europea.

Els coneixements de les matèries que més influeixen en la realitat penitenciària són fonamentals per diverses raons:

- Tenir consciència del paper que la vigilància penitenciària representa davant la societat.
- Desenvolupar les aptituds, actituds i capacitats necessàries per oferir un servei de qualitat, amb eficiència i eficàcia.
- Fomentar les capacitats d'anàlisi, investigació i observació de les necessitats reals dels interns, especialment dels immigrants i els malalts mentals.
- Proporcionar les eines necessàries per a una bona convivència dins la presó i col·laborar amb la resta del personal.

La formació i capacitació dels funcionaris de vigilància, doncs, les considerem com els pilars bàsics per on s'ha de començar a edificar la nova consciència penitenciària, el nou model de servei. En aquest sentit, l'Administració no només té l'obligació de proporcionar formació permanent als professionals, sinó que ha de canviar el concepte mateix de formació. Efectivament, cal fer una separació entre la professionalitat i la formació. Entenent la primera com el fet d'adquirir els coneixements necessaris per poder desenvolupar la professió amb la màxima qualitat, efectivitat i eficàcia possibles, i la segona com a formació per reciclar els coneixements ja adquirits, actualitzar-los i millorar-los de manera que permetin estar al capdavant de les noves realitats.

De la mateixa manera que l'Administració va crear les escoles i acadèmies de policies, forces i cossos de seguretat de l'Estat amb l'objectiu de professionalitzar la seva praxi dins el món de la seguretat, cal desenvolupar la mateixa professionalització amb els funcionaris de vigilància penitenciària, que fins ara s'han trobat reduïts a rebre cursos de formació de curta durada en què, de manera superficial, se'ls fan cinc cèntims de la futura tasca que hauran de

dur a terme. Així doncs, cal professionalitzar la feina del funcionari de vigilància per garantir, entre d'altres, l'àmbit de la qualitat humana com a objectiu de servei i que ja hem desenvolupat en capítols anteriors. A partir d'aquesta premissa proposem crear una escola de formació on es puguin instruir i exercir amb totes les seves capacitats les funcions que els corresponen. On el funcionari pugui aprendre la seva professió, la pugui aplicar en conseqüència, la integri i pugui tenir capacitat d'anàlisi i autocrítica amb objectiu de millora i superació. Evitar, en definitiva, l'ostracisme instaurat i dignificar la professió del funcionariat de presons. Tal com expressa Félix Ahouansou: "La capacitació del personal penitenciari és una qüestió estratègica per a l'administració penitenciària en l'esforç de modernització que ha de continuar per fer millor les tasques que se li assignen. L'administració de la presó, davant restriccions severes i un entorn canviant constant, està obligada a adaptar els seus modes d'intervenció i garantir una millor adequació de les qualificacions i competències de les seves necessitats de personal per fer més eficients les accions dels seus serveis. D'altra banda, la renovació constant del seu personal requereix més esforços en la formació de nous professionals. D'aquesta manera, apareix la capacitació del personal com una de les principals palanques necessàries de professionalització dels actors i l'adaptació de les capacitats personals. La qüestió és tant o més que una formació contínua que permeti professionalitzar progressivament professionals compromesos amb aquesta tasca".⁵⁵⁶

X.2.3. Drons: l'entrada de drogues i armes; cal una defensa aèria tècnica.

Sembla coherent que els departaments de seguretat o l'àrea d'informació i seguretat penitenciària del Departament de Justícia hagin d'avaluar els possibles atacs que puguin rebre

⁵⁵⁶AHOUANSON, F. "Formation du personnel de l'Administration Penitentiaire". A *Les méthodes de gestion administrative et organisationnelle des établissements pénitentiaires*. Manuel du participant. Dimension sociale Benin / social dimension Benin Enregistré sous le n° 2006/0343/DEP- ATL- LITT/SG/SAG- ASSOC (18 d'agost del 2006).
Siège Social : Maison DEGBE Léonard, rue SOS, Agori, BP: 372 Abomey- Calavi, Bénin
Recuperat de www.dimensionsociale.org

les persones en custòdia (interns), els professionals i les instal·lacions que cal protegir per planificar els plans d'autoprotecció del centres a partir de les necessitats detectades.

Els drons es poden fer servir amb finalitats significatives i útils per servir a les persones, com ara emergències i rescat, actuacions sanitàries i de comunicacions, transport, seguretat i usos militars. Tanmateix, els objectes voladors no tripulats també són capaços de superar els murs de la presó. Per això alguns països europeus ja preparen respostes preventives per a les seves institucions penals.

Els drons poden generar riscos greus per als professionals, relacionats amb agressions i contraban, però també són un gran perill per als interns: assassinats per encàrrec, transport d'armes de foc, contaminacions biològiques, etc.

Els drons s'han convertit en un risc per a les presons de l'Estat espanyol, en què ja s'han detectat, els últims tres anys, desenes d'infiltracions d'aquests avions no tripulats, amb els quals en alguns casos s'ha intentat lliurar armes, telèfons mòbils i drogues. El sistema de vigilància "antidronatge" que funciona al sistema penal suís i en alguns centres de detenció, com ara la presó de Lenzburg (Cantó d'Aargau) i el centre de detenció intercantonal Bostadel (Cantó de Zug), ha de permetre al personal de vigilància i seguretat controlar en tot moment la tanca perimetral i les seccions més vulnerables de la instal·lació assignada amb aquest sistema. Tan aviat com un objecte desconegut vola a les proximitats o sobre un centre penitenciari s'activa la resposta i s'adverteix immediatament el personal perquè adopti les mesures oportunes, per exemple bloquejant les zones afectades de la presó. Cal remarcar que el mercat dels drons va des de productes de baix cost per a ciutadans consumidors fins a versions d'alta tecnologia utilitzades per a aplicacions comercials complexes, i per tot això ha crescut ràpidament els darrers anys. A mode d'exemple, l'empresa alemanya de tecnologia de defensa Rheinmetall equiparà dues presons suïsses amb un sistema de defensa contra drons. Atès que les drogues, les armes o els telèfons intel·ligents sovint arriben més enllà dels murs de la presó, amb els

drons aquest fet s'ha fet més complex d'evitar, i amb aquests nous equipaments s'hi podrà oposar més resistència o evitar-lo totalment.⁵⁵⁷

Aquest sistema de vigilància permetrà als agents penitenciaris poder controlar la tanca perimetral i les seccions més crítiques de la instal·lació en tot moment, de manera que impedeixin entrades d'armes, aparells mòbils i drogues. Tan aviat com un objecte volador extern surti de la zona aèria controlada, immediatament sonaran les alarmes perquè el personal penitenciari prengui les mesures adequades, com ara bloquejar les zones afectades de la presó, activar inhibidors o utilitzar canons de freqüència antivol, o, si cal, activar la resposta amb desplaçament d'efectius a l'espai físic de la instal·lació on es detecti la intrusió. També a Àustria, a finals del 2018 es va provar per part del Ministeri de Justícia un pla d'autoprotecció basat en la detecció i resposta d'un sistema de llançament d'una xarxa en la qual el dron intrús es captura i es bloqueja. Es planifiquen diversos escenaris de pràctica per a les operacions de proves, però es va molt al darrere dels atacs. No s'ha proporcionat cap informació sobre els costos d'aquest sistema de defensa.

Un altre repte el trobem en la seva utilització com a armes autònomes programades per atemptar contra persones empresonades i/o professionals, i com armes autònomes letals en l'àmbit bèl·lic i militar tàctic. Per parlar de drons i usos no autoritzats hem de mirar els usos militars molt més agressius, com ara les armes d'atac autònom, a col·lació i tal com va passar amb les mines antipersones, com a conseqüència de les quals van morir milers de persones fins que es va aconseguir la seva eliminació i regulació per a la seva retirada gradual mitjançant un acord internacional de les Nacions Unides (ONU). L'objectiu de les Nacions Unides és analitzar els reptes de les armes autònomes letals (Drons) i establir definicions que ajudin a

⁵⁵⁷ RUBENS, T. (8 de febrer del 2018). "Drug-smuggling drones: How prisons are responding to the airborne security threat". IFSEG GLOBAL. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.ifseglobal.com/author/tilly-rubens/>

estructurar un marc regulador internacional d'aquesta perillosa tecnologia emergent. Entre els temes discutits al llarg de la setmana d'activitats divulgatives de la UAB de l'any 2019 un dels punts clau va ser la necessitat d'un *Meaningful human control* (control humà significatiu) en les fases d'execució i validació perquè s'impedeixi que els sistemes autònoms puguin prendre decisions letals de manera completament independent.⁵⁵⁸

“Podria arribar un moment en què els sistemes d'armes autònomes letals s'autodeterminessin. Com passa amb Frankenstein, la criatura s'acaba rebel·lant contra el seu creador i contra la comunitat”. Són paraules pronunciades per la professora de Dret Administratiu Roser Martínez Quirante, coautora, juntament amb el Dr. Joaquín Rodríguez Álvarez, del llibre *Inteligencia artificial y armas autónomas letales* publicat el 2018. Arreu s'estén actualment la por que els artefactes d'ús militar aviat puguin prendre les seves pròpies decisions sense el més mínim control per part de l'home a l'hora de triar i abatre objectius humans.⁵⁵⁹

Per tant, no hem d'oblidar que les LAW (Lethal Autonomous Weapons) són armes letals autònomes i funcionen mitjançant intel·ligència artificial per buscar solucions en l'àmbit militar i de la seguretat. N'hi ha d'aigua, aire i terra, com ara embarcacions de superfície i submarines, drons i altres amb forma humana. En aquest sentit, caldrà aplicar molta prevenció sobre les utilitats positives i l'ús negatiu quan es dona a les màquines el poder de decisió.

⁵⁵⁸ La doctora Roser Martínez Quirante (autora d'*Armas: libertad americana o prevención europea*) i el doctor Joaquín Rodríguez (autor de *La civilización ausente*), professora titular de la facultat de Dret i professor de l'Escola de Prevenció i Seguridad (EPSI), com a membres de la ICRC (International Committee for Robot Arms Control) acaben de participar en el Group of Governmental Experts of the High Contracting Parties to the CCW on Lethal Autonomous Weapons systems de les Nacions Unides a Ginebra. Els experts han mantingut reunions amb delegacions dels diferents països, com també amb membres de la campanya "Stop Killer Robots" de Human Rights Watch, Amnistia Internacional, PAX i Creu Roja Internacional, entre d'altres. Recuperat de <https://www.uab.cat/web/sala-de-prensa/detalle-noticia/la-uab-participa-en-un-grupo-de-expertos-de-las-naciones-unidas-sobre-la-peligrosidad-del-armamento-autonomo-1345667994339.html?noticiaid=1345754203116>

⁵⁵⁹ PUIGCARBÓ (2018)

X.3. La formació dels funcionaris tècnics especialistes (grup de serveis penitenciaris)

En aquest apartat farem especial esment a la nova versió de les Normes Penitenciàries Europees, que ens serviran de base per a futurs projectes, i en destacarem dos aspectes que transcrivim:

X.3.1. Selecció del personal penitenciari

“- El personal debe estar adecuadamente seleccionado, convenientemente formado –tanto en el marco de su instrucción inicial como de su formación continuada–, remunerado como un trabajador especializado y dotado de un estatus que le asegure el respeto de la sociedad civil.

- En la selección de nuevos miembros de personal las autoridades deben destacar la relevancia de valores como la integridad, las cualidades humanas y la capacidad profesional de los candidatos, así como las aptitudes requeridas para desarrollar el complejo trabajo que les aguarda.

- Los miembros del personal penitenciario normalmente deben estar empleados a tiempo completo en calidad de agentes de la función pública y estar beneficiados, en consecuencia, de una estabilidad en el empleo, de manera que solo dependa de su buena conducta, de su eficacia, de sus aptitudes físicas, de su salud mental y de su nivel de instrucción.

- La remuneración debe ser suficiente como para asegurar que se pueda reclutar y mantener un personal competente.

- Los beneficios sociales y las condiciones de empleo deben tener en cuenta la natural gravosidad de un trabajo relacionado con el mantenimiento del orden.

- Cada vez que sea preciso contar con trabajadores a tiempo parcial deberán tenerse en cuenta estos mismos criterios en la medida que sean pertinentes.

- Antes de iniciar sus funciones el personal debe seguir un curso de formación general y especial y realizar unas pruebas teóricas y prácticas.

- La Administración debe programar la formación de manera que a lo largo de su vida profesional el personal mantenga y mejore sus conocimientos profesionales mediante cursos de formación continuada y de perfeccionamiento organizado con una frecuencia apropiada.
- El personal llamado a trabajar con grupos específicos de detenidos extranjeros, mujeres, menores, enfermos mentales, etc., debe recibir una formación especializada adaptada a esa especialidad.
- La formación de todos los miembros del personal debe comprender también los estudios de los instrumentos internacionales y regionales de protección de los derechos del hombre, especialmente la Convención Europea de los Derechos del Hombre y la Convención Europea para la Prevención de la Tortura y de las Penas y Tratamientos Inhumanos y Degradantes, e igualmente las presentes Reglas Penitenciarias Europeas” .⁵⁶⁰

X.3.2. Formació del personal penitenciari

Tal com expressen Cuaresma i Nicolás (2008) en el seu treball de recerca del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE): “La professió de funcionari penitenciari té una visibilitat certament baixa per al conjunt de la societat, fins i tot sovint negativa, que confereix a aquesta figura un cert misteri, això en el millor dels casos, ja que en moltes altres ocasions la seva praxi laboral es relaciona sovint amb arbitrarietat, violència, excessos verbals i físics, brutalitats, corrupció, etc. Aquesta “mala imatge” és certament pronunciada si ens hem d'atenir a la visió projectada pels mitjans de comunicació i la que freqüentment construeixen el cinema i la televisió, que habitualment abusen d'una imatge degradada i degradant del professional penitenciari, i pel·lícules com *L'experiment (Das experiment, 2001)*, *Cadena perpètua (The shawshank redemption, 1994)*, *Brubaker (1980)* o *La llegenda de l'indomable (Cool hand lucke, 1967)* i èxits més propers en el temps i l'espai, com ara sèries televisives de

⁵⁶⁰ “Una Nueva Versión de las Normas Penitenciarias Europeas”. Part V; Op. cit pp. 37-38

màxima audiència com *Prison break* (2005-2008) o llargmetratges com l'espanyola *Horas de luz* (2004) han contribuït i continuen contribuint que aquesta imatge es mantingui extraordinàriament allunyada de la realitat".⁵⁶¹

Tal com afirmen Pilar Jiménez Tello i Manuel Ballbé: "La evaluación es una forma legítima y un requerimiento para que los organismos o instituciones, tanto públicos como privados, se impongan mecanismos de autorregulación. Esto no es nada irracional; la implantación de un sistema de evaluación obliga a las citadas instituciones a establecer sistemas de garantía de calidad internos y a preparar a las mismas para hacer frente a las evaluaciones externas".⁵⁶²

Les característiques de la feina del funcionari penitenciari contribueixen a llaurar un camí de descrèdit: l'espai físic en què es desenvolupa, i en especial l'escassa visibilitat social de la seva tasca; la presència d'elements certament desagradables, com són les reixes, els murs, les tanques, les càmeres de vigilància, les cel·les... la relació obligada que aquests treballadors han de mantenir amb aquells a qui la societat ha decidit segregat, ni que sigui temporalment, a fi de sancionar-los o bé contribuir a preparar-los per a reintegrar-s'hi una altra vegada, però que en qualsevol cas s'han fet creditors del retret legal i, generalment, també moral;⁵⁶³ tota una mena d'elements i circumstàncies que fan d'aquest servidor públic, sempre situat entre la tasca assistencial i la pura acció retributiva o sancionadora, un gran desconegut.⁵⁶⁴

⁵⁶¹ CUARESMA, D. i NICOLÁS, L. (2008). *Actituds professionals dels funcionaris penitenciaris. L'efecte de la formació inicial*. [PDF]. Recuperat de http://ceife.gencat.cat/web/.content/home/recerca/catalog/crono/2008/actitudsFuncionarisPenitenciaris_CA.pdf

⁵⁶² JIMÉNEZ TELLO, P. i BALLBÉ MALLOL, M. (2010). "La auditoría y evaluación como un instrumento decisivo para el desarrollo global de los derechos de la mujer en la sociedad del conocimiento". *Revista do Curso de Maestrado em Direito da UFC*, vol. 30.1 (gener). Fortaleza p. 271

⁵⁶³ BENSIMON (2004) p. 2 ens diu, en relació amb aquesta sempre present i fictícia confrontació entre funcionaris i interns: "Aïllat de la resta de la societat amb parets o un límit ben establert que emmarqui l'abast de les seves activitats, és difícil que es legítimi o afirmi la seva igualtat amb els seus companys, els policies. Més que qualsevol altre, viuen en contacte permanent amb el crim en tots els seus aspectes, relegat any rere any a uns quants centenars de metres quadrats".

Més tard ho complementa (Bensimon, 2005) p. 52: "(...) Aquesta absència d'un adequat reconeixement (per als funcionaris) pot ser atribuït a la imatge construïda pels mitjans, els quals invariablement retraten l'intern com una víctima que fa temps que se n'ha penedit i el funcionari com el seu etern executor, preparat per a portar-lo a galeres".

⁵⁶⁴ Per Bensimon (2005) p. 56, els funcionaris penitenciaris, o oficials penitenciaris, segons la seva denominació, "són oficials de policia 'interiors', el treball dels quals no és trobar i detenir persones que hagin comès delictes, sinó mantenir aquestes persones (...) en una àrea restringida". En relació amb aquesta semblança entre la feina penitenciària i la policial, Liebling (2000; p. 335-336), quan argumenta la utilització de tècniques de recerca tradicionalment utilitzades pel col·lectiu policial, diu: "Hi ha, per descomptat, diferències importants entre la feina policial i la de l'oficial de presons. En primer lloc, els oficials penitenciaris tenen (més) contacte continu amb les persones posades al seu càrrec. Com a resultat d'això, estableixen relacions, de diversos tipus i graus, i sovint despleguen la seva autoritat mitjançant aquestes relacions. (...) L'ús de la disciplina formal i informal, i l'ús de l'autoritat –particularment a través o mitjançant les relacions personals– són

La adduïda mala imatge del funcionariat penitenciari,⁵⁶⁵ insistentment i reiteradament afirmada per nombrosos autors, tal com ja van constatar en el seu treball anterior Cuaresma i Nicolás (2006) i confirmada amb posterioritat per Ramió (2006), obté un reflex relatiu en els resultats de l'edició del 2002 de l'*Enquesta de seguretat pública de Catalunya* (Departament d'Interior, 2002; p. 131). Aquesta enquesta va incorporar una pregunta relativa al prestigi de diverses professions, entre les quals la de funcionari penitenciari. La valoració d'aquesta professió entre els enquestats va ser d'un 6,01 sobre 10, cosa que situava aquests professionals per sota de metges (7,52), professors (6,98), policies (6,37) i periodistes (6,16), tot i que encara per sobre d'altres funcionaris (5,67), jutges (5,42) i polítics (4,28).⁵⁶⁶

El Centre d'Estudis i Formació es va originar partint d'un enfocament modern dins la nova política penitenciària el 1983 (decret 540/83, de 6 de desembre). Es va crear com a òrgan d'investigació, estudis i formació especialitzada, que el 1990 va derivar en l'actual Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) (Llei 1/1990, de 15 de novembre). Els seus inicis es van centrar a implementar les primeres competències traspasades del Govern central a la Generalitat: la protecció i tutela dels menors (lleï 11/85, de 13 de juny, de protecció de menors), actualment constituïda dins l'àmbit de justícia juvenil. Va ser amb el traspàs de competències en matèria penitenciària quan es va oferir activitats de formació inicial i continuada adreçat al personal penitenciari. En darrer lloc, i amb referència als cossos especials, el CEJFE va possibilitar l'exercici de les competències atribuïdes al decret 320/1985, de 17 d'octubre, en matèria de selecció i formació d'aquest col·lectiu.

crítiques per al tipus de vida a la presó. En segon lloc, els oficials de presons són (formalment) més visibles per als seus superiors immediats (de manera que en general la manca de control sobre la seva feina sigui més aviat una opció de gestió). En tercer lloc, el poder legal que tenen sobre les vides dels interns es fonamenta en el fet que aquests no són ciutadans lliures”.

⁵⁶⁵ Com a resultat o reflex d'aquesta imatge negativa de la professió penitenciària, el funcionari de seguretat acostuma a rebre nombrosos apel·latius pejoratius que, tenint el seu origen en l'entorn purament penitenciari, transcendeixen la presó per establir-se en el llenguatge comú amb més o menys fortuna. Alguns exemples d'aquests termes són els següents: “boqueras/boqui” *m*, “busní” *f*, “xapa” *com*, “pitufo-a” *m i f*, “saquero-a” *m i f*, o “trullero-a” *m i f*.

L'ampli ventall de possibilitats en el tractament lingüístic del funcionari penitenciari no és patrimoni exclusiu del nostre país. Com no podia ser d'una altra manera, totes les llengües desenvolupen el seu propi argot en l'àmbit de la delinqüència i en particular en el carcerari, i, segons ens informa Bensimon (2004), els termes més utilitzats en anglès són *screws*, *turnkeys* i *badges*, mentre que en francès se'ls coneix com a *porte-clefs*, *gaffes*, *matons*, *argousin* o *gardes-chiourmes*.

⁵⁶⁶ CUARESMA i NICOLÁS (2008) pp. 55-57

Amb el temps, i de manera paral·lela a l'evolució de la realitat penitenciària, es va ampliar l'oferta formativa a tots aquells àmbits de treball que requerien un grau de complexitat i d'especialització de rellevància tant professional com social, com també la incorporació de programes formatius basats en una anàlisi i descripció de les competències associades a cada lloc de feina. Cal destacar, en aquest aspecte, l'acord de govern 54/2009, pel qual es va crear l'àmbit funcional d'execució penal.

La planificació i coordinació de l'activitat formativa pels treballadors penitenciaris i la resta del Departament de Justícia es du a terme a través del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE), i l'oferta formativa dels sindicats amb representació a les juntes de personal i aprovades per l'Administració. L'objectiu principal del Centre consisteix a dissenyar i organitzar la formació de tot el personal adscrit al Departament de Justícia. Amb aquesta finalitat s'ofereix anualment un catàleg d'accions formatives que intenta respondre a les necessitats que s'han detectat per als diferents professionals.

Cal destacar dos tipus de model de formació, que de manera sistemàtica i semestralment s'ofereix a les plantilles malgrat que això es faci sense el consens de la part social i comporti una insatisfacció important en la formació adequada dels treballadors, tal com indiquen les dades aportades més endavant. Es treballa amb la Direcció General de Serveis Penitenciaris i les altres dues secretaries del Departament de Justícia basades en els camps següents:

- Formació centrada en competències professionals (formació d'actualització, estratègica i d'aprofundiment, depenent dels col·lectius i formació transversal)
- Detecció de necessitats formatives (i formació complementària)

La formació que ofereixen els centres està prou al dia pel que fa a l'ús de metodologies eficaces; ara bé, pel que fa a continguts d'actualitat no podem entendre el mateix, ja que

no arribà a cobrir les necessitats d'un percentatge important de treballadors. L'oferta del centre incorpora l'aprenentatge pràctic sempre que es consideri aprendre amb pràctica, l'aprenentatge en línia i la gestió del coneixement, alhora que està oberta a la innovació i a les novetats de l'esfera internacional, la qual cosa queda garantida per la vinculació del centre a organismes internacionals; l'actualització permanent que comporta l'àmbit de recerca i la vinculació estreta amb les universitats. També cal destacar, en aquest sentit, el paper de seminaris, conferències i tallers internacionals.

És a partir del 2016 quan es posa èmfasi en la formació per als comandaments intermedis específicament penitenciaris, sobretot els caps d'unitat. La formació especialitzada que ofereix el CEJFE a través de l'AIFSC (Àrea d'Investigació i Formació Social i Criminològica) en l'àmbit de l'execució penal i especialment en l'àmbit penitenciari és molt limitada en nombre d'activitats i la possibilitat d'accedir a formacions de caràcter transversal, en cas que no ho consideri el CEJFE. Cada any l'AIFSC ofereix aproximadament 3.100 places en activitats que s'intenten agrupar majoritàriament en horari de tarda. En nombre de places arriben aproximadament a oferir un 60%, segons fonts del sindicat CC.OO. presons (2017), de la plantilla penitenciària, però la xifra disminueix ostensiblement si parlem de les persones dels diferents col·lectius que hi assisteixen. Fins a un 39% de la plantilla de Serveis Penitenciaris no ha demanat cap activitat formativa a l'AIFSC els darrers 4 anys.

Pel que fa a l'àmbit de l'execució penal en la comunitat MPA (Mesures Penals Alternatives), l'AIFSC només dona resposta a la formació dels equips de professionals propis del departament, i, per qüestió de prioritats pressupostàries, no se'n dona als professionals contractats per mitjà d'entitats col·laboradores i del tercer sector. Des d'aquest punt de vista, aquesta qüestió s'hauria de millorar i implementar a partir de les següents propostes de millora:

- Cal gestionar el model actual de formació formant els professionals abans d'ocupar qualsevol lloc de feina en què es vulgui o es pugui promocionar el treballador públic, sempre de manera anterior a fi d'aprendre les habilitats necessàries per desenvolupar la nova posició i oferir un més bon servei de qualitat per al ciutadà/usuari, tal com fan altres col·lectius funcionaris de les diferents administracions públiques.
- Cal planificar uns espais de treball col·laboratiu a l'entorn de les organitzacions d'administracions públiques; s'han d'anar creant espais de trobada i de xarxes que permetin la col·laboració, l'intercanvi i l'aprenentatge entre parells amb altres cossos relacionats. També es fa necessària la tasca de facilitar la creació d'equips innovadors, i aquí apuntem el model de CoPs (Comunitats de Pràctica i/o aprenentatge), grups de treball en altres organitzacions privades o públiques com un format o tipologia que està donant molt bons resultats en tot allò que es refereix a l'aprenentatge col·laboratiu.
- Participació de la ciutadania: si la missió de l'administració pública, en general, és el servei al ciutadà, i la dels serveis d'execució penal, en particular, la d'assegurar la qualitat d'aquests serveis mitjançant la professionalització permanent dels treballadors públics, cal incorporar la veu del ciutadà a l'hora d'establir les necessitats formatives. Només des d'una actitud de transparència i oberts a la participació i col·laboració de la ciutadania serà possible complir amb eficiència la nostra missió.
- Crear sistemes d'acreditació de competències del treballador públic o privat, tal com s'indica en el llibre blanc de certificacions de criminòlegs (Mateo i Noguera, 2018) definits per especialitats, com ara la figura del criminòleg certificada per *compliance* penal, blanqueig de capital, peritatge de perfil criminal i delegat de protecció de dades, tal com ja desenvolupen els sistemes de reconeixement internacional tipus ISO, UNE, ASTM, EAN, o EFQM d'estàndards de qualitat i certificació de persones d'aquest estil. Correm el perill (els departaments de formació) de convertir-nos en expenedors de diplomes, que cada

vegada tindran menys valor, atès que únicament testifiquen la participació d'un empleat en una activitat formativa determinada; en el millor dels casos poden acreditar el "quant saps", però el que necessitem ara és certificar la competència en termes de "què saps solucionar".

X.4. La formació penitenciària a Europa

Dins el marc europeu s'està promocionant la formació adreçada a l'àmbit penitenciari, ja sigui en modalitat presencial, en formació contínua, a distància o mixta, destinada a tots els col·lectius implicats en la intervenció diària amb interns. En aquest sentit, proposem una formació específica destinada a aquest cos, en què s'inclourien els àmbits de coneixement sobre la base de la realitat penitenciària actual i seguint l'orientació de la Xarxa d'Escoles Europees de Formació Penitenciària.⁵⁶⁷

Des d'una visió europeista de les institucions penitenciàries, les Nacions Unides manifesten⁵⁶⁸ que els sistemes penitenciaris pateixen de pocs recursos i el seu personal té una formació mínima i està mal pagat en comparació amb la policia i altres serveis uniformats. Els presos procedeixen de la comunitat en general i majoritàriament són pobres i sense recursos significatius; un nombre creixent d'aquests presos pertanyen a sindicats del crim i tenen accés a recursos importants, financers i d'altra mena. Molts han participat durant molts anys en les hostilitats que perllonguen els conflictes i alguns eren nens soldats. Aquests factors es combinen per crear una població carcerària cada vegada més complexa i cada vegada més difícil de gestionar especialment difícil també. Per tant, és essencial proporcionar una formació sòlida als funcionaris de vigilància que els permeti desenvolupar les seves capacitats per fer front als reptes amb què es topen diàriament.

⁵⁶⁷ Consulteu els annexos.

⁵⁶⁸ Nations Unies Maitien de la Paix. *Au service de la paix. Guide de l'appui aux systèmes pénitentiaires. Opérations de maintien de la paix des Nations Unies*. Janvier, (2006) p. 25

X.5. Creació d'una escola de capacitació penitenciària de Catalunya

Reprement la reivindicació d'equiparar el cos de vigilància penitenciària al cos de policia local, hem de destacar que quan es va fer la refundació de l'escola de policia i va passar a ser l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya es va fer referència, en el seu articulat, a la seguretat privada, Mossos d'Esquadra, forestals, policia local..., i es deixava de banda la funció de vigilància i seguretat dels funcionaris de presons. Aquesta manca de reconeixement deixa en una situació de desemparament i indefinició el cos de vigilància penitenciària, i obliga més que mai a crear una escola de formació pròpia, en contraposició a altres estats europeus.

Volem matisar els dos conceptes bàsics d'aquest apartat: la formació com a aprenentatge d'uns coneixements, conceptes i continguts, en el sentit que la capacitació faria referència a la aptitud o no per exercir la tasca assignada. Una professió amb un alt nivell emocional i d'interacció continuada amb un perfil social complex requereix unes aptituds i capacitats que no sempre tenen relació amb els coneixements pròpiament teòrics. Dins aquestes competències cal subratllar la necessitat de facilitar l'adquisició d'habilitats i coneixements i saber transferir-los i aplicar-los en l'entorn professional, fomentar el pensament i l'aprenentatge independent, l'autogestió, la comunicació, el treball en equip i la gestió de la informació.

X.5.1. Els orígens de la formació especialitzada en l'àmbit de l'execució penal

L'any 1980 es va constituir el primer Govern de la Generalitat de la primera etapa democràtica, i només tres anys després es va crear el Centre d'Estudis i Formació (Decret 540/83, de 6 de desembre) com a òrgan del Departament de Justícia destinat a oferir investigació, estudis i formació especialitzats que serveixin de suport als seus diferents serveis. Aquest va ser l'origen de l'actual Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, que va rebre aquesta denominació a partir del 1990 (Llei 18/1990, de 15 de novembre). La formació dels professionals del Departament de Justícia i serveis penitenciaris, com també la recerca pel

que fa a la millora de l'organització, ha tingut un paper rellevant en la història dels serveis del Departament de Justícia, i, en concret, dels serveis d'execució penal.⁵⁶⁹ Aquesta formació s'ha de reformular, ja sigui de manera absolutament independent o integrada de manera oficial dins l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, amb el mateix rang que la dels cossos de Bombers, Mossos d'Esquadra, Agents Rurals, policies locals, etc. S'ha de crear una Escola Penitenciària, tant per a la formació dels aspirants al cos com per a la de tots els professionals que l'integren.

Entenem que un col·lectiu com el nostre es mereix unes instal·lacions, uns espais, uns mitjans propis i un professorat especialitzat que siguin dignes i adequats i que estiguin gestionats per part de professionals penitenciaris acreditats. En aquest sentit, cal una reordenació que constitueixi un impuls profund del cos penitenciari, format per tots els treballadors i les seves especialitats, i de l'entorn penitenciari, un veritable estímul motivador per als treballadors.

És necessària, d'una banda, la creació de noves categories de comandaments intermedis, intercalades orgànicament i funcionalment a les ja existents, i de l'altra, permetre als treballadors que ocupin llocs base, la possibilitat de promocionar-se al seu propi lloc de feina per la via de la capacitació i d'especialització, un fet que representaria una autèntica promoció vertical i horitzontal.⁵⁷⁰

⁵⁶⁹ Ley 36/1977, de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

_ L'article 136.1 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, que atorga a la Generalitat competència exclusiva sobre l'ordenació i l'organització de la funció pública.

_ Que el **Decret Legislatiu 1/1997**, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i que desenvolupa l'ordenació i regulació de la funció pública de l'administració de la Generalitat, estableix que la creació, modificació i supressió de cossos i escales es fan per llei del Parlament.

_ La potestat d'autoorganització que exerceix l'administració de la Generalitat d'acord amb l'article 4 de la **Llei 13/1989**, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'administració de la Generalitat de Catalunya.

_ La pròpia **Llei 9/1986**, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya i les **lleis 5/1994**, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya; **10/1994**, de 10 de juliol, de la Policia de la Generalitat i **17/2003**, de 4 de juliol, del Cos d'Agents Rurals

⁵⁷⁰ Beltrán, M. (1997). "La formación y los empleados públicos". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (Madrid: CIS), número 77-87, pp. 51-689.

- Chaves, J. R. (2017). *Vademécum de oposiciones y concursos. Controles de la discrecionalidad técnica, errores y abusos en los procedimientos selectivos*. Salamanca: Amarante.

- Coudido, M. P. (2016). "Test de daños y de interés público para solicitudes de acceso a la información pública en las Universidades públicas españolas según la ley 19/2013". A: Coudido, M. P. *Libro blanco sobre la gestión de oficinas de transparencia, procedimientos y casos para universidades públicas* pp. 303-438. València: Tirant lo Blanch

- Cuenca, J.J. (2010). *Manual de dirección y gestión de Recursos Humanos en los gobiernos locales*. Madrid: Institut Nacional d'Administració Pública.

De manera paral·lela al desenvolupament progressiu dels serveis d'execució penal, mediació penal i atenció a la víctima, l'activitat formativa del CEJFE s'ha anat ampliant a fi de donar resposta a la formació de professionals que s'han de fer càrrec de tots aquests àmbits de treball que impliquen tasques complexes, altament especialitzades i amb un valor social notable.

X.5.2. Objectius d'aquest projecte

- Reconeixement del funcionari de presons com a agent de l'autoritat.
- Eliminar, davant la societat, la figura estigmatitzada del treballador carcerari pròpia del règim franquista.
- Formar els aspirants a funcionari en tots els àmbits que demana la seva funció.
- Oferir formació continuada i de reciclatge amb l'objectiu d'actualitzar els coneixements en matèria penitenciària.
- Instruir els professionals que es promocionen per ocupar càrrecs directius a fi de garantir una gestió eficient i efectiva. En aquest sentit cal destacar el plantejament d'Ahouansou, F. en referència amb la presó de Benin:⁵⁷¹ “El director d'una presó civil, que hi és nomenat com a màxim responsable, com la pot controlar o gestionar?”, amb referència a l'arbitrarietat que sovint es fa servir a l'hora de nomenar directores i gerents.
- Afavorir una bona formació en l'àmbit de l'autoprotecció física, emocional i de contenció de persones.
- Transmetre un codi ètic com a professionals de l'Administració en el qual es considera l'intern com a ésser humà i s'indica quin ha de ser el comportament directe envers els interns i garantir el respecte als drets humans.

⁵⁷¹ AHOUANSSOU, F. Op. cit. p. 4

- Assegurar als reclusos un servei penitenciari de qualitat i destinat a complir l'objectiu final d'una reinserció social.
- Oferir formació específica en matèria penitenciària i de seguretat als diferents col·lectius que intervenen en l'àmbit de la presó (tractament, sanitaris...) i al personal civil (voluntaris, col·laboradors, etc.).

X.5.3. La necessitat de crear un cos d'agents penitenciaris

Els funcionaris constitueixen el valor humà fonamental de la funció pública de l'administració de la Generalitat de Catalunya, i són aquests professionals els que desenvolupen les funcions als llocs de feina permanents que els són reservats en les relacions de llocs de treball (RLT) corresponents, tal com estableix la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la Funció Pública de l'administració de la Generalitat.

Normativament, els funcionaris de l'administració de la Generalitat s'agrupen en cossos. D'una banda hi ha els Cossos d'Administració General (cossos generals), un per cada nivell de titulació, creats per l'esmentada Llei 17/1985, i de l'altra hi ha els cossos creats per aquesta Llei de Cossos de Funcionaris de la Generalitat, també un per cada nivell de titulació, que porten a terme tasques de caràcter professional. Aquesta llei respecta els nivells de titulació exigits per ingressar en la funció pública per l'article 20 de la citada Llei de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat, els quals constitueixen una de les bases establertes a l'empara de l'article 149.1.18 de la Constitució Espanyola, i evita, així mateix, els inconvenients d'un corporativisme rígid i anacrònic ja bandejat per les organitzacions modernes. Així doncs, l'estructura de la funció pública de la Generalitat queda definida per uns grans enquadraments, que són els cossos, i per una acurada classificació de llocs de feina, amb la relació corresponent, que de fet és el veritable puntal sobre el qual ha de descansar la gestió de la funció pública de la Generalitat.

És imprescindible, per a un bon funcionament de l'Administració, que el model de funció pública dissenyat sigui racional i senzill i possibiliti una gestió eficaç dels efectius humans de l'administració de la Generalitat: aquesta és la idea principal que vertebra aquesta llei.

L'organització de la funció pública de la Generalitat de Catalunya es complementa amb la del personal laboral, que ocupa els llocs de feina que tenen aquesta classificació en la relació de llocs de treball. Per tant, atès que es complementa el sistema de cossos amb les relacions de llocs de treball s'estableix, de conformitat amb les tendències modernes en matèria de personal al servei de les administracions públiques, un sistema molt més flexible i dúctil davant les necessitats reals del servei, alhora que es possibilita que determinades àrees puguin ser ateses per personal laboral. Les disposicions d'aquesta llei ens acosten als sistemes de funció pública de la majoria de països europeus, en què cada vegada s'imposa més un model organitzatiu mixt que combina les estructures clàssiques de funció pública, regides pel dret administratiu, amb les relacions de llocs de treball, més pròpies de l'àmbit laboral.⁵⁷² L'objectiu principal de la creació de l'Escola del Cos Penitenciari i de Rehabilitació de Catalunya (ECPRC), amb aquesta denominació o una altra, esdevé el centre de referència per formar el personal de l'administració penitenciària, justícia juvenil, centres de menors i atenció a la víctima de tota Catalunya, en els diferents nivells, especialitats i categories, des de funcionaris de vigilància i les seves especialitats determinades en el nou pla de carrera fins al personal de tractament: criminòlegs, educadors, treballadors socials, psicòlegs, juristes, monitors, personal administratiu i la resta de col·lectius amb necessitats de capacitacions en competències de l'àmbit de l'execució penal. Així mateix, el personal directiu/executiu, directors, gerents i sotsdirectors, com també els comandaments i assimilats de l'estructura penitenciària i centres

⁵⁷² Llei de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya (Llei 9/1986, de 10 de novembre). Recuperat de <https://legislacion.vlex.es/vid/cossos-funcionaris-generalitat-catalunya-260196985>

penitenciaris i centres oberts, requereixen una formació específica d'acord amb les seves responsabilitats superiors.

Els equips directius pertanyen al grup A1 (cos superior), malgrat que són llicenciats o graduats a partir del Pla Bolonya i no tenen cap capacitació específica; això comporta problemes per manca de coneixement del medi penitenciari. Seran, doncs, els coneixements i les explicacions d'altres comandaments o de càrrecs propers els que acompanyaran el seu aprenentatge, amb aquestes persones amb el perfil de càrrec de confiança que són, arran del sistema polític de govern. En conjunt, haurem d'observar que els col·lectius penitenciaris tenen necessitats d'una nova construcció pedagògica, mes enllà d'una simple lectura d'habilitats adquirides per cada professional.

L'especificitat de les funcions desenvolupades pels treballadors penitenciaris i la complexitat de les problemàtiques, tan estructurals com funcionals, que afecten el nostre sector fa necessària la implantació d'aquest projecte. Cal abordar amb rigor el projecte de creació d'un cos penitenciari específic i ben definit en una llei que assegurí el principi d'agent d'autoritat, tal com ja existeix en altres col·lectius, com és el cas dels cossos de Mossos d'Esquadra, Agents Rurals i Bombers. També es fa necessari crear un cos penitenciari de Catalunya, específic i especial, concret i determinat, amb l'objectiu de dignificar els professionals de l'àmbit, un fet que s'ha de traduir en una millora de la prestació del servei públic, les condicions laborals i les estructures organitzatives i de la gestió del personal executiu, de manera que es doni resposta als reptes, problemàtiques i especificitats pròpies de la tasca dels professionals penitenciaris i reverteixi en la qualitat i en la millora continuada en la prestació del servei públic que tenim legalment encomanada.

De la mateixa manera, el cos d'agents penitenciaris de Catalunya hauria d'establir la condició d'agents de l'autoritat en l'exercici de les seves funcions, tal com indica la **Resolució del 26 de novembre de 2015**, que reconeix explícitament la particularitat del mitjà

penitenciari,⁵⁷³ com es preveu en el cas de policies, agents rurals, mestres, personal sanitari, vigilants de seguretat i bombers.

La naturalesa de la missió i de les funcions encomanades als treballadors penitenciaris en l'àmbit de l'execució penal demana unes competències professionals determinades que impliquen unes capacitats i uns coneixements específics i unes habilitats i actituds concretes, tant en les funcions de vigilància i custòdia i rehabilitació i reinserció, com a principal objectiu, com en les de gestió documental i administrativa. La creació d'un cos penitenciari permetria reforçar i desenvolupar aquests aspectes en un marc d'una professionalització i una especialització més elevades, a més d'incidir en la millora del servei públic penitenciari, de manera que s'aconseguiria una gestió més eficaç i flexible dels recursos humans a l'administració de la Generalitat de Catalunya i es millorarien les expectatives dels treballadors pel que fa al seu desenvolupament i promoció professional i al reconeixement de la seva experiència i de la tasca duta a terme.⁵⁷⁴

La creació d'un cos específic penitenciari permetria l'estructuració dels llocs de feina en escales vinculades a grups de titulació i funcions. Implicaria, també, que quedarien regulats de manera específica i exhaustiva els requisits i els mecanismes de mobilitat i de promoció per garantir de manera efectiva el dret a la promoció i a la carrera professional. La creació d'aquest cos comportaria la necessària creació de l'Escola Penitenciària de Catalunya (de la mateixa manera que existeixen, per exemple, les Escoles de Policia de Catalunya), amb els mitjans i

⁵⁷³ Com ens indiquen UGT/Presons en la seva publicació digital: en concret, la proposició de modificació de l'article 80 de la Llei 1/79 es basaria en, d'una banda, ampliar l'actual punt 2 de l'article amb el text que us posem en negreta i la inclusió d'un nou punt 5, a hores d'ara inexistent a la Llei.

Article 80.2.

Els funcionaris penitenciaris tindran la condició de funcionaris públics, amb els deures i incompatibilitats regulats per la legislació general de funcionaris civils de l'Administració de l'Estat.

En l'exercici de les seves funcions s'atendrà al principi d'imparcialitat política, de conformitat amb les normes constitucionals i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. I tindran, a tots els efectes legals, el caràcter d'agents de l'autoritat i podran identificar aquesta condició pel seu nombre de registre professional, en processos administratius i judicials que siguin conseqüència de la seva activitat professional. Els informes que emetin tindran presumpció de veracitat, en els mateixos termes que altres agents que tinguin aquesta condició.

Quan es cometi un delictes d'atemptat que pugui posar en perill greu la integritat física dels funcionaris penitenciaris que es trobin en l'exercici de les seves funcions, o en ocasió de d'aquestes, tindran a l'efecte de la seva protecció penal la consideració d'autoritat.

Article 80.5. (Nou punt)

En els procediments penals seguits contra funcionaris penitenciaris es garantirà la seva separació de la resta de detinguts, en cas de detenció, i en cas d'ingrés a presó i en trasllats sota custòdia es duran a terme amb separació dels altres reclusos, a fi de garantir-ne la integritat física.

⁵⁷⁴ MATEO, J.L. (2013)

recursos adequats per a la formació especialitzada, tant la inicial dels aspirants al cos com la de millora i perfeccionament dels integrants d'aquest, com llegim en la publicació de Cuenca.⁵⁷⁵ La llei de creació del Cos establiria de manera concreta que en l'exercici de les seves funcions els membres del cos penitenciari gaudirien, a tots els efectes legals, de la condició d'agents de l'autoritat. És definitiu que davant l'augment permanent d'agressions hi hagi altres tipus de dissuasió terciària, atès que les que s'apliquen ara no funcionen. En cas de ser víctimes d'un delictes d'atemptat, els integrants del cos tindrien la consideració d'autoritat a l'efecte de la seva protecció penal.⁵⁷⁶ Així mateix, aquesta llei hauria d'abordar una nova regulació de la segona activitat en l'àmbit penitenciari que millorés la regulació actual continguda al Decret 365/2001 de 24 de desembre. Caldria garantir, a més a més, que d'acord amb el que disposés en cada cas la Relació de Llocs de Treball, i amb la titulació amb què s'hagués ingressat, els funcionaris del cos penitenciari poguessin ocupar determinats llocs de feina enquadrats en l'estructura general de l'administració de la Generalitat.

X.5.4. Procediment per establir l'oferta formativa

a) Avaluar les necessitats de capacitació: és important destacar que el concepte de *necessitat* es defineix com la diferència existent entre la situació actual i la situació com hauria de ser.

Així doncs, cal detectar les mancances actuals dels professionals de presons, tant dels nous, per desconeixement, com dels veterans, per manca d'actualització, poc reciclats i desconexors, en la majoria de casos, de l'ús de les TIC. No hem d'oblidar que la població penitenciària és canviant, i que per tant les necessitats també seran diferents. L'aprenentatge

⁵⁷⁵ CUENCA, J.J. (2018). *Transparencia y función pública*. [PDF]. Recuperat de http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/CEMICAL_Transparencia_Funcion_Publica.pdf

J. Javier Cuenca Cervera és gestor públic i professor universitari. Doctor en Ciència Política i de l'Administració per la Universitat de València, amb premi extraordinari, on també és professor associat al seu departament de Dret Constitucional, Ciència Política i de l'Administració.

⁵⁷⁶ ANTÓN, P. (2018). "Gestión por competencias y selección". A: Cuenca, C., Antón, P. i Fariña, G. *Planificación y gestión de recursos humanos en las entidades loca- les* pp. 117-208. Granada: CEMCI

requereix adquirir les habilitats i els coneixements que garanteixin el canvi desitjat. Per tant, i pel que fa als criteris valoratius, caldrà especificar-los de manera molt esgranada.

b) Gestionar programes de formació específica: s'haurà de dirigir la formació en aquells àmbits on s'han detectat les mancances o si es detecten situacions que requereixen d'una atenció especial, per exemple la població immigrant o el gihadisme en les presons.

c) Gestionar l'organització interna per afavorir la formació: ja sigui per manca de personal, ja sigui perquè és fora de l'horari laboral, ja sigui perquè no ho compensen, sovint la formació i el reciclatge queden relegats a un segon terme. Cal buscar la manera d'organitzar el funcionament de la presó a fi que la formació estigui dins la trajectòria laboral dels professionals, a més de buscar incentius per a la participació.

d) Avaluar i fer seguiment dels programes que s'ofereixen: cal assegurar-se que l'oferta formativa respon a la demanda i garantir una qualitat en el servei, contractant, si escau, formadors d'altres àmbits. S'ha d'evitar que la formació derivi en una reiteració dels mateixos formadors en què la rutina i l'amiguisme generin desconfiança i desmotivació.

En aquest sentit, l'Organització de les Nacions Unides⁵⁷⁷ destaca que és convenient adoptar un enfocament estratègic per a la formació i per considerar les necessitats personals de la presó a llarg termini pel que fa a les habilitats i coneixements.

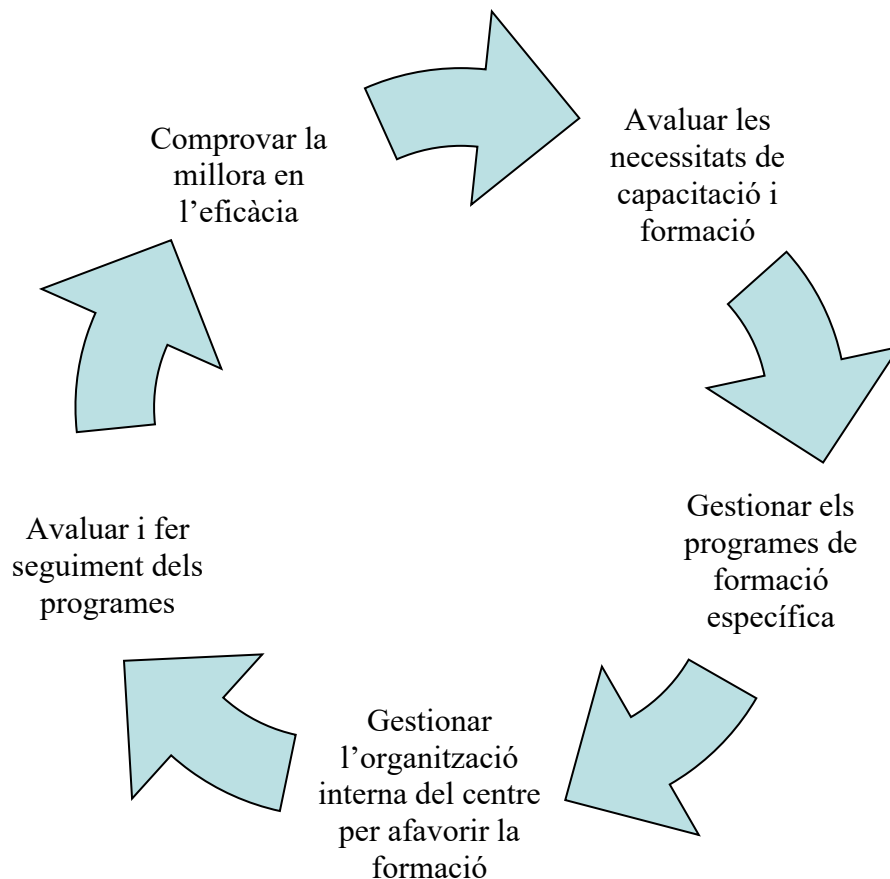
La formació i el desenvolupament del personal han de ser part dels processos de gestió integral, i l'aprenentatge ha de ser una activitat contínua. La capacitat ha de ser dissenyada específicament per satisfer les necessitats identificades i centrar-se en els beneficis requerits, i els programes de capacitat han de ser planificats i executats per entrenadors competents i amb eficàcia.

e) Comprovar la millora en l'eficàcia: s'han de crear uns criteris valoratius, tant quantitius com qualitius. La implementació d'un bon sistema d'avaluació per als candidats a personal

⁵⁷⁷ NACIONS UNIDES. Op. cit. pp. 25-26

penitenciari garanteix dades sobre l'eficàcia de les activitats dutes a terme, ajuda a identificar el problema general de l'eficàcia de la formació i poder prendre les mesures adequades, a més de facilitar la detecció i revisió de materials didàctics i dels mètodes de formació. En definitiva, una bona avaluació ajuda a millorar l'oferta formativa.

Figura 8
Procediment per establir l'oferta formativa



Nota: Elaboració pròpia

Finalment caldrà desenvolupar directrius de política per a la provisió i selecció de personal i establir els criteris de promoció i formació de la direcció, dels comandaments intermedis, de la gerència i de l'administració.

X.5.5. Consideració d'agent de l'autoritat per al funcionari de presons

El mandat constitucional de rehabilitació i reinserció social de les persones privades de llibertat comporta una gran complexitat i exigència per als diferents col·lectius d'execució penal, sobretot pel personal de vigilància, atesa la seva complexitat, multifuncionalitat i la polivalència de les funcions encomanades, com també la responsabilitat que comporten les tasques de custòdia, observació i seguretat. Per tot això podem definir la creació de l'esmentat Cos Penitenciari i Rehabilitació de Catalunya com d'una gran especialització tècnica, a més del fet que haurà de comportar el reconeixement d'agent de l'autoritat.⁵⁷⁸

Com podem llegir a *Som Cos*: “Els professionals penitenciaris integrants del futur cos hem de gaudir, en aquest sentit, d'identica consideració que els integrants del cos de Mossos d'Esquadra. Per acabar, ha arribat el torn dels representants de l'Administració. El secretari general del Departament de Justícia ha reconegut, ja d'entrada, la necessitat d'abordar en profunditat la qüestió de la promoció professional a fi d'aconseguir un model que esdevingui un veritable estímul i un al·licient per al treballador, que li possibiliti l'exercici del seu dret a la carrera administrativa i que, a la vegada, reverteixi en una millora continuada i funcional del servei a fi d'estar a l'altura de les noves funcions i desenvolupament d'habilitats per aconseguir un percentatge més grans d'interns rehabilitats i reinserits. Els representants de l'Administració han coincidit, també d'entrada, en la necessitat de reformular de manera més realista i operativa la segona activitat en l'àmbit penitenciari”.⁵⁷⁹

⁵⁷⁸ FONDEVILA, J. (2017). “Los valores éticos y la transparencia en el empleo público: una exigencia ineludible ante la desprofesionalización de las Administraciones Públicas”. A: Pintos, J. (Dir.). *Calidad, transparencia y ética pública* pp. 157-199. Madrid: INAP

- Fondevila, J. (2018). *Manual para la selección de empleados públicos*. Madrid: Wolters- Kluwer. 2a edició (El Consultor de los Ayuntamientos)

- García de Enterría, E. (1999) [Edició original el 1961]. “La organización y sus agentes: revisión de estructuras”. A *La Administración española. Estudios de ciencia administrativa*. Madrid: Tecnos, pp. 169-206

- García de Enterría, E. (2010). “La formación de los empleados públicos tras el EBEP”. *Revista Vasca de Administración Pública*, n. 87-88 (*Homenaje a Javier Berriatúa*) pp. 637-688

⁵⁷⁹ UGT Presons (5 de febrer del 2015). Recuperat de <http://www.ugtpresons.com/nova/index.php/notes-informatives/acord-vigent-15/565-reunio-de-treball-per-a-la-creacio-del-cos-penitenciari>

A més a més, aquesta ambiciosa proposta inclouria la gestió del servei de vigilància perimetral; aquest servei suposa la prestació d'un servei d'agents armats per substituir els mossos d'esquadra o guàrdies civils que actualment s'ocupen de la vigilància exterior dels centres penitenciaris, en funció de si es tracta de l'administració estatal o la catalana. Aquesta proposta figura en un esborrany del projecte d'estatut per al personal de les institucions penitenciàries, amb què també es pretenien renovar les escales d'aquest col·lectiu i sotmetre a un rígid règim disciplinari als funcionaris de les presons estatals.

En cas que prosperin les mesures proposades, les tasques de vigilància externa dels recintes penitenciaris serien responsabilitat del Ministeri de Justícia en comptes del d'Interior, una possibilitat que l'ex-secretari d'Estat d'Assumptes Penitenciaris, Antoni Asunción, ja havia llançat a l'opinió pública la primavera del 2017.

Els membres d'aquest nou cos armat només necessitarien, per accedir al lloc, la titulació de "graduat escolar, formació professional de primer grau o equivalent", segons el document. La idea està justificada dins el text amb l'argument que la protecció exterior "no és una tasca aliena a la institució penitenciària, sinó que és una manifestació, i no la menys important, de la política de cada centre o establiment".⁵⁸⁰ Els redactors del projecte apunten que aquesta funció, "si fins ara ha estat atribuïda als cossos i forces de seguretat de l'Estat, ho ha estat a causa de raons històriques, però les necessitats creixents en matèria de seguretat i ordre públic aconsellen que l'administració penitenciària es doti de funcionaris" que l'assumeixin.

El text preveu, igualment, l'augment del nombre de llocs "a dit", ja que considera que els responsables penitenciaris han notat "la necessitat que, a més dels llocs que actualment es

⁵⁸⁰ SALGADO, J. i Moscoso, S. (2008). "Selección de personal en la empresa y las Administraciones Públicas: de la visión tradicional a la visión estratégica". *Papeles del Psicólogo*, vol. 29 (1) pp. 16-24
- MAIR, P. (2015). *Gobernando el vacío*. Madrid: Alianza Editorial
- METHE, D. i Perry, J. L. (2003) [Edició original el 1980]. "The impacts of collective bargaining on Local Government services". A Thompson, F.: *Classics of Public Personnel Policy* pp. 412-431. 3a edició. Canadà: Thomson
- SALVADOR, M. (2018). *La nueva gestión del empleo público. Recursos humanos e innovación de la Administración*. Barcelona: Tibidabo

proveeixen per lliure designació, també ho siguin els llocs de feina més representatius i amb més capacitat de decisió en la vida de l'establiment penitenciari”.

X.6.Els funcionaris penitenciaris a Itàlia.⁵⁸¹ Un model que cal exposar

El cos de Policia Penitenciària italià ha estat creat amb la Llei número 395 del 15 de desembre del 1990, i depèn del Ministeri de Justícia i el Departament de la Policia Penitenciària. És un organisme civil i forma part de les forces de seguretat de la República Italiana, juntament amb l'Arma dei Carabinieri (Força de Carabiners), la Policia de l'Estat, la Guardia di Finanza (cos policial especialitzat en qüestions econòmiques) i la Guàrdia Forestal.

X.6.1. Els seus objectius en seguretat i custòdia són:

- Garantir l'execució de les ordres de privació de llibertat.
- Assegurar l'ordre dins de les institucions penitenciàries i tutelar-ne la seguretat.
- Actuar, també en els grups de treball, en el seguiment i el tractament de reeducació dels detinguts i els empresonats.
- Fer el trasllat i la custòdia (vigilància dels internats en hospitals) dels detinguts i empresonats.

X.6.2. En què consisteixen les tasques per desenvolupar

- La custòdia dels detinguts i reclusos.
- La seguretat del centre, dels interns i dels professionals.
- La reeducació dels penats.
- El trasllat i la custòdia dels interns.

⁵⁸¹ Polizia Penitenziaria “Al servizio del Paese”. Recuperat de www.polizia-penitenziaria.it (gener del 2016)

El cos de Policia Penitenciària assumeix totes les funcions que li confereixen la Llei 395/1990, la Llei 354/1975 (ordenament penitenciari), el decret del president de la República 230/2000 (reglament i execució) i les seves successives modificacions.

X.6.3. Quines són les funcions específiques del cos de Policia Penitenciària italiana i els seus principis d'autoritat

La Llei 395/1990, que institueix el cos de Policia Penitenciària, també indica les seves funcions específiques:

- Garantir l'execució de les ordres de privació de llibertat.
- Assegurar l'ordre dins de les institucions penitenciàries i tutelar-ne la seguretat.
- Actuar, també en els grups de treball, en el seguiment i en el tractament de reeducació dels detinguts i dels empresonats.
- Encarregar-se del trasllat de detinguts i reclusos (trasllat d'una presó a una altra, d'una presó a un tribunal on el detingut ha estat cridat a declarar, o bé d'una presó a un hospital) i de la custòdia (vigilància dels internats en hospitals) dels detinguts i empresonats.

En qualitat de cos de policia, segons la Llei 121/1981, la Policia Penitenciària exerceix funcions de seguretat pública, servei de socors i, segons els articles 55 i 57 del Codi Penal, les funcions de policia judicial.

Segons la Llei 259 de 2002, relativa a “mesures urgents per a la racionalització de la Justícia”, a la Policia Penitenciària li correspon –pel que fa a les persones pertanyents a l'administració central de la Justícia– la protecció i vigilància, segons estableix la Llei del 2 de juliol del 2002, que confereix al Ministeri de l'Interior –el qual se serveix, per a aquest fi, de l'Oficina Central Interforze per a la Seguretat individual (UCI) – la funció d'adoptar mesures i impartir ordres per a la tutela i protecció dels alts càrrecs institucionals, a més de les persones que, per les seves activitats professionals, estan en situació de risc o amenaça.

X.6.4. Alguns exemples d'especialitats complementàries:

X.6.4.1. Servei caní del cos de Policia Penitenciària

La primera unitat canina de la Policia es va posar en marxa el 2001 a la presó d'Asti. Aquesta especialització ha estat, en un segon moment, estesa als departaments de la Llombardia, el Laci, la Campània i el Piemont amb el decret ministerial del 17 octubre del 2002 (RGS de 12 desembre del 2002). Així va ser creat, dins la direcció general de Personal i Formació, el servei caní del cos de Policia Penitenciària.

Amb la creació de la unitat de guies canines, l'administració penitenciària manifesta la seva intenció de disposar d'una eina, amb funcions preventives i repressives, que pugui ser utilitzada eficaçment en la lluita contra la introducció de substàncies estupefaents il·lícites en els estructures penitenciàries. En el cas dels serveis penitenciaris de Catalunya, les inspeccions canines les duu a terme el cos de Mossos d'Esquadra als centres, de manera aleatòria i amb una freqüència insuficient d'acord amb el nombre de requisites que es registren a l'interior de les presons.

Continuant amb el cas d'Itàlia, de cara a garantir l'eficàcia del servei, i pel que fa a la ubicació dels departaments, s'ha de tenir en compte l'extensió del territori a fi de reduir al mínim possible l'estrès dels gossos causat pels llargs desplaçaments i, al mateix temps, assegurar unes bones prestacions. El personal de la Policia Penitenciària assignat a aquesta especialització assisteix a un curs de formació, teòric i pràctic, reservat als conductors de gossos antidroga. La durada és de sis mesos, al Centre d'Entrenament Caní de la Guardia di Finanza, amb seu a l'Ajuntament de Capiago Intimiano, a la província de Como.

X.6.4.2. Servei naval penitenciari

El servei naval del cos de Policia Penitenciària ha estat constituït amb el DPR de 31 octubre de 1983, número 740, i el seu reglament està contingut als articles, des del 54 fins al 64, del reglament de servei (DPR de 15 febrer del 1999, número 82).

El personal encarregat de les bases navals del cos de Policia Penitenciària és personal qualificat, expressament habilitat a les funcions de coberta o màquina, després d'haver assistit a cursos desenvolupats a l'Escola de Suboficials de l'Armada a La Magdalena, a l'Escola nàutica de la Guardia di Finanza a Gaeta o altres forces de policia o instituts de formació naval. Actualment el personal de la Policia Penitenciària assignat al servei naval és de 163 unitats.

X.6.4.3 Grup operatiu mòbil penitenciari

El grup operatiu mòbil va ser creat el 1997 per solucionar les exigències de gestionar els detinguts que pertanyen a la criminalitat organitzada.

Amb la institució del GOM l'administració penitenciària ha volgut adoptar, respecte a detinguts o internats pertanyents a la criminalitat organitzada, mesures idònies a fi de prevenir i impedir fets o situacions perjudicials per a l'ordre i la disciplina de les institucions penitenciàries; participar en la seguretat dels trasllats de detinguts amb un elevat índex de perillositat o d'aquells que han decidit ser col·laboradors de la justícia i que, per tant, són exposats a particulars riscos contra la seva integritat.

X.6.4.4. Cooperació professional penitenciària en missions internacionals

L'administració penitenciària va posar en marxa, el maig del 2000, un projecte de cooperació amb la missió internacional de les Nacions Unides a Kosovo. Un contingent de la Policia Penitenciària ha estat assignat al Penal Management Division Kosovo Correctional - Mission ONU (UNMIK) i empleat a la presó de Dubrava, la més gran dels Balcans, en activitats

delicades, com ara la vigilància de la seguretat externa, el trasllat de detinguts i treballs de suport als treballadors locals en diferents tasques (*training in service*).

El març del 2002 el personal present en el lloc va desenvolupar una delicada activitat que consistia en el trasllat, des de les presons de Sèrbia, de 165 detinguts d'ètnia albanokosovar. Un cop finalitzat el primer semestre d'activitat, les Nacions Unides van concedir als participants a la missió de la Policia Penitenciària la medalla de la Pau.

Le seves funcions van ser:

- Assegurar, amb l'ajuda del personal que treballa als centres penitenciaris, l'ordre, la disciplina i la seguretat en els denominats “maxiprocediments”.
- Custodiar els reclusos més rellevants del crim organitzat i participar en l'organització i el desenvolupament de la “multivideocomunicació” en el marc dels procediments penals celebrats a distància.

El servei té una seu central (a Roma) i diferents departaments operatius en centres penitenciaris o escoles de formació, segons les diferents exigències.

El personal empleat disposa de 700 unitats, entre directius i funcionaris de direcció de l'administració penitenciària.

Taula 24

Personal de la policia penitenciària el 2006

CÀRREC	HOMES	DONES	TOTAL
GERENTS	167	68	235
INSPECTORS	2917	252	3166
SUBOFICIALS	2986	66	3052
ASSISTENTS I AGENTS	32435	3114	35549
TOTAL	3502	3500	42002

Nota: recuperada d'*Al servizio del Paese*. Polizia Penitenziaria. Recuperat de www.polizia-penitenziaria.it

X.7. Resum del capítol

En aquest capítol destaquem que la presó està en contínua evolució, i el professional no es pot quedar enrere. Ben al contrari: un dels objectius de la formació ha de ser desenvolupar les aptituds, actituds i capacitats necessàries per oferir un servei de qualitat, amb eficiència i eficàcia. En aquest sentit, cal fer una separació entre la professionalitat i la formació, entenent la primera com l'adquisició dels coneixements necessaris per poder desenvolupar la professió amb la màxima qualitat, efectivitat i eficàcia possibles, i la segona com la formació per reciclar els coneixements ja adquirits, actualitzar-los i millorar-los de manera que ens permetin estar al capdavant de les noves realitats.

La figura del funcionari de vigilància durant la segona meitat del segle XX va estar definitivament determinada pel final de la Segona Guerra Mundial, la democratització de la societat i les seves institucions i el perfil d'interns resultat de tot plegat. La figura gairebé militaritzada del funcionari de vigilància penitenciària va anar de baixada a mesura que les administracions públiques dels diferents estats europeus gestionaven la nova organització dels seus cossos de seguretat, en perjudici d'una figura tan absolutament necessària a les presons com indefinida. Va ser l'administració pública la que va crear les escoles i acadèmies de policia i forces i cossos de seguretat de l'Estat amb l'objectiu de professionalitzar-ne la praxi dins el món de la seguretat; cal fer la mateixa professionalització pel que fa als funcionaris de vigilància penitenciària, seguint el model europeu. Efectivament, dins el marc europeu s'està promocionant la formació adreçada a l'àmbit penitenciari, ja sigui en modalitat presencial, de formació contínua, a distància o mixta, destinada a tots els col·lectius implicats en la intervenció diària amb interns. Així mateix, proposem una formació específica destinada a tots els professionals del medi penitenciari, seguint l'orientació de la xarxa d'Escoles Europees de Formació Penitenciària. Es proposa un nou model de gestió del funcionari penitenciari.

Considerem insuficients les proves d'oposició per a l'accés al cos, a causa del seu contingut administratiu, sovint desconnectat de la realitat i de les necessitats per cobrir. En cap oposició es valoren els coneixements en dactiloscòpia, per exemple, ni es valora el component humà que ha de ser implícit en els aspirants pel fet de treballar a les presons. També argumentem sobre la necessitat de crear una escola de formació i capacitació dels funcionaris de presons a fi d'equiparar-los a la resta de cossos i forces de seguretat de l'Estat. Hem de destacar que quan es va fer la refundació de l'escola de policia i va passar a ser l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya al seu articulat es va fer referència a la seguretat privada, els Mossos d'Esquadra, Bombers, Agents Forestals, policia local...deixant de banda la funció de vigilància i seguretat dels funcionaris de presons, amb la subsegüent situació de desemparament i indefinició. Reprement la reivindicació d'equiparar el cos de vigilància penitenciària al cos de policia local, aquesta manca de reconeixement deixa en una situació de desemparament i indefinició el cos de vigilància penitenciària, i obliga, més que mai, a crear una escola de formació pròpia, en contraposició amb altres estats europeus. Per això presentem una proposta concreta, com és la creació d'una escola de capacitació específica per als professionals de presons.

Finalment exposem el model de funcionariat italià, en què subratllem tant la seva formació com la projecció que té envers la societat.

Capítol XI

Capacitació dels professionals penitenciaris a Europa.

Situació actual i models comparats

“La meta final de l'autèntica educació és no només fer que la gent faci el que es correcte, sinó que gaudeixi fent-ho; no només formar persones treballadores, sinó persones que s'estimin la feina; no només individus amb coneixements, sinó amb amor al coneixement; no només éssers purs, sinó amb amor a la puresa; no només persones justes, sinó amb fam i set de justícia”. John Ruski⁵⁸²

Sens dubte, ens encaminem cap a les directrius adoptades pel Consell d'Europa. Tal com expressa Morler d'Arleux:⁵⁸³ “La sanció penal respon a una ruptura del vincle social i es pot fixar legítimament com a objectiu que l'autor del delictes adopti un estil de vida que respecti les regles de la societat. Aquí hi ha la millor garantia de la prevenció de la reincidència, en el sentit de les regles que regeixen la “convivència”: les directrius adoptades pel Consell d'Europa, que es poden veure en el treballs del Comitè de Cooperació Penològica, i que defineixen així un enfocament penitenciari europeu que es reflecteix principalment en pràctiques professionals relativament semblants i en el tractament penitenciari. Aquest mètode de tractament de la delinqüència es pot qualificar com a “responsable”, si prenem novament la regla penitenciària europea 102.1, que indica que l'execució de la sentència ha de permetre que el condemnat visqui una vida lliure i sense delictes”.

“Aquí la millor garantia de prevenció de la reincidència rau en el sentit de les normes que regeixen la convivència”.⁵⁸⁴

⁵⁸² RUSKI, J. (1819-1900). Filantrop, escriptor assagista autor de 37 volums i principal crític d'art de l'Anglaterra de finals del segle XIX.

⁵⁸³ MORLER D'ALEUX, J. (2010) *Revue française d'études constitutionnelles et politiques*. París: Le Seuil

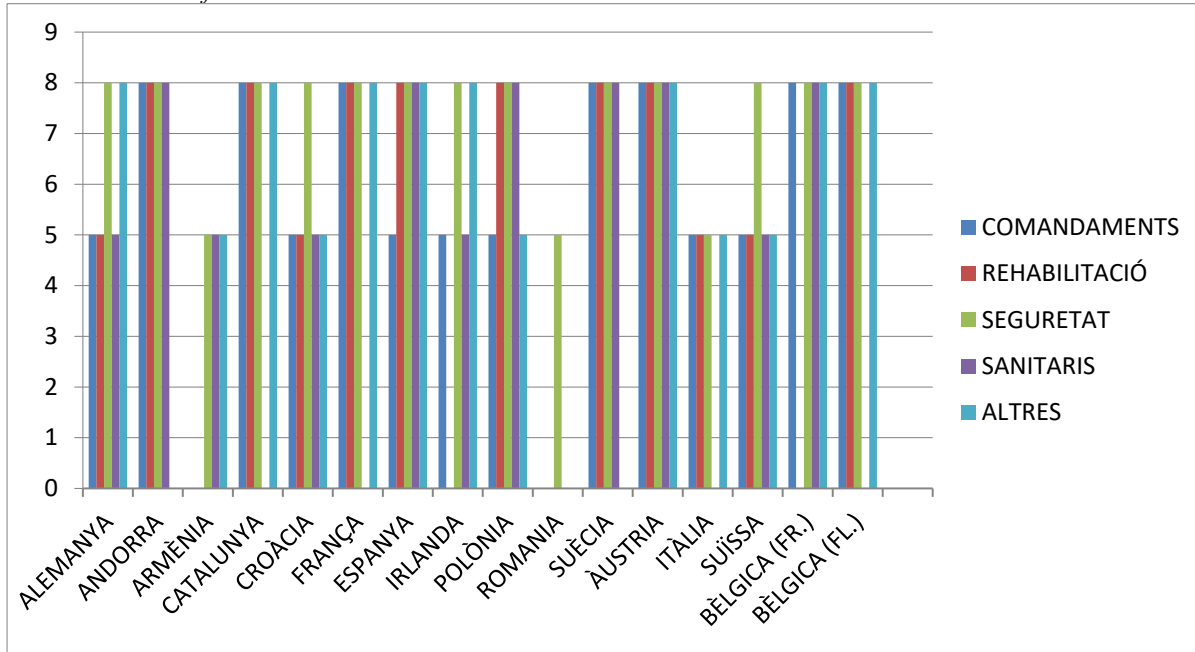
⁵⁸⁴ VIRGINIA WEBB CARRASCO. Exdirectora docent del CP Brians 1, mestra del Centre de Formació d'Adults Salvador Dalí al CP Quatre Camins. Coordinadora interdepartamental del Departament de Justícia i el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

L'annex següent té com a objectiu aportar gràficament una anàlisi comparativa de la realitat actual dels centres de formació i capacitació dels professionals en matèria penitenciària de les administracions penitenciàries arreu d'Europa, sobre la base de les dades infogràfiques obtingudes per part dels diferents països que participen en l'intercanvi col·laboratiu d'Escoles de Formació Penitenciària (EPTA) i per la informació recollida en l'últim seminari (Catalunya) l'estiu del 2014, organitzat pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE).⁵⁸⁵ Hi van participar les administracions penitenciàries d'Andorra, Armènia, Àustria, Baviera (Alemanya), Bèlgica, Croàcia, Geòrgia, Irlanda, Itàlia, Noruega, Polònia, Romania, Suècia, Suïssa, Espanya i Catalunya, mentre que van excusar la seva assistència els representants d'Irlanda del Nord i Dinamarca. Les gràfiques pretenen fer una anàlisi comparativa en base a les dades aportades pels diferents països, tot i que no sempre hi apareixen, atès que hi ha dades que no s'han aportat, per bé que a les conclusions s'esmenten. En aquest sentit, cal especificar que, en referència amb Alemanya, les dades són aportades per Baviera, adherida recentment a la xarxa EPTA, com també les dues aportacions de Bèlgica, la de parla francesa i la de parla flamenca.

⁵⁸⁵ http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta
http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta/dades_basiques
http://justicia.gencat.cat/web/.content/home/ambits/formacio_recerca_i_docum/web_epta/2014_vii_sem_bcn/dades_relevants_xarxa_epta.
[PDF]

Taula 25

Destinatari de la formació

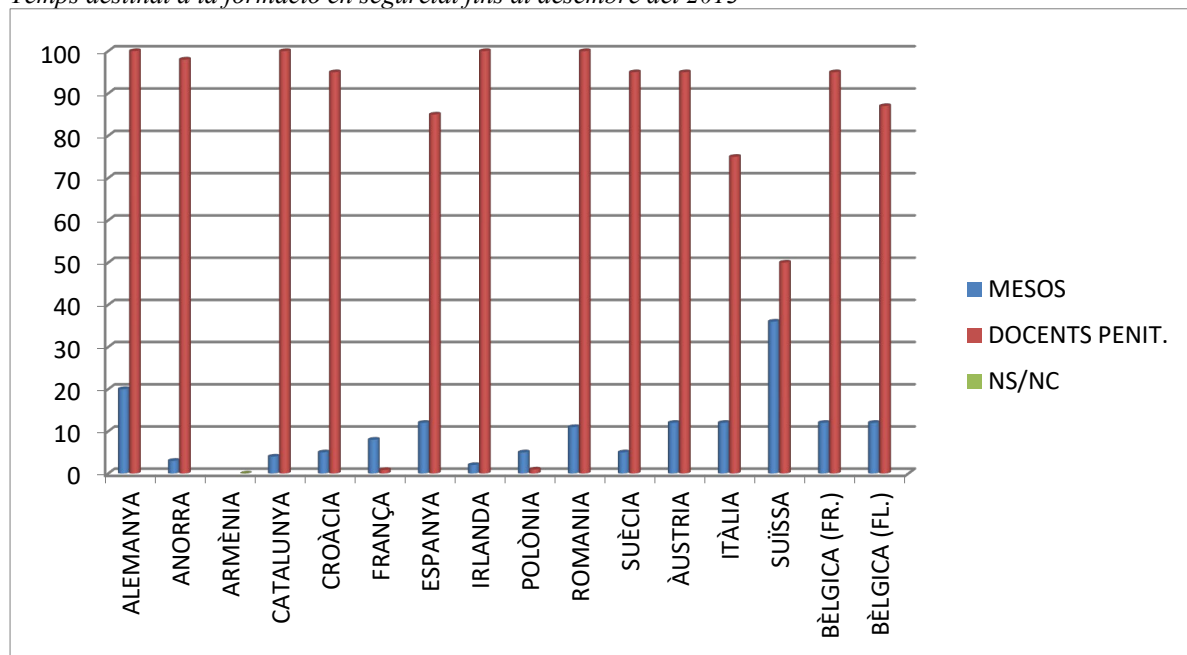


Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Intitucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

Observem que la majoria de països ofereixen formació en gairebé tots els àmbits d'intervenció penitenciària, excepte en formació sanitària. Els gràfics que arriben als barems més alts fan referència a tots els que reben formació, tan inicial com a contínua, i queden per sota els destinataris que reben una formació continuada però no inicial. Cal destacar, en aquest sentit, que la majoria de països posen més èmfasi a la formació en seguretat, i aquí podem esmentar Romania, que de fet només ofereix formació inicial en seguretat.

Taula 26

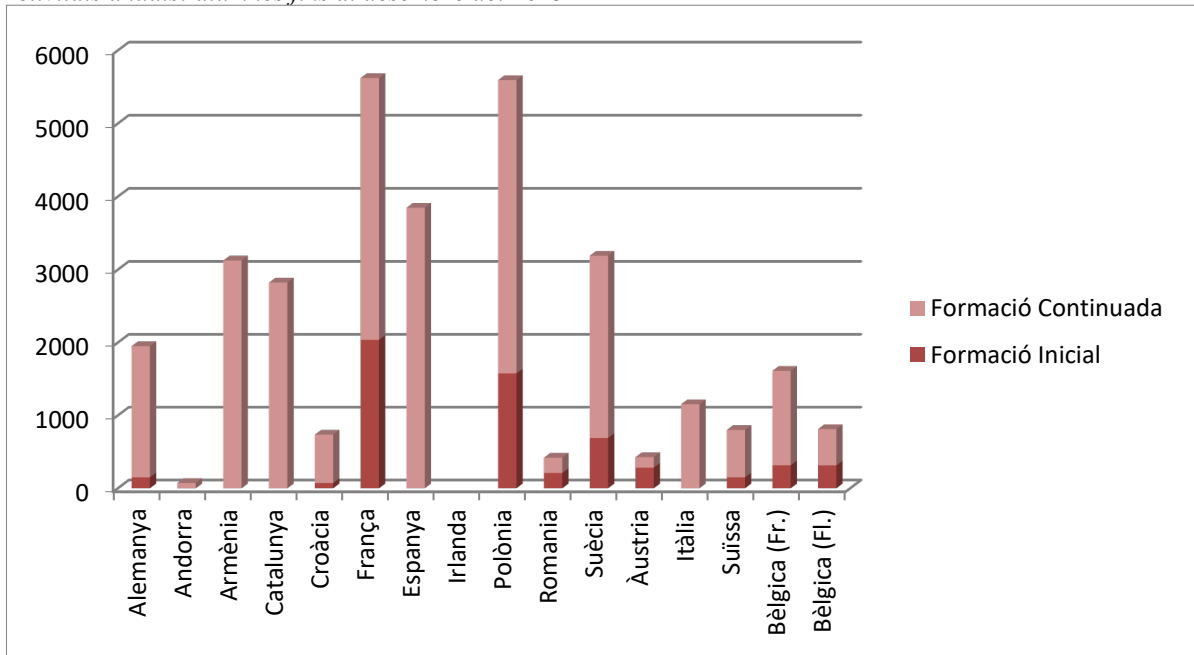
Temps destinat a la formació en seguretat fins al desembre del 2013



Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

Comparant la taula 27 amb la taula 26 destaquem que tant Alemanya com Suïssa no només fan formació inicial i continuada en matèria de seguretat, sinó que també destaquen en el temps que inverteixen en aquesta formació, una dada encapçalada per Suïssa. Amb referència al perfil de professionals que imparteixen la formació, també cal destacar Suïssa, on un 50% procedeixen de l'àmbit penitenciari i l'altre 50% d'altres formacions, mentre que la resta de països prioritzen els professionals procedents de l'administració penitenciària.

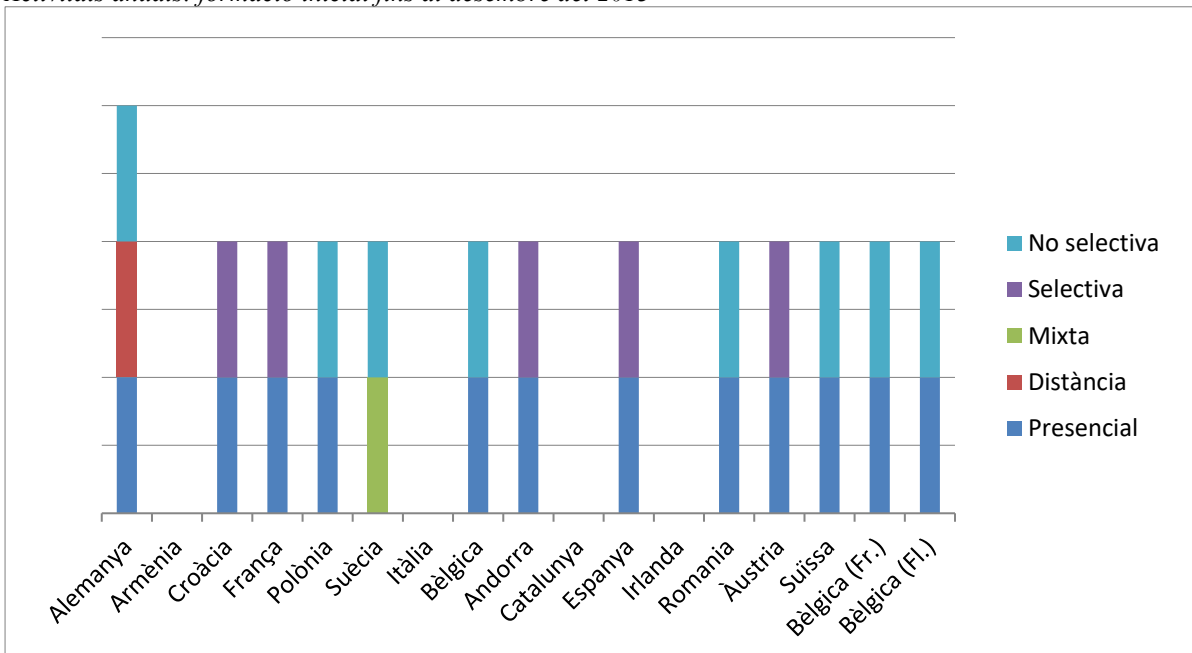
Taula 27
Activitats anuals: alumnes fins al desembre del 2013



Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

Així doncs, observem com la majoria de països mantenen la formació continuada.

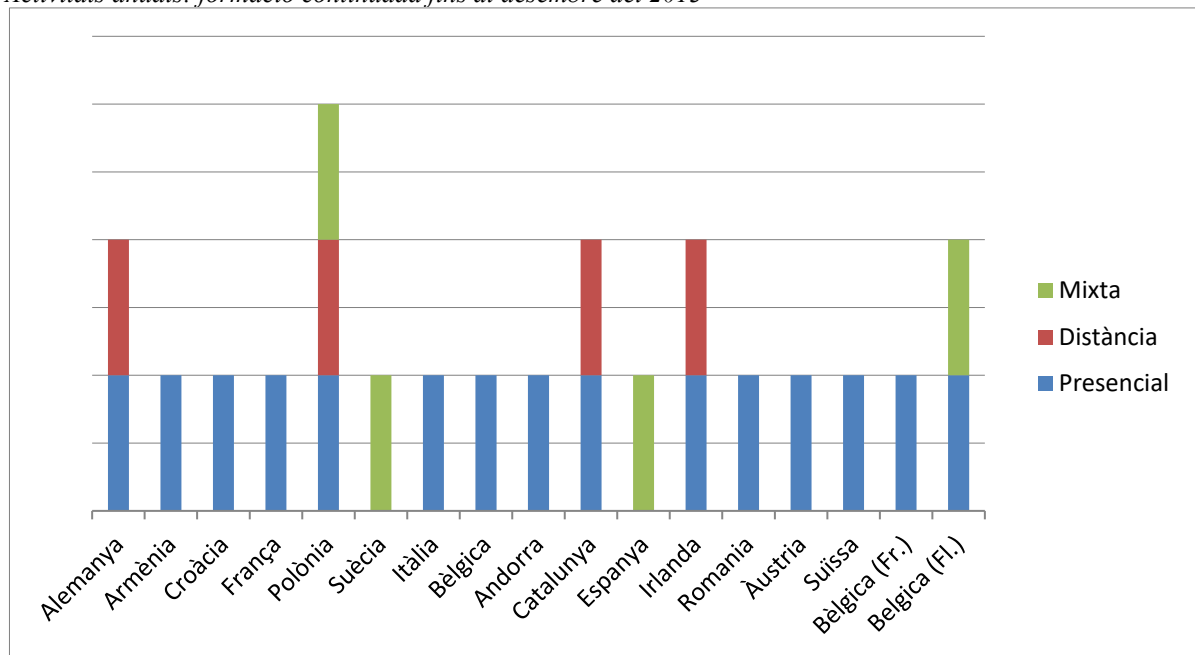
Taula 28
Activitats anuals: formació inicial fins al desembre del 2013



Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

Aquí hem de subratllar que tan sols Alemanya ofereix formació inicial a distància, a més de l'oferta sueca mixta. Val a dir que, tractant-se de formació inicial, només cinc països ho fan servir com a criteri selectiu de cara a ocupar possibles llocs de feina.

Taula 29
 Activitats anuals: formació continuada fins al desembre del 2013

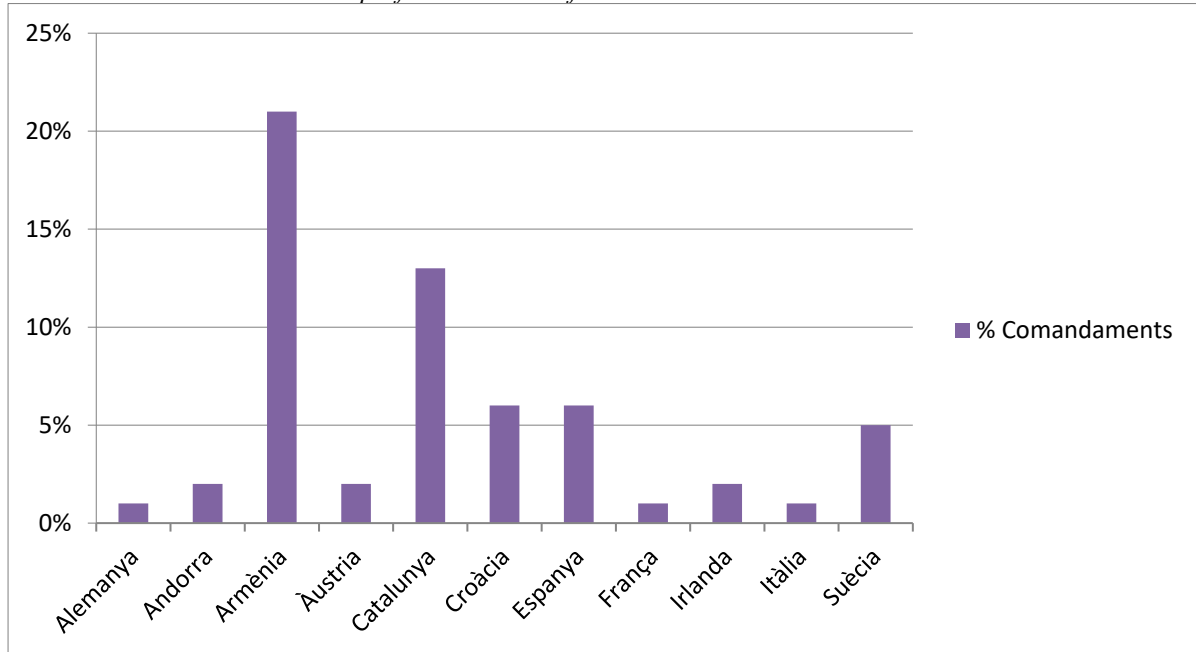


Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

Si fem atenció a aquest gràfic, hem de destacar que tan sols Polònia ofereix totes tres modalitats de formació continuada.

Taula 30

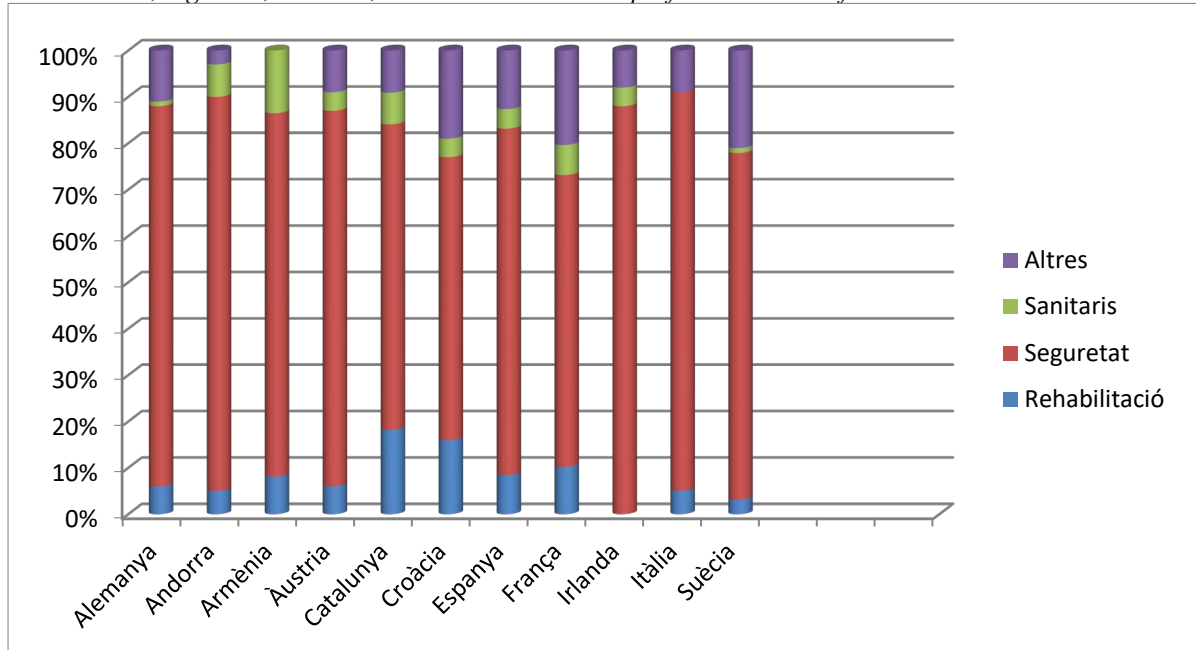
Comandaments: distribució dels professionals en % fins al desembre del 2013



Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

Taula 31

Rehabilitació, seguretat, sanitaris, altres: distribució dels professionals en % fins al desembre del 2013



Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

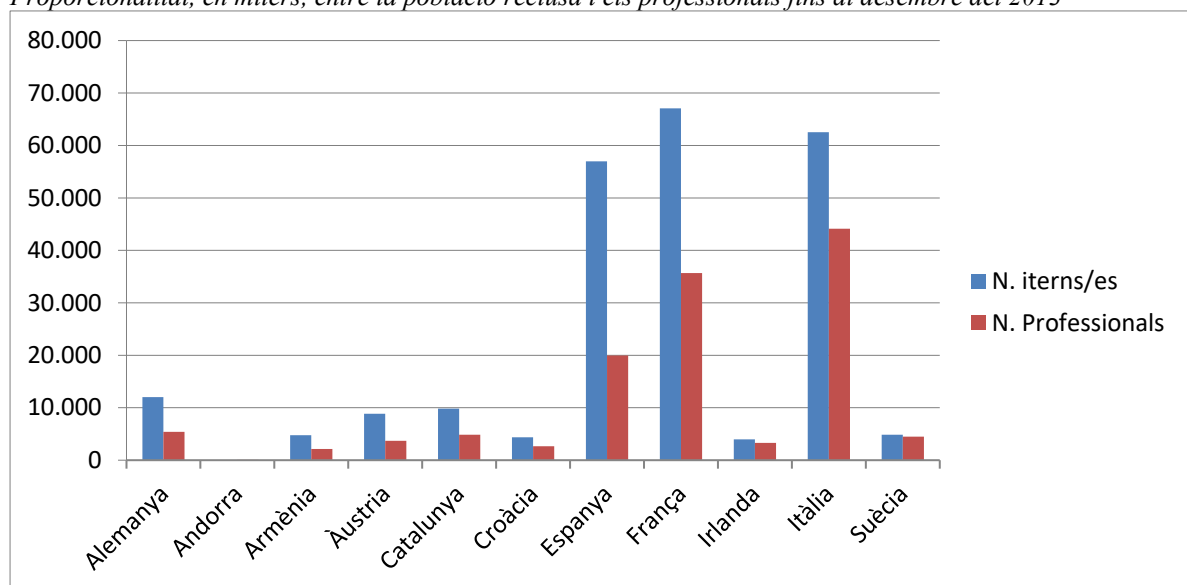
Taula 32
 Model professional principal fins al desembre del 2013



Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

Per bé que no tots els països van incorporar les dades, cal constatar la nul·la presència del cos militar en les institucions penitenciàries, de manera que es dirigeixen els esforços a crear un cos funcional específic de presons.

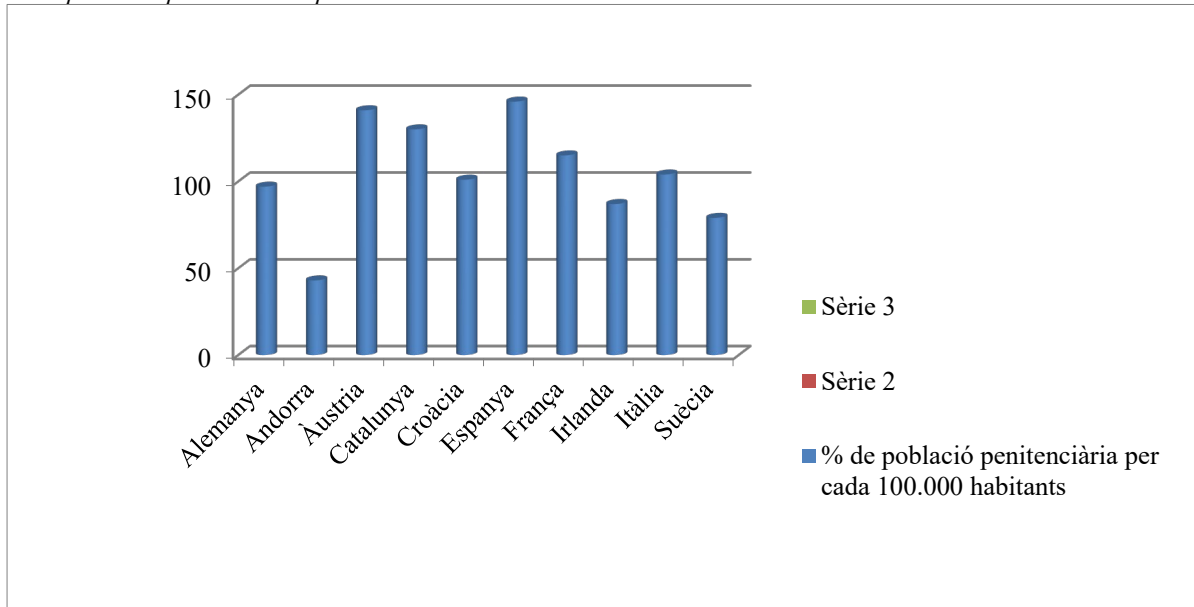
Taula 33
 Proporcionalitat, en milers, entre la població reclusa i els professionals fins al desembre del 2013



Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

A Espanya també cal destacar la desproporció entre el nombre de població reclusa i el nombre de professionals destinats a les seves presons.

Taula 34
% de població penitenciària per cada 100.000 habitants.



Nota: elaboració pròpia. Recuperada del Departament de Justícia. Secretaria general d'Institucions Penitenciàries / Formació. Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

Conclusions:

- Pel que fa a la formació inicial, en la majoria de països (excepte a Armènia) s'ofereix formació inicial en matèria de seguretat per al personal de servei interior (vigilància), amb una mitjana de duració d'onze mesos, en un rànquing encapçalat per Suïssa (36 mesos) i que deixa Catalunya i Irlanda al vagó de cua.
- Detectem una manca de formació inicial pels comandaments, un element que considerem bàsic per tal d'accedir al seu càrrec amb un mínim de capacitació. La formació continuada, que sí que reben, ha de ser per actualitzar els coneixements adquirits i estar al dia de la realitat penitenciària. El fet que no s'ofereixi la formació inicial fa creure que els comandaments accedeixen al càrrec més per confiança i antiguitat que no pas per capacitació.

- La formació inicial és exclusivament presencial en tots els països dels quals es tenen dades, excepte a l'estat alemany de Baviera, on també hi ha formació a distància, i a Suècia, on la formació és mixta.
- La formació inicial és selectiva en sis territoris dels que hem indicat, a més de Geòrgia: Andorra, Àustria, Catalunya, Croàcia, Espanya i França.
- En relació amb la formació contínua, un 94% dels centres ofereixen formació contínua per al personal de servei d'interior (vigilància) i un 70% per al personal de rehabilitació.
- La formació presencial és la més emprada.
- A Baviera, Catalunya, Espanya, Irlanda, Polònia i Suècia (a més de Flandes) es preveuen activitats a distància, a més de les presencials.
- Quant al perfil dels docents, en tots els centres de formació aquests provenen majoritàriament de l'àmbit penitenciari.
- La col·laboració de docents externs és present en un 78% dels centres. Els territoris amb una proporció més elevada de docents externs són Suïssa i Itàlia, a més de Geòrgia, encara que no consti en aquest treball.
- Amb relació a les taxes d'encarcerament per cada 100.000 habitants, les taxes més altes les tenen Espanya i Catalunya, a més de Polònia i Geòrgia, tot i que no queden reflectides en aquest treball. Les més baixes són les de Suècia i Irlanda.
- Dades sobre els professionals penitenciaris. El personal de servei interior (vigilància) és majoritari als centres penitenciaris. Irlanda és el territori que en té un percentatge més alt, seguit d'Itàlia.
- El percentatge més elevat de personal de rehabilitació el trobem a Croàcia i a Catalunya.
- Pel que fa a la presència de comandaments intermedis, Armènia i Catalunya són els territoris que en tenen un percentatge més alt.

- La ràtio professional-intern l'encapçalen, per la seva proporció, Suècia, Irlanda i Itàlia. Els països situats a l'altre extrem són Espanya, Polònia i Geòrgia.
- En darrer lloc, cal destacar que majoritàriament els professionals penitenciaris pertanyen a un cos de funcionariat; a Itàlia es combina el model de funcionariat amb el policial (una policia específicament penitenciària), mentre que a Àustria existeix un model de cos policial.⁵⁸⁶

⁵⁸⁶ Aquesta informació ha estat extreta del Centre d'Estudis Jurídics de la Generalitat de Catalunya. EPTA (*European Penitentiary Training Academies*). Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

CONCLUSIONS FINALS

La presó, per la seva naturalesa i funció, és un espai en què els problemes relacionats amb la convivència ordenada i la seguretat de les persones prenen tot el protagonisme. Els serveis penitenciaris a Catalunya i/o les institucions penitenciàries, com a definició estatal, són un conjunt institucional amb un objectiu idèntic; una columna fonamental i ineludible de les polítiques de seguretat de qualsevol estat modern, a més de la política penitenciària en la intervenció social, com aquella que defineix el camí de retorn a la societat de les persones que hagin estat condemnades a penes privatives de llibertat o a mesures penals alternatives. Per aquest motiu, analitzar la seguretat humana en l'àmbit penitenciari és observar els riscos multifactorials i també és, sobretot, avaluar la disposició en el microcosmos de la presó i la diversitat dels actors i de les parts interessades. Aquesta aproximació, però, no dilueix l'ambigüitat que caracteritza el concepte i la percepció que tenim, en si mateixa, sobre la seguretat a la nostra societat; també, i òbviament, dins l'àmbit penitenciari. Per tant, resta per integrar la seguretat humana en l'administració pública penitenciària.

Volem incidir en un concepte més ampli de la seguretat humana dins el cosmos penitenciari, atès que és l'espai específic on sorgeixen els problemes comuns que afronten totes les societats, ja que en si mateixa n'és una extensió, un espai clonat, transversal i paral·lel alhora. Així doncs, podem entendre que si en una societat els ciutadans en llibertat tenen els elements de qualitat que regeixen una vida digna i equilibrada plena de drets, en el qual els ciutadans es poden equivocar a l'hora de triar els camins, sigui una vida d'encert o de fracàs, i tanquem les persones a la presó, que es configura com una reproducció social en unes circumstàncies de pitjors condicions de seguretat humana, la majoria de vegades podrem esperar un empitjorament global d'aquestes persones.

Precisament és en l'entorn penitenciari on es produeix el paral·lelisme social entre la societat en llibertat i la que conviu tancada entre murs, i en què es convida els poders polítics a considerar la convivència, els mitjans de vida i la dignitat de les persones com a base fonamental de la seva seguretat. En conseqüència, i tal com defineix l'ONU, que sosté que la seguretat humana és com una combinació de "llibertat de temors" i "llibertat de necessitats" i està formada per set elements, que assimilem paral·lelament a l'àmbit penitenciari:

I. Seguretat econòmica: l'administració penitenciària tindrà en compte la situació familiar, econòmica i laboral dels reclusos a l'hora de facilitar la disposició d'ingressos mínims i bàsics que procedixin de la retribució pel treball, o pels mecanismes que disposi l'Estat, perquè accedeixin a aquests ingressos de manera segura. Ha de ser el resultat d'una política que garanteixi poder afrontar situacions de necessitat i indigència declarada. De la mateixa manera, per respondre a les situacions econòmiques dels interns que després de ser posats en llibertat es troben en situació d'atur, amb malalties greus, família i fills a càrrec, despeses de l'escola, de l'habitatge, etc., i no hi poden fer front.

II. Seguretat alimentària: representa la qualitat, la quantitat i l'equilibri nutricional en el mateix centre penitenciari.

III. Seguretat de salut: dret a l'assistència sanitària davant l'amenaça de lesions i malalties, amb la prevenció i tractament de possibles epidèmies, pandèmies, virus... a més dels sistemes de salubritat pública garantits per l'administració penitenciària.

IV. Seguretat mediambiental: seguretat davant l'amenaça dels elements meteorològics, com ara el fred, la calor, les plagues, la pluja, la pol·lució, els riscos antròpics, el deteriorament del medi ambient o l'esgotament dels recursos.

V. Seguretat personal: seguretat davant una amenaça que inclou diferents formes de violència, agressions, aldarulls, tràfic de drogues, amenaces, extorsions... En definitiva, l'ordre i la pau regimental interior en una presó.

VI. Seguretat per a la comunitat: seguretat davant l'amenaça contra la integritat de les cultures, la protecció donada a l'intern per la comunitat penitenciària, la família, el grup ètnic al qual pertany (protecció física, ajuda material, sentiment de grup i identitat cultural, educació, professió, dret confessional, etc.); tot allò que contribueix a tenir un entorn social protector i solidari buscant l'aproximació social a fi de contribuir a la rehabilitació i la reinserció.

VII. Seguretat política: Seguretat davant les amenaces; s'han de respectar els drets fonamentals de l'individu i les seves garanties democràtiques; aquesta seguretat la constitueix el fet de formar part d'una societat política ben establerta, democràtica, que defensi realment, i no només als documents, que els drets humans fonamentals no siguin violats, a més del manteniment dels drets de sufragi universal i d'altres que no estiguin restringits en una condemna ferma. Aquesta tesi planteja una anàlisi amb perspectives diferents, percepcions subjectives i experiències que giraran entorn de l'àmbit més ampli de la seguretat humana dins un entorn difícil com és el de l'àmbit penitenciari.

En aquesta recerca s'han considerat diferents agents implicats reclusos, equips directius, personal de tractament, tècnics especialistes de vigilància, personal d'ensenyament i sanitaris, monitors... D'altra banda, també en la gestió de recursos humans i d'estructures i empreses externes, equiparant la multiplicitat de qüestions plantejades per aquesta àrea de la criminologia i la seguretat pública, i l'antropologia de la seguretat humana. Per tant, la dimensió de la convivència forçada entre persones dins un establiment penitenciari, dedicat a mantenir-les tancades i unides per tipologia delictiva, no ens donarà unes eines positives, sinó que tindrà en compte uns criteris que desenvolupin aspectes més prosocials i amb una meta més humanitzadora a fi d'arribar al perdó de la víctima, la rehabilitació i la reinserció. En aquest sentit, caldrà ser més bons especialistes en les tasques pròpies dins de cada àmbit d'acció;

s'haurà de vigilar més el treball o el servei prestat en qualitat i quantitat i ser capaços de mantenir el rigor propi de l'àmbit laboral.

Figura 9
Àmbit de la seguretat humana a la presó



Nota: elaboració pròpia

És en aquest sentit, i d'acord amb el que hem pogut corroborar, plantegem algunes de les conclusions de la nostra investigació, com ara les que exposem a continuació:

- L'ingrés a la presó, per a qualsevol persona, genera una gran tensió psicològica i un neguit propi a causa de l'impacte i el trauma que provoca, la manca de contacte amb el món exterior (família, amics, món social i laboral...), la pèrdua de la vida quotidiana en llibertat prèvia a l'entrada a la presó (treball, activitats, llibertat de deambulació, oci...), l'exclusió tan dràstica i la por absoluta que suposa la privació de llibertat i tot un llarg etcètera de pèrdues que es converteixen en un "dol" continuat. Això fa que els reclusos es mantinguin aliens i més irascibles, més alterats, amb falta d'equilibri emocional i autodomini en la seva nova vida, atès que la vida regimental d'una presó pateix aquestes

situacions que enrareixen el desenvolupament del sistema emocional de les persones, reclusos i treballadors.

- La presència de la dona treballadora en tots els àmbits dels serveis públics, i més especialment en l'àmbit de l'execució penal, ha suposat un element essencial en la pacificació i resolució de conflictes i en el manteniment de l'ordre de règim intern de les presons. Per això destaquem que les funcionàries aporten valors a les organitzacions penitenciàries perquè són més flexibles, avaluen les situacions i els problemes des de punts de vista més conciliadors, es preocupen més dels equips de treball i la seva relació, practiquen una autoritat natural i són pràctiques. Tenen més bona intel·ligència emocional i més empatia que els homes. És, en definitiva, el que refereix el doctor Ballbé quan parla de la dona policia i de l'impacte positiu de la presència de les dones negres i llatines a les policies locals dels EUA, que aporten una nova perspectiva de la realitat com a element dissuasiu i de respecte, i que suposen, en un medi criminal o més ben dit un medi hostil, una projecció maternofilial o de l'àvia dins el nucli familiar i es converteixen en un element de control social primari pels possibles delinqüents.
- Les presons són el reflex de la societat, i, per tant, l'Administració ha de ser qui avaluï l'adaptació del sistema penitenciari a les necessitats reals.
- Destaquem la importància que mereix el "dol" dels interns, les seves fases i les conseqüències interactives amb les plantilles com a situacions personals fràgils i generadores de conflictes propis i amb el grup social de la presó, atès que sovint els interns són objecte de repetides humiliacions i atacs sàdics, ja sigui per la violència física o verbal d'altres presos o a causa de la pressió que exerceix la superioritat dels grups i la impotència que senten davant els professionals penitenciaris dependent de l'àmbit que afecta la seva petició, que pot tenir a veure amb la vigilància o bé amb el tractament.
- En concret, parlarem dels principis de prevenció situacional aplicat a les presons,

l'afectació emocional i el procés del dol dels interns, temes com l'ordre públic intern, o, dit d'una altra manera, l'ordre de règim interior o la seguretat interior i les agressions a treballadors.

- L'arribada de drogues als centres per mitjà del contraban com es fa?, qui les introdueix?, quina és la tolerància de les autoritats penitenciàries? Els usos i abusos i tot un seguit de temes vinculats i interessants, com ara l'afectació de l'estrès tèrmic en la conducta de les persones en un ambient tancat.

- Destaquen la màxima participació de les organitzacions de tipus associatiu, com ara les anomenades taules de participació social (TPS), que es configuren com l'òrgan de participació i consulta de cada centre penitenciari, on hi ha els representants de les entitats que duen a terme aquestes funcions (i que pot ser una privatització encoberta: primer s'ofereix treball de voluntariat i subvencionat, després es comencen a cobrir places parcialment i finalment hi ha menys places a l'RLT).

- Així mateix, convidem a reflexionar alhora, i en resposta a la investigació iniciada recentment sobre els abusos en els preus de les botigues del CIRE. El director del CIRE va al·legar dos motius principals per justificar els preus actuals:

1. D'una banda, els productes que es poden adquirir a les botigues del CIRE són de naturalesa complementària, i no pas productes de primera necessitat.

2. D'altra banda, l'estudi comparatiu elaborat per dos membres de la Comissió de Seguiment i dos membres de l'empresa adjudicatària determinaria que l'import de la cistella de botigues es troba dins de la mitjana de cistelles dels comerços de les localitats on estan ubicats els centres.

També, i en la mateixa línia, el CIRE deixa clara la tendència a no tenir en compte que els sous, el control horari i les condicions laborals són veritablement abusives, tal com expressa el Síndic de Greuges. Cal una adequació dels salaris a les jornades laborals de

les persones internes de manera que el salari es fixi proporcionalment al nombre d'hores realment treballades i al rendiment assolit (a tant per peça treballada).

- Les empreses de seguretat privada busquen nous i suculents nínxols de mercat a fi d'implementar serveis privats a la seguretat privada en l'àmbit de les administracions públiques. És una qüestió pròpia del sector de seguretat privada per continuar creixent mentre es crea ocupació.
- L'administració penitenciària arrossega la privatització des de fa molts anys, sobretot en serveis encomanats al personal laboral, com per exemple les empreses de manteniment i neteja; en tots dos serveis conviu personal públic amb personal d'empreses privades, i amb un denominador comú: no es reposen els treballadors públics que es jubilen i s'aposta clarament per les empreses privades.

Sospesant les valoracions positives i negatives d'una gestió privada, potser el futur de la gestió de les presons pugui estar en les fórmules de gestió mixta que permetin que la gestió dels centres penitenciaris es dugui a terme a partir de la fórmula privada per a les qüestions econòmiques i a partir de la fórmula pública per a les gestions relatives a l'execució penal.

Les persones que són enviades a presó com a càstig no per castigar, és a dir, la presó té per objecte la privació de llibertat i no l'abús i el maltractament dels presos.

Hi ha multitud d'autors que han investigat sobre el management i les teories de gestió penitenciària. Alguns aspectes de la gestió de les presons han tendit a centrar-se en qüestions organitzatives específiques, malgrat que com a fet immediat es la transversalitat de circumstàncies i situacions personals i professionals el que centra el debat per poder obtenir una millora qualitativa en la interacció de la vida dels interns i els professionals del medi penitenciari.

En la gestió de les presons, els equips directius i reconegut per alguns en entrevistes privades s'ha tingut tendència a centrar-se en qüestions organitzatives específiques, com ara la cultura de les presons; la presonització dels interns i les diferents subcultures dels presos i problemes amb els perfils selectius de les plantilles de professionals. La convivència per a tots plegats en un mitjà tan impermeable com la presó no resulta fàcil, i per això aconsellem formacions específiques sobre la presa de decisions administratives i capacitacions per direcció executiva i comandaments intermitjos en els sistemes penitenciaris, així com el manteniment de l'ordre públic o de règim interior a les presons.

Hi ha dos aspectes fonamentals en la política del mercat laboral relacionats amb les presons que es troben en una permanent tensió: la presó reafirma en la majoria de les ocasions la marginalització d'aquells que ja es troben degradats en mercat laboral abans d'entrar a presó, i, al mateix temps, s'intenta inculcar una disciplina laboral com a mecanisme de reinserció social però que fracassa en un percentatge elevat. Per tant, una reforma penitenciària hauria de fer front a aquesta tensió que hi ha al mateix cor de el sistema penitenciari. Davant la marginalització de la presó, la majoria dels reformistes entenen que el treball a les presons ofereix als interns unes activitats potencialment constructives que contribueixen a l'ordre i a la reducció de la reincidència, també a el manteniment de la seva família mentre els interns compleixen condemna, Però la realitat ens diu que aquesta continuïtat laboral i la seva preparació són insuficients per assegurar un bon resultat Segon valoren els mateixos interns.

Es pot afirmar que hi ha un element normalitzador de la feina per als interns a les presons. Per a la major part de la població d'una societat el treball constitueix una rutina al llarg de les seves vides i, sovint, amb tasques monòtones i mal pagades. Resulta comprensible que no causi bona impressió a la ciutadania informes o notícies que mostren als presoners desocupats o ociosos vivint a costa de l'Estat. Així, des de la concepció victoriana (less eligibility) que

propugnava pitjors condicions per als captaires, prostitutes i nens residents a les “casas de Trabajo” (Contracció i formació de professionals en les presons. Establiment penitenciari nord-americà on es compleixen penes curtes de privació de llibertat. En alguns països no passa de ser un eufemisme de presó on s’obliga a treballar als penats. Però, estrictament, s’ha de tendir a les cases de treball a la reeducació civil i moral del delinqüent basant-se en ocupacions apropiades per regenerar als reclosos), respecte de la classe baixa treballadora, els ciutadans no veuen amb bons ulls que part dels seus impostos es destinen a persones ocioses. Hi ha, per descomptat, grans problemes a l’hora d’organitzar el treball a les presons. La població penitenciària sol tenir una pobra educació, pateix de qualificació professional i, per tant, posseeix una escassa o bàsica experiència laboral que s’ha centrat en les ocupacions de pitjors condicions laborals. Aquests antecedents comporten, en molts casos, a una manca de motivació i interès pel treball col·lectiu que sol realitzar-se en les institucions penitenciàries. A el mateix temps, hi ha una considerable resistència a convertir a les presons en indústries destinades a explotar a mà l’obra barata. A més, el treball a les presons suposa, normalment, activitats manuals i repetitives que finalitzen en productes o mercaderies de poca importància. Encara que hi ha límits a l’hora d’oferir un treball de qualitat destinat a la reinserció dels presos, en moltes ocasions no suposa una forma menys tediosa de passar el temps que el de la majoria dels treballadors en el medi lliure.

El treball de tècnic especialista de presons no resulta fàcil ni envejable. En no poques ocasions resulta estressant i perillós, especialment, en presons amuntegades i amb pocs recursos. Per aquesta raó, la contractació de funcionaris de presons altament qualificats i la seva posterior formació haurien de ser unes de les prioritats de la política penitenciària. Una especial consideració s’ha de prendre a l’hora de determinar qui resulta apte per a aquesta classe de treballs que comporten responsabilitats tan especials. El personal penitenciari ha de posseir

unes específiques qualitats i una especial integritat personal. Massa sovint la selecció dels funcionaris i altre personal es realitza gairebé sense una prèvia selecció, a tall d'exemple la seleccions de les bosses de treball per interins resulta sempre un pou de conflictes, Començar a treballar sense formació, selecció de persones que no han superat les proves, perfils inadequats per absència de psicotècnics, o superació d'entrevistes subjectivament amb base clientelar. A més, la seva posterior formació i supervisió resulten si més no superficial. El resultat d'una falta o inadequada selecció i formació contínua de personal penitenciari comporta a una considerable volatilitat i absentisme laboral només mantingut per algun complement d'incentiu econòmic. La política de recursos humans resulta indeterminada i sol recórrer a estratègies coercitives i poc imaginatives. La moral entre els funcionaris sota aquestes condicions tendeix a ser baixa i afecta negativament a l'hora de contractar nou personal qualificat.

En el cas d'interns amb patologies de caire psiquiàtric, s'ha de tenir molt present això. Les seves reaccions poden ser més inesperades i imprevisibles, per la qual cosa la nostra prevenció ha de ser més gran. En l'observació i la vigilància contínua d'aquest tipus d'interns trobarem la millor de les prevencions, atès que ens podrem avançar a les seves reaccions. En tot cas, la precaució a l'hora d'interactuar-hi ha de ser molt més gran.

En el cas d'interns amb discapacitat intel·lectual, atesa la seva major vulnerabilitat, el funcionari de vigilància també ha de tenir cura especial en cas de conflicte; a més, molts dels interns que pateixen aquesta discapacitat tenen al mateix temps algun quadre de patologia psiquiàtrica associat.

En ambdós casos s'ha de tenir molt present que el llenguatge no verbal aquí és encara més important, atès que són interns que han patit freqüents abusos físics i que, per això, tenen tendència a actuar amb molta por. Identificar això per part del funcionari de vigilància, en cas

de conflicte amb aquest tipus d'interns, pot ajudar molt en una bona resolució de la situació, atès que molts dels cops amenacen l'interlocutor i es mostren especialment agressius amb ell, no pel fet en si mateix, sinó com una conducta apresada per mitigar els seus propis temors.

Finalment, afrontarem la idea d'un nou sistema penitenciari en un futur pròxim, que consistiria en el fet que la privació de llibertat passés de ser la regla general, tal com és avui dia, a convertir-se en l'excepció, i, d'altra banda, que l'empresonament en establiments penitenciaris tancats estigui reservat exclusivament a aquells interns més perillosos i que hagin comès delictes molt greus.

La cultura organitzativa penitenciària està molt arrelada en l'espai i en el temps. La presó té un sistema organitzatiu tancat, aïllat de l'entorn, i, per tant, es troba obligat a retrobar-se i a buscar l'equilibri per sobreviure, i deixa en segon terme la possibilitat d'evolucionar (principi de l'homeòstasi: *homo*, del grec, que significa *similar*, i *estasi*, que significa *posició*). Proposar un canvi cultural en l'àmbit penitenciari vol dir incidir directament en les creences que guien el rerefons del comportament dels professionals de l'administració penitenciària (les lleis no escrites). Cal preveure els riscos que pot suposar canviar aquesta cultura organitzativa, i que el professional pot percebre com una pèrdua.

Els gestors dels recursos humans han de comprendre que, en un ambient hostil tan dinàmic i canviant com el d'una presó, la seva organització rígida i inflexible acaba sent part de les estadístiques. El directiu o directiva que lidera el canvi ha d'aconseguir que les persones puguin fer més bé la seva feina, amb menys esforç i una satisfacció superior. La confiança en els professionals és un requisit essencial a fi d'aconseguir un ambient de treball agradable i de franca cooperació. Cal una bona gestió dels equips de treball i fer una anàlisi de totes les variables que poden fer fluctuar un bon rendiment. Els equips directius són l'essència de la

dinàmica penitenciària. Els treballadors desconfiats es comprometen menys i són menys eficaços que els que confien en allò que fan i com ho fan.

Un altre punt vital, la gestió ambiental de les infraestructures, serà un altre dels factors clau per aconseguir un clima de treball confortable. Des de la capacitat de soportabilitat del treballador davant la seva realitat en un marge de temps determinat, passant per la capacitat d'assimilar els canvis i situacions imprevistes, fins a la capacitat d'assumir l'heterogeneïtat, necessària davant la complexitat dels diferents elements ambientals que componen la presó, i que exigirà buscar estratègies d'equilibri.

Efectivament, en funció de qui, com, quan i per què es transmet un missatge es generarà una incidència clara en el clima de treball. L'estil de comunicació és un factor determinant en el comportament futur dels professionals. Per tant, dins l'organització penitenciària cal establir un sistema de comunicació en què tots els integrants siguin no només receptors passius dels missatges sinó també participants de la comunicació, i generin una retroalimentació enriquidora i constructiva en què tothom té cabuda i orientada cap a una cultura integradora, àgil, dinàmica, satisfactòria i optimitzant.

Així mateix, fem esment d'una altra funció cabdal, la gestió de la qualitat en l'àmbit penitenciari: "En la recerca sobre les presons, la 'qualitat de vida' és un concepte utilitzat per mesurar la valoració subjectiva que fan els interns de les condicions de vida i del tracte que reben al centre penitenciari. Recerques anteriors han observat que la qualitat de vida està relacionada amb menys conflictivitat, un nombre inferior de suïcidis i la percepció d'una legitimitat més elevada del sistema"⁵⁸⁷. En aquest sentit, destaquem els factors més

⁵⁸⁷ RODRÍGUEZ MENÉS, J.; LARRAURI PIJOAN, E. i GÜERRI FERRÁNDEZ, C. (2018). "Percepción de la calidad de vida en prisión. La importancia de una buena organización y un trato digno". *Revista Internacional de Sociología*, número 76 (2)

destacables, atès que poden influir en la percepció de la qualitat del servei de vida a la presó.

En aquest apartat ens hem centrat en els programes de tractament.

D'acord amb Robbins direm que:

- “1. Els treballadors feliços són treballadors productius.
2. Tots els individus són més productius quan el seu cap és amistós, fiable i accessible.
3. Les entrevistes són mecanismes de selecció eficaços per separar els sol·licitants que poden ser treballadors d'alt acompliment d'aquells que poden tenir un baix acompliment.
4. Tots volem tenir una feina desafiant amb riscos limitats.
5. S'ha d'atemorir una mica la gent per obligar-la a fer la seva feina.
6. Tothom està motivat pels diners.
7. La majoria de la gent està molt més preocupada pel seu sou que no pas pel dels altres.
8. Els grups de treball més eficaços estan desproveïts de conflictes”⁵⁸⁸.

També posem èmfasi en l'objectiu i necessitat de dur a terme un estudi sistèmic sobre el funcionament dels centres penitenciaris.

- Analitzar periòdicament la realitat dels interns i avaluar les seves necessitats.
- Treballar per objectius i ratificar-ne els resultats.
- Prioritzar les intervencions segons els objectius previstos.
- Orientar els objectius a curt termini per atendre les demandes dels interns.
- Equilibrar els objectius a curt termini amb els de mitjà i llarg termini.
- Considerar els diferents col·lectius professionals que integren la presó com les estructures interrelacionades, amb l'intern com a objectiu final de la tasca diària. D'aquesta manera s'evita

⁵⁸⁸ROBBINS, E.P. (2011). Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica. pp. 9 i 10. Universitat Estatal de Sant Diego. [PDF].<https://es.slideshare.net/sanamuro/comportamiento-organizacional-robbins-stephen-p7ma-edicin>

l'estigmatització de cada col·lectiu, el seu estancament i el control per part dels òrgans de poder de l'administració penitenciària i els seus interessos creats.

- Prevenir els possibles errors i anticipar-se als problemes que puguin sorgir a mesura que es prenen iniciatives. No s'ha d'esperar que apareguin les dificultats.
- Crear consciència que la qualitat depèn de tots els professionals. Per tant, cal estar format i informat de manera contínua al llarg de la trajectòria professional per donar el millor servei possible. Com més qualitat més enriquiment del lloc de feina, que, alhora, afavorirà la bona presa de decisions, la participació i la resolució de problemes.
- Fomentar el treball en equip (treball horitzontal), ja que afavoreix més la qualitat del servei que no pas una gestió piramidal de l'organització.
- Fomentar el perfil de directiu líder en detriment de l'executiu-cap, que demostrï amb actituds, més que no pas amb paraules, el seu discurs.
- Percebre els superiors com a facilitadors i orientadors de la feina.
- Afavorir la participació dels treballadors; han de participar i sentir-se responsables en l'elaboració dels objectius i la planificació a fi d'aconseguir-los.
- Acompanyar la qualitat humana del servei amb una qualitat de l'entorn.
- Treballar amb reptes: la qualitat sempre és millorable.
- Incorporar, en la mesura que sigui possible, les tècniques de gestió i direcció desenvolupades amb èxit en empreses privades.
- Desenvolupar polítiques de recursos humans orientades a crear motivació, rendiment i responsabilitat en els treballadors penitenciaris, ja sigui per mitjà de remuneracions, formació, reconeixement, projecció...
- Garantir la transparència i agilitat en la gestió.
- Fomentar l'ús de les TIC com a alternativa a la paperassa.

- Mantenir una comunicació fluida i transparent amb els sindicats; l'opacitat és motiu de desconfiança, genera moviments reivindicatius i de por davant el canvi.
- Millorar la formació i la capacitació dels professionals.
- Promoure els incentius professionals.
- Treballar en termes d'eficàcia i eficiència.
- Seleccionar curosament les empreses externes amb l'objectiu de garantir un servei de qualitat.

Dins una presó serveis bàsics com la neteja, la cuina i el control de plagues han de tenir un marge d'error igual a zero.

- Sistematitzar la captació de les necessitats dels interns per atendre les seves demandes.
- Interrelacionar els comandaments amb els subordinats des del treball en equip i la confiança. Gestió horitzontal en detriment de la vertical.

- Fomentar el sentiment de pertinença a un equip de treball.

La qualitat en la prestació del servei penitenciari de ser una manera d'entendre la feina, no una eina de gestió. Així doncs, es fa necessari crear una cultura de la qualitat i d'aquesta manera implementar la cultura del canvi (ja esmentada en capítols anteriors). La formalització de la regulació dels professionals penitenciaris, que fins ara estava enfocada a les conseqüències i repercussions d'una mala praxi, hauria d'estar orientada cap a una guia de comportament ètic dins la presó.

Destaquem la necessitat d'inculcar entre els professionals la consciència del concepte expressat per Serra Martín de "la immaterialitat en els serveis públics". Efectivament, l'Administració és immensurable i inavaluable.

Els treballadors públics actuen davant l'usuari i amb l'usuari. És un servei immediat, que parteix de zero. Per tant, el control dels superiors envers el professional resulta difícil.

En les institucions penitenciàries l'origen de la qualitat del servei comença a l'inici, quan l'intern ingressa a la presó, i no pas al final, quan aquest marxa en llibertat.

Els riscos psicosocials laborals en l'àmbit penitenciari continuen sent una assignatura pendent. La manca de cultura de la prevenció impedeix que avui dia els professionals de l'Administració considerin que els riscos laborals vagin més enllà dels habituals accidents de feina. Tanmateix, amb l'evolució de la societat i les noves tecnologies es generen noves malalties professionals encara per reconèixer. Per acabar, les mútues d'accidents laborals, davant la crisi econòmica que vivim, cada vegada dificulten més el reconeixement de malaltia professional a qualsevol altre aspecte de la salut laboral que s'escapi del marc dels accidents habituals.

Efectivament, "el treball ha de generar un sentiment d'identitat que regula la nostra socialització complint el requisit social en l'etapa adulta de les nostres vides, però, si es desenvolupa sota determinades condicions negatives, pot generar trastorns físics i psicològics. La capacitat per trobar satisfacció a la feina es deu a una interacció permanent de factors interns, ambientals, de tasca i de la pròpia organització".

La prevenció i l'avaluació dels riscos psicosocials o els factors de risc que provoquen patologies d'origen psicològic a la feina estan poc implementats dins l'àmbit de la prevenció, tal com analitzarem més endavant. La raó principal és la manca d'eines objectives per poder fer una avaluació quantitativa sobre una base científica dels factors de risc que ho originen, i els conseqüents danys psicològics.

- Els factors procedents de l'organització del temps de treball: "No tinc temps" és la frase més repetida a les presons. La limitació del temps de treball, que obliga a intensificar el rendiment de feina dins uns horaris determinats, té una raó estrictament de disciplina regimental: l'horari de vida dels interns. Efectivament, els interns funcionen en dos grans blocs: el matí i la tarda, rígidament controlats d'acord amb una rutina: llevar-se, el recompte, l'esmorzar, l'inici de la seva vida penal ordinària, que dura 4 hores, el dinar, el recompte i el descans. D'altra banda,

els torns horaris, la rotació del personal i la dificultat d'adaptar els horaris a la vida personal i familiar passen factura.

- Estructura de l'organització: en capítols anteriors ja hem deixat constància de la complexitat de l'organització penitenciària

- Característiques del treball: les retallades salarials, la mobilitat dels professionals cada cop que s'ofereixen places (o per inestabilitat laboral), la privatització dels serveis i l'antiguitat d'uns quants pot afavorir (o no) les negociacions col·lectives.

En definitiva, les conseqüències negatives poden afectar la persona (ansietat, insatisfacció, estrès, ira, *mobbing*, *burnout*...) la feina (manca de productivitat, absentisme, conflictivitat, que pot derivar en assetjament...) i la vida personal (conciliació familiar).

La complexa organització d'una presó és, per tant, un model clar que defineix fins a quin punt una mala gestió pot derivar en danys que van més enllà de les malalties professionals o els accidents laborals. La interactuació diària amb els interns, les relacions entre els treballadors, les coordinacions entre col·lectius, la comunicació horitzontal i vertical i les dones treballadores dins un entorn masculista en les presons d'homes són un focus de risc que minven la salut psicològica i emocional.

Efectivament, el medi penitenciari, com a administració pública que és, pateix les mateixes conseqüències que qualsevol altra entitat que formi part del sector de serveis públics. Amb un afegit, i és que, a més a més, els professionals s'exposen cada dia a un públic molt determinat, en un entorn molt determinat, que provoca un risc per a la seva integritat psíquica i física. De la mateixa manera que el personal de vigilància està més exposat a patir agressions físiques i psicològiques, el personal de tractament i intervenció, amb molt menys risc d'agressions físiques, s'exposa diàriament al patiment psicològic pel fet d'intervenir i interrelacionar-se cada dia amb interns de perfils molt complicats i en unes condicions ambientals absolutament desfavorables per aconseguir els objectius establerts.

Es fa una anàlisi dels tipus de violència i les causes detonants dins l'àmbit penitenciari.

D'altra banda, es presenten tot un seguit de mesures preventives oportunes que encara avui dia els treballadors desconeixen o no saben com poden canalitzar.

La manca d'una cultura organitzativa preventiva genera tot un plegat de factors de risc diversos que poden derivar en violència laboral. Entre els detonants dels comportaments violents destaquem dos factors determinants: la violència externa i la violència interna.

Finalment, destaquem la necessitat de crear una figura de tècnic mediador de conflictes entre treballadors penitenciaris, avui inexistent i poc coneguda però molt necessària. Ha de ser un treballador de confiança de la feina (o no), que farà la funció de suport i impuls del treballador afectat i servirà de pont, si escau, entre la víctima i el servei de prevenció, i minimitzarà així l'afectació psicològica, sovint tan difícil de detectar, i ajudarà a canalitzar la deguda denuncia i la derivació mèdica (psicològica o psiquiàtrica), si fos necessari. És fonamental que aquest tècnic mediador tingui el ple reconeixement, empenta i esperit d'implantació per part de l'administració penitenciària.

Pel que fa a la formació dels professionals d'Institucions Penitenciàries, cal esmentar que el ritme de treball del funcionariat de vigilància dificulta la interacció directa amb els interns i equips de tractament. A més a més, els torns horaris establerts, pactats amb l'Administració en taules de negociació, dificulta tant la implicació amb el centre com la interacció amb la resta d'agents. Hi ha torns de cap de setmana, torns de tres dies, amb les seves nits, en què no es torna fins al cap de set dies... Els que mantenen aquest format d'organització, que són la majoria, s'incorporen a la feina desconeixent els esdeveniments que hi ha hagut durant la seva absència, i transmeten una imatge "d'estar de pas" i de manca d'implicació amb la dinàmica diària i de compromís amb els interns.

La formació és el gran deute pendent de l'Administració envers els funcionaris de vigilància, necessari per equiparar-nos als models de formació més complets a escala europea. Els coneixements de les matèries que més influeixen en la realitat penitenciària són fonamentals per diverses raons:

- Tenir consciència del paper que la vigilància penitenciària representa davant la societat
- Desenvolupar les aptituds, actituds i capacitats necessàries per oferir un servei de qualitat, amb eficiència i eficàcia.
- Fomentar les capacitats d'anàlisi, investigació i observació de les necessitats reals dels interns, especialment dels immigrants i els malalts mentals.
- Proporcionar les eines necessàries per a una bona convivència dins de la presó i col·laborar amb la resta del personal.

Per tant, considerem la formació i capacitació dels funcionaris de vigilància com els pilars bàsics per on s'ha de començar a edificar la nova consciència penitenciària, el nou model de servei. En aquest sentit, l'Administració no només té obligació de proporcionar formació permanent als professionals, sinó que ha de canviar el concepte mateix de formació.

Efectivament, cal fer una separació entre la professionalitat i la formació entenent la primera com el procés per adquirir els coneixements necessaris a fi de poder desenvolupar la professió amb la màxima qualitat, efectivitat i eficàcia possibles, i la segona com la formació per reciclar els coneixements ja adquirits, actualitzar-los i millorar-los de manera que permeti estar al capdavant de les noves realitats.

De la mateixa manera que l'Administració va crear les escoles i acadèmies de policies, de forces i cossos de seguretat de l'Estat amb l'objectiu de professionalitzar la seva praxi dins el món de la seguretat, cal aplicar aquesta mateixa professionalització amb els funcionaris de vigilància penitenciària, que fins ara s'han trobat reduïts a rebre cursos de formació de curta

durada en què reben de manera superficial cinc cèntims de la futura tasca que hauran de dur a terme. La qüestió és saber si els funcionaris de vigilància estan preparats per respondre als nous reptes, com s'hauria de redefinir la seva figura des d'una visió més europeïsta i fins a quin punt les autoritats competents estan disposades a invertir en la millora d'aquest servei. Advoquem per la creació d'una escola de capacitació penitenciària de Catalunya.

Reprement la reivindicació d'equiparar el cos de vigilància penitenciària al cos de policia local, cal destacar que quan es va fer la refundació de l'escola de policia i va passar a ser l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya es va fer referència, al seu articulat, a la seguretat privada, Mossos d'Esquadra, Bombers, Agents Forestals, policia local..., i es va deixar de banda la funció de vigilància i seguretat dels funcionaris de presons, com ja hem esmentat anteriorment.

Aquesta manca de reconeixement deixa en una situació de desemparament i indefinició el cos de vigilància penitenciària i obliga més que mai a crear una escola de formació pròpia, en contraposició a altres estats europeus.

- Volem matisar els dos conceptes bàsics d'aquest apartat: formació com a aprenentatge d'uns coneixements, conceptes i continguts, en la mesura que la capacitació faria referència a l'aptitud o no per exercir la tasca assignada. Una professió d'alt nivell emocional i d'interacció continuada amb un perfil social complex requereix unes aptituds i capacitats que no sempre tenen relació amb els coneixements pròpiament teòrics.

Els orígens de la formació especialitzada en l'àmbit de l'execució penal.

- L'any 1980 es va constituir el primer Govern de la Generalitat de la primera etapa democràtica, i només tres anys després es va crear el Centre d'Estudis i Formació (Decret 540/83, de 6 de desembre) com a òrgan del Departament de Justícia destinat a oferir investigació, estudis i formació especialitzats que serveixin de suport als seus diferents serveis.

Aquest va ser l'origen de l'actual Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE), que va rebre aquesta denominació a partir del 1990 (Llei 18/1990, de 15 de novembre). Es necessiten criteris de selecció públics, transparents i objectius i que s'estableixin, en les reunions dels agents socials amb l'Administració, els mecanismes de formació per solucionar els conflictes de selecció: meritocràcia sí, nepotisme no.

- La formació dels professionals dels serveis penitenciaris, a més de la recerca respecte a la millora de l'organització, han tingut un paper rellevant al llarg de la història del Departament de Justícia, i, en concret, dels serveis d'execució penal.

- S'ha de reformular, ja sigui de manera absolutament independent o bé de manera integrada i oficial en l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, amb el mateix rang que el dels cossos de Bombers, Mossos d'Esquadra, Agents Rurals, policies locals, etcètera. S'ha de crear una Escola Penitenciària de Catalunya, tant per a la formació dels aspirants al cos com la de tots els professionals que l'integren.

Requeriments dels treballadors:

- Reconeixement del funcionari de presons com a agent de l'autoritat. - Eliminar davant la societat la figura estigmatitzada de l'agent carcerari pròpia del règim franquista.
- Formar els aspirants a funcionari en tots els àmbits que requereix la seva funció.
- Oferir formació continuada i de reciclatge a fi d'actualitzar els coneixements en matèria penitenciària.
- Instruir els professionals que es promocionen per ocupar càrrecs directius amb l'objectiu de garantir una gestió eficient i efectiva.

Pel que fa a la necessitat de crear un cos d'agents penitenciaris:

- Els funcionaris constitueixen el valor humà fonamental de la funció pública de l'administració de la Generalitat de Catalunya. Són aquests professionals els que duen a terme les funcions en els llocs de feina permanents que els són reservats en les relacions de llocs de treball (RLT)

corresponents, tal com estableix la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la Funció Pública de l'administració de la Generalitat.

- L'objectiu principal de la creació de l'Escola del Cos Penitenciari i Rehabilitació de Catalunya (ECPRC), amb aquesta denominació o una altra, esdevé el centre de referència per formar el personal de l'administració penitenciària, de justícia juvenil, els centres de menors i atenció a la víctima de tot Catalunya, en els diferents nivells, especialitats i categories, des de funcionaris de vigilància i les seves especialitats determinades en un nou pla de carrera, personal de tractament (criminòlegs, educadors, treballadors socials, psicòlegs, juristes, monitors, personal administratiu...) fins a la resta de col·lectius amb necessitats de capacitacions en competències de l'àmbit de l'execució penal.
- Així mateix, el cos d'agents penitenciaris de Catalunya hauria d'establir la condició d'agents de l'autoritat en l'exercici de les seves funcions, tal com indica la Resolució de 26 de novembre de 2015, que reconeix explícitament la particularitat del mitjà penitenciari, com es preveu en el cas de policies, agents rurals, mestres, personal sanitari, vigilants de seguretat i bombers.
- La creació d'un cos penitenciari permetria reforçar i desenvolupar aquests aspectes en un marc d'una professionalització i especialització més elevades, a més d'incidir en la millora de la qualitat del servei públic penitenciari, i aconseguiria una gestió més eficaç i flexible dels recursos humans.
- L'administració penitenciària ha de millorar les expectatives dels treballadors pel que fa al seu desenvolupament i promoció professional i el reconeixement de la seva experiència i de la tasca desenvolupada.
- La creació d'un cos específic penitenciari permetria l'estructuració dels llocs de treball en escales vinculades a grups de titulació, funcions i especialitats. També implicaria que quedarien regulats de manera específica i exhaustiva els requisits i mecanismes de mobilitat i promoció per garantir de manera efectiva el dret a la promoció i a la carrera professional. La creació del

cos comportaria la necessària creació de l'Escola Penitenciària de Catalunya (de la mateixa manera que existeixen, per exemple, les Escoles de Policia i de Bombers de Catalunya), amb les instal·lacions i mitjans humans i materials adequats per a la formació especialitzada.

- Avaluar les necessitats de capacitació dels equips directius: és important destacar que el concepte de *necessitat* es defineix com la diferència entre la situació actual i la situació tal com hauria de ser.

- a) Gestionar programes de formació específica.

- b) Gestionar l'organització interna per afavorir la formació.

- Una possible recomanació gira a l'entorn de a idea de revisar la normativa penitenciària i el sistema de selecció del personal dels centres eliminant tot el que sigui subjectiu, com ara les entrevistes sobrevalorades, i deixar de banda els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. És cert que quan estudiem els processos selectius, les borses de treball o la selecció de candidats per ocupar llocs de feina s'observen símptomes de nepotisme. De la mateixa manera, i pel que fa a la percepció que tenen els presos com a persones sotmeses a una relació de subjecció especial guiada per limitacions i restriccions dels drets fonamentals, considerem que cal modificar la manera com es regula normativa.

- Capacitació dels professionals penitenciaris a Europa. Situació actual i models comparats.

1. Referent a la formació inicial, en la majoria de països (excepte a Armènia) s'ofereix una formació inicial en matèria de seguretat per al personal de servei interior (vigilància), amb una mitjana de duració d'onze mesos, encapçalada per Suïssa (36 mesos). En aquest context, Catalunya i Irlanda apareixen a la cua.

2. Detectem manca de formació inicial per als comandaments, cosa que considerem bàsica a fi d'accedir al seu càrrec amb un mínim de capacitació. La formació continuada que reben ha de ser per actualitzar els coneixements adquirits i estar al dia de la realitat penitenciària. El fet que no s'ofereixi la formació inicial fa creure que els comandaments accedeixen al càrrec més per

motius de connexions, confiança (nepotisme) i antiguitat que no pas per capacitació.

3. La formació inicial és exclusivament presencial en tots els països de que es tenen dades, excepte a l'estat alemany de Baviera, on també hi ha formació a distància, i a Suècia, on la formació és mixta.

4. La formació inicial és selectiva en sis territoris dels quals hem indicat, a més de Geòrgia: Andorra, Àustria, Catalunya, Croàcia, Espanya i França

“Las competencias que necesitará un futuro funcionario son las de leer, escribir y hablar de forma sofisticada. Saber leer la complejidad de los problemas, que tienen elementos técnicos específicos de carácter jurídico, de recursos humanos, políticos, etc. Saber escribir es saber buscarles solución y capacidad de hablar hace referencia a la capacidad de liderazgo, de gestión y de equipos y de saber catalizar los sistemas colaborativos.” (Ramió 2019)

Annexos

Annex 1

Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria

Título preliminar

Artículo 1

Las instituciones penitenciarias reguladas en la presente Ley tienen como fin primordial la reeducación y la reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales privativas de libertad, así como la retención y custodia de detenidos, presos y penados.

Igualmente tienen a su cargo una labor asistencial y de ayuda para internos y liberados.

Artículo 2

La actividad penitenciaria se desarrollará con las garantías y dentro de los límites establecidos por la Ley, los reglamentos y las sentencias judiciales.

Artículo 3

La actividad penitenciaria se ejercerá respetando, en todo caso, la personalidad humana de los reclusos y los derechos e intereses jurídicos de los mismos no afectados por la condena, sin establecerse diferencia alguna por razón de raza, opiniones políticas, creencias religiosas, condición social o cualesquiera otras circunstancias de análoga naturaleza.

En consecuencia:

1. Los internos podrán ejercitar los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, sin exclusión del derecho de sufragio, salvo que fuesen incompatibles con el objeto de su detención o el cumplimiento de la condena.

2. Se adoptarán las medidas necesarias para que los internos y sus familiares conserven sus derechos a las prestaciones de la Seguridad Social adquiridos antes del ingreso en prisión.
3. En ningún caso se impedirá que los internos continúen los procedimientos que tuvieran pendientes en el momento de su ingreso en prisión y puedan entablar nuevas acciones.
4. La administración penitenciaria velará por la vida, integridad y salud de los internos.
5. El interno tiene derecho a ser designado por su propio nombre.

Artículo 4

1. Los internos deberán:
 - a) Permanecer en el establecimiento a disposición de la autoridad que hubiere decretado su internamiento o para cumplir las condenas que se les impongan, hasta el momento de su liberación.
 - b) Acatar las normas de régimen interior, reguladoras de la vida del establecimiento, y cumplir las sanciones disciplinarias que le sean impuestas en el caso de infracción de aquéllas, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.
 - c) Mantener una normal actitud de respeto y consideración con los funcionarios de instituciones penitenciarias y autoridades judiciales o de otro orden, tanto dentro de los establecimientos penitenciarios como fuera de ellos con ocasión de traslado, conducciones o prácticas de diligencias.
 - d) Observar una conducta correcta con sus compañeros de internamiento.
2. Se procurará fomentar la colaboración de los internos en el tratamiento penitenciario con arreglo a las técnicas y métodos que les sean prescritos en función del diagnóstico individualizado.

Artículo 5

El régimen de prisión preventiva tiene por objeto retener al interno a disposición de la autoridad judicial. El principio de la presunción de inocencia presidirá el régimen penitenciario de los preventivos.

Artículo 6

Ningún interno será sometido a malos tratos de palabra u obra.

Annex 2

Ley de vagos y maleantes, Ley del Orden Penal de 4 de agosto de 1933

LVaMa, 5 de agosto de 1933.

Artículo 1º: Quedan sometidos a las prescripciones de la presente Ley las personas de ambos sexos, mayores de dieciocho años, que se anuncian en los artículos 2º y 3º de la misma. Los menores de edad en quienes concurren las circunstancias previstas en la presente Ley serán puestos a disposición del tribunal tutelar correspondiente, donde se halle constituido, y, en su defecto, al del juez de primera instancia, que tomará las medidas de guarda, educación y enmienda previstas en la Ley reguladora de dichos tribunales de menores. Cuando el menor de dieciocho años sujeto a acción reformadora por aplicación de la Ley de Protección de Menores llegare a este límite de edad hallándose sometido al correspondiente tratamiento correccional preventivo, continuará bajo dicho régimen tutelar en los términos y modos establecidos por los artículos 18, 19 y concordantes de la referida Ley especial. Si durante el período de readaptación incidiere después de cumplir los dieciocho años en alguno de los casos previstos en la presente Ley, se entenderán canceladas la jurisdicción de menores las medidas de corrección adoptadas por éste para quedar sometido a las cauciones y procedimientos determinados en las normas que a continuación se expresan.

Artículo 2º: Podrán ser declarados en estado peligroso y sometidos de la presente Ley:

Primero. Los vagos habituales.

Segundo. Los rufianes y proxenetas.

Tercero. Los que no justifiquen, cuando legítimamente fueren requeridos para ello por las autoridades y sus agentes, la posesión o procedencia del dinero o efectos que se hallaren en su poder o que hubieren entregado a otros para su inversión o custodia.

Cuarto. Los mendigos profesionales y los que vivan de la mendicidad ajena o exploten a menores de edad, a enfermos mentales o a lisiados.

Quinto. Los que exploten juegos prohibidos o cooperen con los explotadores a sabiendas de esta actividad ilícita, en cualquier forma.

Sexto. Los ebrios y toxicómanos habituales.

Séptimo. Los que para su consumo inmediato suministren vino o bebidas espirituosas a menores de catorce años en lugares y establecimientos públicos o en instituciones de educación e instrucción y los que de cualquier manera promuevan o favorezcan la embriaguez habitual.

Octavo. Los que ocultaren su verdadero nombre, disimularen su personalidad o falsificaren su domicilio mediante requerimiento legítimo hecho por las autoridades o sus agentes, y los que usaren o tuvieran documentos de identidad falsos u ocultasen los propios.

Noveno. Los extranjeros que quebrantaren una orden de expulsión del territorio nacional.

Décimo. Los que observen conducta reveladora de inclinación al delito, manifestada: por el trato asiduo con delincuentes y maleantes; por la frecuentación de los lugares donde éstos se reúnen habitualmente; por su concurrencia habitual a casas de juegos prohibidos y por la comisión reiterada y frecuente de contravenciones penales.

<http://galeon.com/franquismo/web/LVaMa> (12 d'octubre del 2014). pp. 1 i 2

Annex 3

Tribunal del Orden Público

Texto

El Decreto mil setecientos noventa y cuatro/mil novecientos sesenta, de veintiuno de septiembre, al hacer uso de la autorización conferida por la disposición transitoria segunda de la Ley de Orden Público, refundió las disposiciones de la Ley de dos de marzo de mil novecientos cuarenta y tres y del Decreto Ley de dieciocho de abril de mil novecientos cuarenta y siete, manteniendo la competencia que ambas establecían para enjuiciar los delitos objeto de su regulación.

La evolución de las circunstancias producidas desde entonces y la conveniencia de acomodar las disposiciones punitivas y jurisdiccionales a los dictados de la realidad social aconsejan ahora una revisión del expresado Decreto mil setecientos noventa y cuatro/mil novecientos sesenta, con la finalidad de someter los hechos comprendidos en el artículo segundo del Decreto aludido a los correspondientes ordenamientos penales y jurisdiccionales, actualizándose así su calificación y enjuiciamiento.

Dicha revisión depara también la oportunidad de hacer una mejor puntualización de los matices delictivos del párrafo último del artículo tercero del Decreto referido, completando con ello el designio a que obedece, y en el orden procesal la de autorizar la actuación de abogados en ejercicio, si los nombran los acusados, en el procedimiento a que se remite el párrafo primero del artículo octavo de aquél, aplicable al conocimiento de los hechos delictivos que por el estrago y alarma social que producen continúan sometidos a la jurisdicción militar, con la intervención correlativa en la misión acusadora del Fiscal Jurídico Militar, cualquiera que sea la persona responsable.

En inmediata relación con cuanto precede, la presente Ley organiza dentro de la jurisdicción ordinaria un tribunal y juzgado, a los que confiere competencia privativa para conocer de los delitos cometidos en todo el territorio nacional, singularizados por la tendencia en mayor o menor gravedad a subvertir los principios básicos del Estado, perturbar el orden público o sembrar la zozobra en la conciencia nacional.

Y por supresión del Tribunal Especial de Masonería y Comunismo se atribuyen al conocimiento del tribunal y juzgado expresados, ante el propósito de concreción jurisdiccional que caracteriza a esta Ley, los delitos previstos en la de uno de marzo de mil novecientos cuarenta, puesto que acusan los rasgos que acaban de enunciarse.

La instauración de esos órganos judiciales, con las debidas garantías en su estructura y actuación, supondrá el logro de un doble y beneficioso objetivo, sin merma alguna del intangible derecho de defensa del reo: de un lado, la aconsejable unificación de criterio en el enjuiciamiento de los aludidos hechos punibles, y de otro, la seguridad de una pronta y justa resolución de las causas en que intervengan, por la atención exclusiva que a ellos han de prestar dichos tribunal y juzgado.

Con la expresada aspiración, rasgo trascendente de una ejemplar administración de Justicia, se prescribe que el tribunal y juzgado referidos observarán los trámites abreviados del procedimiento de urgencia que regula la Ley de Enjuiciamiento Criminal en el título III del libro IV, salvo la excepción establecida en el apartado dos del artículo noveno de la presente, cualquiera que sea la sanción que proceda imponer con facultad en todo caso para seguir el proceso en rebeldía, medida que ya ha tomado estado en la legislación española y que desde hace años figura introducida en el derecho procesal comparado.

En su virtud, y de conformidad con la propuesta elaborada por las Cortes Españolas, dispongo:

Artículo primero

Quedan sometidos en lo sucesivo a los correspondientes ordenamientos penales, jurisdiccionales y procesales los delitos que como de rebelión militar se relacionan en el artículo segundo del Decreto mil setecientos noventa y cuatro/mil novecientos sesenta, de veintiuno de septiembre, dictado en uso de la autorización concedida al Gobierno por la vigente Ley de Orden Público de treinta de julio de mil novecientos cincuenta y nueve.

Artículo segundo

Se introducen las siguientes modificaciones parciales en los artículos del expresado texto legal mil setecientos noventa y cuatro/mil novecientos sesenta que a continuación se indican:

a) En el artículo tercero, el apartado número dos queda redactado como sigue:

“El depósito de armas y municiones y la tenencia de sustancias o aparatos explosivos, inflamables u otras homicidas, así como su fabricación, transporte o suministro de cualquier forma, y la mera colocación o empleo de tales sustancias o de los medios o artificios adecuados, con los propósitos a que se refiere el apartado precedente, serán castigados con la pena señalada en el número dos de dicho apartado uno, aunque no se produzcan la explosión, incendio o efecto pretendido”.

b) Y en el artículo octavo se introduce el siguiente nuevo párrafo segundo, pasando el que lo era hasta ahora a ser el párrafo tercero del mismo.

“En el procedimiento referido y respecto de los delitos comprendidos en el presente Decreto podrán intervenir como defensores, si los nombran los acusados, abogados en ejercicio dentro de la circunscripción jurisdiccional en que haya de celebrarse el Consejo de Guerra, debiéndose observar en este caso lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo novecientos veintisiete del Código de Justicia Militar. La acusación en estos delitos estará siempre a cargo del Fiscal Jurídico Militar”.

Artículo tercero

Dentro de la jurisdicción ordinaria, con sede en Madrid, se crea un Tribunal de Orden Público al cual se le confiere competencia privativa en todo el territorio nacional respecto de los demás juzgados y tribunales de dicha jurisdicción para juzgar los hechos delictivos siguientes:

a) Los comprendidos en el título I –contra la seguridad exterior del Estado–; en el título II, capítulo I –contra el Jefe del Estado, las Cortes, Consejo de Ministros y forma de Gobierno–, secciones primera y cuarta del capítulo II –con ocasión del ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las Leyes–, capítulo III –rebelión–, capítulo IV –sedición–, capítulo V –disposiciones comunes a los dos anteriores–, capítulo IX –desórdenes públicos–, y en su caso capítulo X –disposición común– y capítulo XI –propagandas ilegales– y en el título XII, siempre que obedezcan a un móvil político o social, los del capítulo I –detenciones ilegales–, capítulo II –sustracción de menores–, capítulo V –allanamiento de morada–, capítulo VI –amenazas y coacciones– y capítulo VII –descubrimiento y revelación de secretos–, todos del libro II del Código Penal.

b) Aquellos de cuyo conocimiento se inhiba la jurisdicción militar, a tenor del párrafo último del artículo octavo del Decreto mil setecientos noventa y cuatro/mil novecientos sesenta, y estén comprendidos en esta Ley.

c) Los delitos conexos y las faltas incidentales de los delitos mencionados en los dos apartados anteriores.

Este Tribunal conocerá también, en el supuesto a que se contrae el párrafo primero del artículo cuarenta y tres de la Ley de Orden Público de treinta de julio de mil novecientos cincuenta y nueve y con jurisdicción en todo o parte del territorio nacional a que afecte la declaración del estado de excepción a que se refiere, de los hechos delictivos que el artículo cuarenta y cuatro de dicha Ley atribuye al Tribunal de Urgencia.

Artículo cuarto

El Tribunal establecido en el artículo anterior se compondrá de un Presidente y dos Magistrados. El Presidente será nombrado entre Magistrados de término, con arreglo a lo dispuesto para los Presidentes de las Audiencias. Los Magistrados se nombrarán del mismo modo por Decreto, previo informe del Consejo Judicial y a propuesta del Ministro de Justicia, entre los de categoría de ascenso o término que no hayan sido objeto de corrección disciplinaria ni tengan nota desfavorable en su expediente personal.

Se nombrarán dos Magistrados sustitutos, en la misma forma y condiciones que los titulares, entre Magistrados con destino en la Audiencia de Madrid. Estos dos Magistrados sustitutos constituirán también el Tribunal cuando por exigencia del párrafo segundo del artículo ciento cuarenta y cinco de la Ley de Enjuiciamiento Criminal sean necesarios cinco Magistrados.

Las funciones del Ministerio Público serán ejercidas por un Fiscal, con categoría de ascenso o término, adscrito permanentemente al Tribunal, asistido, caso de que se juzgue necesario, por los funcionarios fiscales de la categoría quinta, al menos, que determine el Ministerio de Justicia. Su nombramiento se efectuará con sujeción a las normas que rigen para la carrera fiscal. El Tribunal estará asistido de un Secretario de la Rama de Tribunales de las categorías segunda a quinta y del personal auxiliar que el servicio requiera, designados por el Ministerio de Justicia.

Artículo quinto

Para la instrucción de los sumarios por los delitos que ha de conocer el Tribunal de Orden Público se crea un Juzgado con igual jurisdicción territorial que aquél y sede en Madrid, aunque con facultad de desplazarse a cualquier lugar del territorio nacional cuando su actuación así lo requiera. El Juez que al mismo se adscribe tendrá al menos la categoría de Magistrado de

ascenso, y su nombramiento se hará del modo que se prescribe en el párrafo segundo del artículo cuarto para los Magistrados del Tribunal.

Entre los Jueces de Instrucción destinados en Madrid y con idénticas formalidades y condiciones especificadas para el titular se designará un sustituto.

El Juzgado actuará con el Secretario de la Rama de Juzgados y personal auxiliar adecuado al número de asuntos que designe el Ministerio de Justicia entre los de las distintas categorías de los respectivos cuerpos.

Artículo sexto

El Tribunal, de oficio o a petición del Ministerio Fiscal, podrá reunirse y actuar en cualquier lugar del territorio nacional.

Artículo séptimo

Si el número de asuntos lo aconsejare el Gobierno podrá crear, con carácter provisional o definitivo, una o más secciones en el Tribunal y uno o más juzgados de instrucción, conforme a las prescripciones establecidas por los artículos cuarto y quinto.

Artículo octavo

Los conflictos jurisdiccionales se regirán por la Ley de diecisiete de julio de mil novecientos cuarenta y ocho. El Juzgado y Tribunal de Orden Público rechazarán de plano las demás cuestiones previas que se les susciten, salvo las determinadas en los números segundo, tercero y cuarto del artículo seiscientos sesenta y seis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Cuando el Juez entendiese que los hechos no son propios de su competencia y sí de otro de la jurisdicción ordinaria, acordará, previo informe del Fiscal, lo que corresponda. Si ambas autoridades disintiesen dará cuenta el Juez, con remisión de testimonio bastante, al Tribunal de

Orden Público para que decida lo que proceda. Contra la resolución de éste no cabrá recurso alguno.

Si el Tribunal estimare que no le incumbe el conocimiento de los hechos, sino a cualquier otro de la jurisdicción ordinaria, decidirá lo que sea pertinente, previo informe del Fiscal. Y en el caso de que no coincidan los dos criterios, el Tribunal de Orden Público elevará a la Sala Segunda del Tribunal Supremo testimonio suficiente para que, también previo dictamen del Fiscal, resuelva la cuestión de un modo definitivo.

Artículo noveno

Uno. El Juzgado y Tribunal que se crean acomodarán su actuación, cuando se trate de los hechos delictivos comprendidos en los apartados a), b) y c) del artículo tercero, a las normas del procedimiento de urgencia regulado en el título III del libro IV de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cualquiera que sea la pena que pueda llegar a imponerse, con las modificaciones establecidas en la presente Ley y en particular de las siguientes:

a) En todas las causas por los delitos que esta Ley atribuye al Juzgado y Tribunal de Orden Público, y mientras la situación alterada por aquéllos no haya sido completamente normalizada, se decretará la prisión incondicional, sin que en ningún caso pueda exceder ésta de la duración de la pena señalada al delito que la motive.

b) Cuando el procesado no se presente ni sea habido dentro del plazo fijado en las requisitorias y no acredite, a juicio del Juez o Tribunal de Orden Público, que la ausencia es debida a absoluta imposibilidad de comparecer por legítimo impedimento, continuará el juicio en rebeldía.

El procesado en rebeldía será representado y defendido por procurador y abogado de oficio, salvo que los tuviere designados antes de acordarse aquella declaración.

Si el procesado se presentase o fuese habido en el curso de la causa continuará la tramitación de ésta sin retroceder en el procedimiento.

Dos. Si se tratara de los hechos delictivos del párrafo último del artículo tercero, se observará el procedimiento señalado en el capítulo V de la Ley de Orden Público de treinta de julio de mil novecientos cincuenta y nueve, con las modificaciones que implica la constitución y competencia de los órganos judiciales creados por esta Ley y de lo dispuesto en el anterior apartado b) y en el artículo siguiente.

Artículo décimo

La sentencia dictada en rebeldía del condenado podrá ser revisada a su instancia siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

Primero. Que se presente o sea habido.

Segundo. Que el recurso se interponga dentro de los diez días siguientes al en que se le entregue personalmente copia de la sentencia.

En todo caso se instruirá de este derecho al rebelde.

Si hiciere uso de su derecho, el Tribunal acordará que se ponga de manifiesto la causa en la Secretaría a fin de que en el término de quince días alegue el condenado los hechos y fundamentos de su pretensión y proponga las pruebas que la abonen por medio de escrito firmado por su abogado y procurador.

Dentro del plazo común de diez días, contados desde el siguiente a la entrega de las copias del referido escrito, las partes acusadoras podrán aducir lo que a su derecho convenga, así como proponer las pruebas que le interesen.

El Tribunal dictará auto admitiendo las pruebas que considere pertinentes y señalará la fecha en que deban comenzar las sesiones del juicio revisorio, dentro de los quince días siguientes, el que se acomodará a las reglas referidas en el artículo anterior correspondientes al juicio oral en cuanto sean aplicables, si bien limitado su objeto al estricto de la revisión.

La sentencia que recaiga confirmará o modificará la anterior en lo que afecte exclusivamente al juzgado en rebeldía. Contra dicha sentencia podrá prepararse e interponerse también recurso de casación.

Artículo décimoprimer

Como consecuencia de lo prevenido en los artículos cuarto y quinto, se aumenta la plantilla de la Carrera Judicial en cuatro Magistrados de término; la de la carrera fiscal, con dos funcionarios de la categoría tercera; la del Secretariado de la Administración de Justicia, con un funcionario de la categoría tercera de la Rama de Tribunales y con otro de la primera de la Rama de Juzgados; la de Oficiales de la Administración de Justicia de la Rama de Tribunales, con dos funcionarios de la categoría segunda y otros dos de la primera de la Rama de Juzgados; la de Auxiliares de la Administración de Justicia, con dos Auxiliares mayores de primera, dos Auxiliares mayores de segunda y otros dos Auxiliares mayores de tercera, y la de agentes judiciales de la Administración de Justicia, con dos agentes judiciales mayores.

Disposiciones finales

Primera

La presente Ley empezará a regir a los sesenta días siguientes de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado-Gaceta de Madrid*.

Segunda

Se autoriza al Gobierno, a propuesta conjunta o separada, según proceda, de los Ministros de Justicia, Ejército y Subsecretario de la Presidencia, para dictar las disposiciones que exija el desarrollo de esta Ley.

Tercera

Por el Ministerio de Hacienda se habilitarán los créditos necesarios para atender las dotaciones de personal que se aumenta por el artículo once y los gastos que ocasionen la instalación, constitución y funcionamiento del Tribunal y Juzgado que se crean.

Cuarta

Se suprime el Tribunal Especial de Represión de Masonería y Comunismo, creado por Ley de uno de marzo de mil novecientos cuarenta.

Los hechos delictivos a que se refiere dicha Ley quedan sometidos al Juzgado y Tribunal de Orden Público creados por la presente, sin perjuicio de la competencia atribuída a la jurisdicción militar.

Quinta

Se deroga el artículo segundo del Decreto mil setecientos noventa y cuatro/mil novecientos sesenta, de veintiuno de septiembre, quedando subsistentes los restantes con las modificaciones a que se contrae el artículo segundo de esta Ley.

Disposiciones transitorias

Primera

Las disposiciones penales contenidas en la presente Ley se aplicarán a las infracciones cometidas con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor solo en cuanto sean más favorables al reo y siempre que en los procedimientos no hubiere recaído sentencia firme.

Segunda

Las normas procesales contenidas en esta Ley tendrán carácter retroactivo únicamente para las causas en que no se haya dictado sentencia al comenzar la vigencia de la misma. Los procedimientos por los delitos comprendidos en el artículo tercero del presente texto legal cuyo conocimiento corresponda a la jurisdicción ordinaria y los procesos comprendidos en el

artículo doce de la Ley de uno de marzo de mil novecientos cuarenta, que se encuentren en el mismo estado procesal, pasarán al Juzgado o Tribunal de Orden Público con arreglo a lo prevenido en la disposición final cuarta, con emplazamiento del procesado y las partes por término de quince días. El enjuiciamiento proseguirá según lo preceptuado en la presente Ley.

Tercera

Los recursos de revisión en los casos a que se refieren los artículos novecientos cincuenta y cuatro de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y novecientos cincuenta y cuatro del Código de Justicia Militar, y las cuestiones incidentales que pudieran instarse con arreglo a la Ley en los procedimientos vistos y fallados hasta la entrada en vigor de la presente serán tramitados y resueltos por la jurisdicción que dictó sentencia firme con sujeción a sus normas procesales.

Disposición adicional

Los procesados podrán designar para su defensa no solo a los Letrados legalmente habilitados en el territorio jurisdiccional donde tengan su sede el Juzgado o Tribunal de Orden Público, sino también a los que estén en ejercicio en el territorio donde los hechos sumariales se han producido.

Dada en el Palacio de El Pardo a dos de diciembre de mil novecientos sesenta y tres.

Francisco Franco

Annex 4

Dades comparatives de la realitat penitenciària abans i després de la reforma del 1995 segons l'Administració General de l'Estat.

Taula 35
Distribució de la població reclusa per sexe a Espanya

GENER 1990

Gènere	Total	%
Homes	57.973	92,03
Dones	5.019	7,97
Total	62.992	100

GENER 2014

Gènere	Total	%
Homes	52.413	92,23
Dones	4.413	7,77
Total	56.826	100

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=1990&m=1&tm=GENE&tm2=GENE>

Taula 36
Distribució de la població reclusa per sexe a Catalunya

GENER 1990

Gènere	Total	%
Homes	9.768	92,95
Dones	741	7,05
Total	10.509	100

GENER 2014

Gènere	Total	%
Homes	9.152	93,5
Dones	636	6,5
Total	9.788	100

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Observem que el volum de la població reclusa es manté des de la primera reforma del Codi Penal, quan, segons els criteris de la reforma del 1995, la presó té com a objectiu final la rehabilitació i la reinserció.

Taula 37
 Població reclusa segons situació processal-penal per sexe a Espanya
 GENER 1990

Situació	Homes	Dones	Total
Preventius	1.786	158	1.944
Penats	7.935	578	8.513
Mesures de seguretat	47	5	52
Arrestos de cap de setmana	0	0	0
Trànsits	0	0	0
Impagaments de multa	0	0	0
Totals	9.768	741	10.509

GENER 2014

Situació	Homes	Dones	Total
Preventius	6.953	706	7.659
Penats	44.231	3.649	47.880
Mesures de seguretat	534	16	550
Penats amb preventives	695	42	737
Totals	52.413	4.413	56.826

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries.
 Recuperat de
<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=1990&m=1&tm=GENE&tm2=GENE>

Taula 38

Població reclusa segons situació processal-penal per sexe a Catalunya

GENER 1990

Situació	Homes	Dones	Total
Preventius	1.786	158	1.944
Penats	7.935	578	8.513
Mesures de seguretat	47	5	52
Arrestos de cap de setmana	0	0	0
Trànsits	0	0	0
Impagaments de multa	0	0	0
Totals	9.768	741	10.509

GENER 2014

Situació	Homes	Dones	Total
Preventius	1.376	114	1.490
Penats	7.739	513	8.252
Mesures de seguretat	37	9	46
Penats amb preventives	0	0	0
Totals	9.152	636	9.788

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 39

Població reclusa penada segons grau de tractament a Espanya

GENER 1990

Graus	Homes	Dones	Total
Primer grau	780	63	843
Segon grau	33.704	2.470	36.174
Tercer grau	7.062	1.050	8.112
Sense classificar	3.598	295	3.893
Totals	45.144	3.878	49.022

GENER 2014

Graus	Homes	Dones	Total
Primer grau	865	71	936
Segon grau	33.262	2.438	35.700
Tercer grau	6.289	850	7.139
Sense classificar	3.815	290	4.105
Totals	44.231	3.649	47.880

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries.
Recuperat de

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=1990&m=1&tm=GENE&tm2=GENE>

En aquest punt observem l'augment de l'aplicació del primer grau de tractament, el descens dels presos classificats en segon i tercer grau i l'augment dels no classificats.

Taula 40
Població reclusa penada segons grau de tractament a Catalunya

GENER 1990

Graus	Homes	Dones	Total
Primer grau	183	12	195
Segon grau	5.297	300	5.597
Tercer grau	1.631	216	1.847
Sense classificar	824	50	874
Totals	7.935	578	8.513

GENER 2014

Graus	Homes	Dones	Total
Primer grau	173	10	183
Segon grau	5.351	274	5.625
Tercer grau	1.418	174	1.592
Sense classificar	797	55	852
Totals	7.739	513	8.252

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries.
Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 41
 Població reclusa penada per grups d'edat i segons sexe a Espanya

GENER 1990

Edats	Homes	Dones	Total
De 18 a 20 anys (penats)	532	25	557
De 21 a 25 anys (penats)	4.880	372	5.252
De 26 a 30 anys (penats)	7.643	631	8.274
De 31 a 40 anys (penats)	16.060	1.367	17.427
De 41 a 60 anys (penats)	14.831	1.386	16.217
De més de 60 anys (penats)	1.179	96	1.275
Totals	45.125	3.877	49.002

GENER 2014

Edats	Homes	Dones	Total
De 18 a 20 anys (penats)	371	31	402
De 21 a 25 anys (penats)	4.387	308	4.695
De 26 a 30 anys (penats)	6.877	562	7.439
De 31 a 40 anys (penats)	15.076	1.272	16.348
De 41 a 60 anys (penats)	16.076	1.377	17.453
De més de 60 anys (penats)	1.441	99	1.540
No consta (penats)	3	0	3
Totales	44.231	3.649	47.880

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries.
 Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=1990&m=1&tm=GENE&tm2=GENE>

Taula 42

Població reclusa penada per grups d'edat i segons sexe a Catalunya

GENER 1990

Edats	Homes	Dones	Total
De 18 a 20 anys (penats)	89	2	91
De 21 a 25 anys (penats)	893	53	946
De 26 a 30 anys (penats)	1.394	101	1.495
De 31 a 40 anys (penats)	2.901	194	3.095
De 41 a 60 anys (penats)	2.414	211	2.625
De més de 60 anys (penats)	244	17	261
Totals	7.935	578	8.513

GENER 2014

Edats	Homes	Dones	Total
De 18 a 20 anys (penats)	103	4	107
De 21 a 25 anys (penats)	851	39	890
De 26 a 30 anys (penats)	1.258	77	1.335
De 31 a 40 anys (penats)	2.796	177	2.973
De 41 a 60 anys (penats)	2.485	205	2.690
De més de 60 anys (penats)	246	11	257
No consta (penats)	0	0	0
Totals	7.739	513	8.252

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 43

Població reclusa preventiva per grups d'edat i segons sexe a Espanya

GENER 1990

Edats	Homes	Dones	Total
De 18 a 20 anys (preventius)	569	47	616
De 21 a 25 anys (preventius)	1.460	153	1.613
De 26 a 30 anys (preventius)	1.812	194	2.006
De 31 a 40 anys (preventius)	3.471	341	3.812
De 41 a 60 anys (preventius)	2.564	257	2.821
De més de 60 anys (preventius)	221	20	241
Totals	10.097	1.012	11.10

GENER 2014

Edats	Homes	Dones	Total
De 18 a 20 anys (preventius)	345	32	377
De 21 a 25 anys (preventius)	876	96	972
De 26 a 30 anys (preventius)	1.111	110	1.221
De 31 a 40 anys (preventius)	2.366	239	2.605
De 41 a 60 anys (preventius)	2.051	218	2.269
De més de 60 anys (preventius)	2 03	11	214
No consta (preventius)	1	0	1
Totals	6.953	706	7.659

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries.
Recuperat de

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=1990&m=1&tm=GENE&tm2=GENE>

Taula 44

Població reclusa preventiva per grups d'edat i segons sexe a Catalunya

GENER 1990

Edats	Homes	Dones	Total
De 18 a 20 anys (preventius)	141	8	149
De 21 a 25 anys (preventius)	312	20	332
De 26 a 30 anys (preventius)	332	35	367
De 31 a 40 anys (preventius)	588	48	636
De 41 a 60 anys (preventius)	383	45	428
De más de 60 anys (preventius)	29	2	31
Totals	1.785	158	1.943

GENER 2014

Edats	Homes	Dones	Total
De 18 a 20 anys (preventius)	101	1	102
De 21 a 25 anys (preventius)	198	16	214
De 26 a 30 anys (preventius)	215	17	232
De 31 a 40 anys (preventius)	452	46	498
De 41 a 60 anys (preventius)	378	31	409
De más de 60 anys (preventius)	32	3	35
No consta (preventius)	0	0	0
Totals	1.376	114	1.490

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 45

Tipologia delictiva de la població reclusa penada pel Codi Penal derogat a Espanya

GENER 1990

Codi derogat	Homes	Dones	Total
Seguretat exterior	1	0	1
Seguretat interior	111	8	119
Falsedats	7	0	7
Contra l'administració de justícia	3	0	3
Contra la seguretat del trànsit	0	0	0
Contra la salut pública	53	7	60
Funcionaris públics	2	0	2
Contra les persones	233	11	244
Contra la llibertat sexual	77	1	78
Contra l'honor	0	0	0
Contra la llibertat	3	0	3
Contra la propietat	161	0	161
Contra l'estat civil	0	0	0
Resta de delictes	10	3	13
Per faltes	1	0	1
No consta cap delicte	0	0	0
Totals	662	30	692

GENER 2014

Codi derogat	Homes	Dones	Total
Seguretat exterior	0	0	0
Seguretat interior	66	0	66
Falsedats	4	0	4
Contra l'administració de justícia	2	0	2
Contra la seguretat del trànsit	3	0	3
Contra la salut pública	24	4	28
Funcionaris públics	0	0	0
Contra les persones	116	7	123
Contra la llibertat sexual	35	1	36
Contra l'honor	0	0	0
Contra la llibertat	2	0	2
Contra la propietat	90	2	92
Contra l'estat civil	0	0	0
Resta de delictes	1	1	2
Per faltes	0	0	0
No consta cap delicte	0	0	0
Totals	343	15	358

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries.
Recuperat de

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=1990&mm=1&tm=GENE&tm2=GENE>

Taula 46

Tipologia delictiva de la població reclusa penada pel Codi Penal derogat a Catalunya

GENER 1990

Codi derogat	Homes	Dones	Total
Seguretat exterior	0	0	0
Seguretat interior	4	1	5
Falsedats	3	0	3
Contra l'administració de justícia	0	0	0
Contra la seguretat del trànsit	0	0	0
Contra la salut pública	5	0	5
Funcionaris públics	0	0	0
Contra les persones	59	2	61
Contra la llibertat sexual	14	0	14
Contra l'honor	0	0	0
Contra la llibertat	0	0	0
Contra la propietat	25	0	25
Contra l'estat civil	0	0	0
Resta de delictes	0	0	0
Per faltes	0	0	0
No consta cap delicte	0	0	0
Totals	110	3	113

GENER 2014

Codi derogat	Homes	Dones	Total
Seguretat exterior	0	0	0
Seguretat interior	2	0	2
Falsedats	1	0	1
Contra l'administració de justícia	0	0	0
Contra la seguretat del trànsit	0	0	0
Contra la salut pública	3	0	3
Funcionaris públics	0	0	0
Contra les persones	16	1	17
Contra la llibertat sexual	8	0	8
Contra l'honor	0	0	0
Contra la llibertat	0	0	0
Contra la propietat	6	0	6
Contra l'estat civil	0	0	0
Resta de delictes	0	0	0
Per faltes	0	0	0
No consta cap delicte	0	0	0
Totals	36	1	37

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 47

Tipologia delictiva de la població reclusa penada segons la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal. Total estatal

NOVEMBRE 2014

Llei orgànica	Homes	Dones	Total
Homicidi i les seves formes	3.457	267	3.724
Lesions	2.558	165	2.723
Contra la llibertat	796	51	847
Contra la llibertat sexual	3.033	54	3.087
Contra l'honor	0	0	0
Delictes i faltes de violència de gènere	3.927	7	3.934
Contra les relacions familiars	224	9	233
Contra el patrimoni i l'ordre socioeconòmic	19.564	1.284	20.848
Contra la salut pública	11.984	1.774	13.758
Contra la seguretat del trànsit	1.426	37	1.463
Falsedats	747	86	833
Contra l'Administració i la Hisenda Pública	202	18	220
Contra l'administració de justícia	685	82	767
Contra l'ordre públic	2.088	140	2.228
Resta de delictes	691	139	830
Per faltes	122	20	142
No consta cap delicte	87	13	100
Totals	51.591	4.146	55.737

Nota: elaboració pròpia. Adaptada del Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=1990&m=1&tm=GENE&tm2=GENE>

DOCTORAT EN SEGURETAT HUMANA I DRET GLOBAL.
ENQUESTA ANÒNIMA PERSONAL EN L'ÀMBIT PENITENCIARI.
MATERIAL D'ÚS INTERN.

Tesi doctoral: *Anàlisi de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari: riscos multifactorials*

DOCTORAND: JOSÉ LUIS MATEO ÁLVAREZ

Annex 5

Enquesta anònima al personal de l'àmbit penitenciari

PERFIL SOCIOLÒGIC DELS TREBALLADORS DELS CENTRES PENITENCIARIS CATALANS
--

1. Sexe:

- Home Dona

2. Edat:

- Menys de 25 anys De 41 a 51 anys
 De 26 a 35 anys Més de 51 anys
 De 36 a 40 anys

3. Estudis cursats:

- Bàsics obligatoris Informàtica usuari
 Batxillerat ACTIC 1/Competic 1
 Diplomatures ACTIC 2/Competic 2
 Llicenciatures Altres _____

4. La seva formació està vinculada al món de:

- La psicologia La seguretat
 El dret Altres _____

5. La seva procedència és de l'àmbit:

- Vigilància-regimental
- Tractament
- Altres _____

6. La seva procedència territorial és:

- Catalunya
- Altres comunitats de parla catalana
- Altres comunitats autònomes _____

7. El seu nivell de català és:

- Nivell A
- Nivell B
- Nivell C
- Nivell D

8. La seva antiguitat a presons és:

- De 2 a 5 anys
- De 5 a 10 anys
- D'11 a 15 anys
- De 16 a 20 anys
- De 21 a 25 anys
- Més de 25 anys

9. La seva plaça a l'Administració és:

- De carrera
- Com a interí

10. L'accés al càrrec directiu ha estat:

DOCTORAT EN SEGURETAT HUMANA I DRET GLOBAL.
ENQUESTA ANÒNIMA PERSONAL EN L'ÀMBIT PENITENCIARI.
MATERIAL D'ÚS INTERN.

Tesi doctoral: *Anàlisi de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari: riscos multifactorials*

DOCTORAND: JOSÉ LUIS MATEO ÁLVAREZ

- Per mitjà d'oposició
- Promoció interna
- Proposat per altres instàncies
- Altres

11. Motiu pel qual assumeix el càrrec:

- Econòmic
- Projecció professional
- Motivacional
- Altres _____

12. De quin col·lectiu té més coneixement de la seva funció diària:

- Règim
- Tractament
- Seguretat
- Sanitari
- Altres _____

13. Tipus de centre en què treballa o ha treballat:

- Penats
- Preventius
- Joves
- Menors
- Dones
- Homes i dones

OPINIONS I ACTITUDS BÀSIQUES DEL PERSONAL
--

MARQUI EL SEU GRAU D'ACORD O DE DESACORD

Àmbit de l'administració pública

14. L'Administració pateix de massa burocràcia i jerarquització, basades en un model weberianà, formalista, normatiu i conservador.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

15. Els objectius de les institucions públiques són d'índole política i queda en un segon terme respondre a les necessitats actuals de la societat i s'oblida el factor humà.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

16. Cal modernitzar les tècniques de gestió a fi de garantir la racionalitat i objectivitat dels processos decisoris dels serveis públics.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

Àmbit de l'administració penitenciària

17. El Reglament Penitenciari del 1981, pel seu caràcter ampli i flexible, permet adaptar-se als debats juridicopolítics actuals sobre la pena privativa de llibertat.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

18. Sabent que el director d'un establiment penitenciari és el cap visible i màxim responsable de la seva gestió, és aconsellable, segons les Regles Mímines (Ginebra, 1955), que aquesta figura tingui una qualificació adequada, capacitat administrativa i experiència en la matèria.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

19. Les influències i pressions externes, les limitacions econòmiques, la massificació i la mobilitat del personal dificulten una bona gestió de la institució.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

Àmbit de la gestió directiva

20. La direcció del centre es defineix per la consecució d'uns objectius preestablerts mitjançant la combinació harmoniosa dels professionals i els mitjans materials i tecnològics adequats.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

21. Per a la consecució dels objectius establerts cal una bona planificació, organització, lideratge, seguiment i control del que s'està fent i avaluació.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

22. El seguiment i control de la gestió administrativa té com a finalitat vetllar perquè la realitat i els resultats s'ajustin al pla inicial previst i garantir una actuació racional.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

23. Considera que la direcció ha de ser autocràtica, amb un model en què es donen ordres i dogmes i se n'espera el compliment, basat en el sistema de càstig-recompensa segons els resultats.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

24. Considera que la direcció ha de ser democràtica o participativa, amb un model basat en la consulta als subordinats i la seva participació activa abans de prendre decisions.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

25. Considera que la direcció ha de tenir un caràcter consultiu; és a dir, tenir una confiança considerable però no completa en els subordinats, amb una comunicació fluida, tant descendent com ascendent.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

26. Considera que la direcció ha de tenir un caràcter participatiu; és a dir, confiança absoluta en els subordinats en tots els aspectes, amb un model en què el superior i els subordinats treballen com a grup i creant una comunicació circular i no vertical.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

27. Considera que una direcció amb caràcter participatiu es pot aplicar en presons petites, però no pas a les macropresons.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

Àmbit humà: el rol del director

28. Els comitès, els sindicats i les reunions de treball són eines necessàries per mantenir una comunicació fluida amb els professionals, conèixer les seves opinions i poder fer difusió de programes i informació.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

29. La comunicació organitzacional és més complexa que la interpersonal.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

30. La canalització i la resolució de conflictes ocupen més temps del que seria desitjable.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

31. Els professionals no són homogenis, estan influïts per aspectes personals, educatius, morals, familiars i socials que els distingeixen, i aquest fet repercuteix en la feina.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

32. Cada professional té la seva pròpia percepció de la feina, la seva motivació, la seva ambició, formació, actitud, compromís i nivell de responsabilitat, que quedarà reflectit en la feina i incidirà directament en les relacions humanes.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

33. El director també és un factor humà, amb un paper molt específic.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

34. El director ha de vetllar per la seguretat i salut laboral dels treballadors i posar tots els mitjans al seu abast.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

35. El director és el representant de la institució davant l'Administració i la societat. Ha de mantenir relacions externes i d'alt nivell i ha de fer negociacions amb entitats externes.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

36. L'Administració ha de vetllar perquè el director tingui la capacitat tècnica, humana i intel·lectual de desenvolupar la seva tasca de manera òptima.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

37. El director ha de destacar per la seva capacitat d'especulació teòrica.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

38. L'autoritat moral del director ha de ser igual o més important que l'autoritat formal que li atorga el seu càrrec.

Molt	Bastant	Regular	Poc	Gens
------	---------	---------	-----	------

PERCEPCIÓ DE LA POLÍTICA PENITENCIÀRIA

PER ORDRE DE PRIORITAT, ENNUMERI ELS FACTORS QUE CAL MILLORAR

DOCTORAT EN SEGURETAT HUMANA I DRET GLOBAL.
ENQUESTA ANÒNIMA PERSONAL EN L'ÀMBIT PENITENCIARI.
MATERIAL D'ÚS INTERN.

Tesi doctoral: *Anàlisi de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari: riscos multifactorials*

DOCTORAND: JOSÉ LUIS MATEO ÁLVAREZ

Àmbit dels professionals

- La formació dels professionals en general.
- L'augment de la plantilla regimental.
- El tracte dels superiors envers els subordinats.
- La seguretat i la salut laboral.
- L'increment del pressupost.
- La protecció dels professionals davant falses acusacions dels interns.
- El control del tràfic i consum.
- La gestió del personal.
- L'augment de la plantilla de tractament.
- Els incentius i promocions del personal.
- Altres _____

Àmbit dels recursos materials i tecnològics

- La dotació tecnològica de vigilància i control a les presons.
- La modernització de les infraestructures a les presons més antigues i dotar-les de tecnologia.
- La creació de noves presons evitant les macropresons.
- L'ampliació dels espais d'activitats tractamentals.
- L'increment del pressupost per a materials formatius, educatius i esportius.
- L'ampliació del material de detecció i escorcoll: escàners, arcs...
- Altres _____

Àmbit de la seguretat i la salut laboral

- Elaboració dels plans d'autoprotecció d'àmbit local.
- Augmentar la dotació dels EPI als departaments.
- La formació dels professionals en primera intervenció en cas d'incendi.
- Vetllar per una bona salut psicosocial a la feina.
- Les condicions ambientals i de mobiliari dels departaments.
- Augmentar la presència dels DEA en punts de risc.
- La formació específica als professionals sobre l'ús dels DEA.
- La detecció, control i extinció de plagues.
- El foment de la prevenció de malalties laborals i prevenció d'accidents.
- La formació per treballs d'altura.
- Fer simulacres com a eina fonamental per a l'avaluació dels riscos.
- L'assessorament a l'equip directiu.
- La prevenció dels accidents *in itinere*.
- La senyalització dels plans d'emergència i evacuació.
- Altres _____

Àmbit de la rehabilitació i reinserció dels interns

- Ampliar l'oferta formativa i educativa.
- Ampliar l'oferta laboral intrapenitenciària i extrapenitenciària.
- Millorar la comunicació amb els familiars o representants legals.
- Suport dels agents externs als interns extrapenitenciaris.
- Massificació dels interns dins de la presó.
- Respecte als drets humans dels interns.
- Conscienciar l'intern de les seves obligacions.
- Millorar l'atenció dels EOI
- Incidir en la toxicologia.
- Suport als immigrants sense arrels ni família.
- Seguiment individualitzat extrapenitenciaris.
- Beneficis penitenciaris.
- Altres _____

DOCTORAT EN SEGURETAT HUMANA I DRET GLOBAL.
ENQUESTA ANÒNIMA PERSONAL EN L'ÀMBIT PENITENCIARI.
MATERIAL D'ÚS INTERN.

Tesi doctoral: *Anàlisi de la seguretat humana en l'àmbit penitenciari: riscos multifactorials*
DOCTORAND: JOSÉ LUIS MATEO ÁLVAREZ

Àmbit de les relacions laborals

- Comunicació amb els professionals.
- Inestabilitat laboral del personal.
- Disciplina a la feina.
- Imatge del funcionari de vigilància (vestuari, estètica personal...).
- Absències laborals.
- Conflictes entre els diferents cossos.
- Manca de qualificació professional.
- Relacions amb els sindicats.
- Accidents
- Coneixement del medi.
- Altres _____

GRAU DE SATISFACCIÓ PROFESSIONAL COM A DIRECTOR
--

RESPONGUI SÍ O NO

39. El seu càrrec li permet desenvolupar la seva creativitat.

- Sí
- No

40. El grau de responsabilitat és proporcional al sou.

- Sí
- No

41. La tasca de director és poc gratificant.

- Sí
- No

42 . Tota la responsabilitat recau a sobre seu i és excessiva.

- Sí
- No

43. En una altra feina milloraria les seves relacions personals.

- Sí
- No

44. La societat valora la feina de director de presons.

- Sí
- No

45. No hi ha reconeixement quantitatiu ni qualitatiu de la tasca de direcció d'una institució complexa on s'han de prendre decisions confuses i molt delicades.

- Sí
- No

46. La responsabilitat cansa i esgota.

- Sí
- No

47. Val la pena assumir la tasca de direcció pel servei social que fa: és motivacional i vocacional.

- Sí
- No

48. La tasca de direcció de presons és creativa, dinàmica i desafiant, amb possibilitats de desenvolupament professional i de creixement personal.

- Sí
- No

49. La burocràcia és excessiva.

- Sí
- No

50. Es veu de seguida el fruit del seu esforç.

- Sí
- No

51. Té una sensació d'aïllament i de solitud.

- Sí
- No

52. La relació amb els interns familiars és enriquidora i afavoreix la feina.

- Sí
- No

53. Pot prendre decisions sense pressions ni influències externes.

- Sí
- No

54. Pot aplicar i millorar l'LOGP

- Sí
- No

55. Se sent amb el suport dels professionals i sindicats.

- Sí
- No

56. Les obligacions l'obliguen a caure en la rutina.

- Sí
- No

57. Té clara la política penitenciària i actua en conseqüència.

- Sí
- No

58. Pot prendre decisions per criteri i no per pressions externes.

- Sí
- No

59. Se sent comprés pels professionals en les decisions que pren.

- Sí
- No

60. Té desgast psíquic.

- Sí
- No

61. La tasca de direcció repercuteix en la seva vida personal i familiar.

- Sí
- No

BIBLIOGRAFIA

- ABAT DINARÈS, J. (2005). “La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales”. AGUSTÍ JULIÀ, J. (Dir.) *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de seguridad social*. Madrid: Consell General del Poder Judicial
- ABALAT, J.G. (28 febrer, 2019). Les presons catalanes cada vegada més vuides. El *Periodico.cat*. Recuperat de <https://www.elperiodico.cat/ca/societat/20190228/descens-poblacio-reclusa-presons-catalanes-7321456>
- ABBOT, B. i BRYANS, S. (2001) *Prison Governors*, a BRYANS, S. i JONES, R. (Ed.) *Prisons and the Prisoner: an introduction to the work of Her Majesty's Prison Service*. Londres: The Stationery Office
- ABRAJAN CASTRO, M.G., CONTRERAS PADILLA, J.M. i MONTOYA RAMÍREZ, S. (2009). “Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: “Una exploración cualitativa”. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1). Recuperat de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- ACHAERANDIO ZUAZO, L. (1990). *Crisis de valores*. Guatemala: Universitat Rafael Landívar
- ACOSTA GALLO, P. (URJC). (2005). *La necesaria redefinición jurídico-política de los conceptos de seguridad nacional y orden público*. VII Congreso Español de Ciencias Políticas y de la Administración: Democracia y Buen Gobierno.1. [PDF]. AECPA. Recuperat de https://aecpa.es/uploads/files/congresos/congreso_07/Programa.pdf

- ADÁMEZ CASTRO, R. (2015). “Formación y evolución del Derecho Penitenciario Moderno”. *Revista de Estudios Penitenciarios* 258 (p. 49-86). [PDF]. Recuperat de <http://www.derechopenitenciario.com/comun/fichero.asp?id=4212>
- ADLER, M. i LONGHURST, B. (1994) *Discourse, Power and Justice - towards a new sociology of imprisonment*. Londres: Routledge
- ADMIN. (18 de març del 2020). “Covid-19 in prison: more than 50 European NGOS ask international organizations to take immediate action”. European Prison Litigation Network. [Publicació weblog]. Recuperat de http://www.prisonlitigation.org/covid19-prison/#_ftn1
- AENOR. (2015). *Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001*. Madrid: AENOR
- AGÈNCIA EUROPEA PER A LA SEGURETAT I LA SALUT A LA FEINA. Recuperat de https://osha.europa.eu/es/topics/riskassessment/workers_role
- AGÈNCIA NACIONAL PER A LA COHESIÓ SOCIAL I LA IGUALTAT D’OPORTUNITATS (Agence nationale pour la cohésion sociale et l’égalité des chances, ACSÉ). Recuperat de <http://www.lacse.fr>
- AGLIETTA, M . (1979). *A Theory of Capitalist Regulation. The Us experience*
- AGRA VIFORCOS, B., FERNANDEZ FERNÁNDEZ, R. i TASCÓN LÓPEZ, R. (2004). *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*. Murcia: Laborium
- AGRA, C., DOMÍNGUEZ, J.L., GARCÍA AMADO, J.A., HEBBERECHT, P. i RECASENS, A. (Ed.). (2003). *La seguridad en la sociedad del riesgo. Un debate abierto*. Barcelona: Atelier

AGUADO, V. (2006). “Estudio preliminar: La seguridad como sistema al servicio de la ciudadanía”. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, n.17 (p. 34). Recuperat de

<http://www.raco.cat/index.php/RCSP/article/view/121658/171720>

AGUIRRE ZUBIAURRE, Z. i MARTÍNEZ DÍAZ, M.P. (2006). “Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo”. *MAPFRE MEDICINA*, 17 (1). Recuperat de

http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf

AHOUANSON, F. (2006). *Formation du Personnel de L'administration Penitentiaire. Sur les méthodes de gestion administrative et organisation nelle des établissements pénitentiaires. Manuel du participant*. Recuperat de

<https://docplayer.fr/17513403->

[Formation-du-personnel-de-l-administration-penitentiaire.html](https://docplayer.fr/17513403-Formation-du-personnel-de-l-administration-penitentiaire.html)

AKIYAMA, M.J.; SPAULDING A.C. i RICH J.D. (2020). “Flattening the Curve for Incarcerated Populations” – *Covid-19 in Jails and Prisons*. *N Engl J Med*. DOI:

10.1056/NEJMp2005687.

ALBALATE, J.J. (2008). “La implantación de los Comités de Empresa Europeos en

España”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 124 (p. 177-207)

ALFRED STIPPEL, J. (2008). *Acceso a la justicia en materia penitenciaria. Una deuda*

pendiente y un desafío para el futuro. Xile. Recuperat de <https://docplayer.es/10714026->

[Acceso-a-la-justicia-en-materia-penitenciaria-una-deuda-pendiente-y-un-desafio-para-el-futuro.html](https://docplayer.es/10714026-Acceso-a-la-justicia-en-materia-penitenciaria-una-deuda-pendiente-y-un-desafio-para-el-futuro.html)

ALONSO, A. (2017). “Agresiones a funcionarios de prisiones. 19 prisiones superan el medio centenar de incidentes violentos entre 2011 y 2016”. *El País*. Recuperat de

https://elpais.com/elpais/2017/08/09/media/1502272871_351935.html

- ALTHUSSER, L. (1950). "Ideologie et appareils idéologiques d'État, Notes pour une recherche". *La Pensée*, 151
- AMAT SALAS, J.M. (1992). *El control de la gestión: una perspectiva de dirección*.
Barcelona: Ediciones Gestión 2000
- AMAYA, S. (22 d'octubre del 2015). "Padre preso, niño invisible: qué pasa con los menores cuando sus progenitores son enviados a la cárcel". *La Nación*. Recuperat de <https://www.lanacion.com.ar/1837176-padre-preso-nino-invisible-que-pasa-con-los-menores-cuando-sus-progenitores-son-enviados-a-la-carcel>
- AMIN, A. (1994). *Post-fordism: A Reader*. DOI:10.1002/9780470712726
- AMNISTIA INTERNACIONAL. (2007). *El estado de los derechos humanos en el mundo*.
[PDF]. Amnistia Internacional. Recuperat de <http://www.amnistiainternacional.org>
- ANDREWS, D. i BONTA, J. (2006). *The Psychology of Criminal Conduct* (4a edició).
Cincinnati (EUA): Anderson Publishing Co.
- ANTÓN, P. (2018). "Gestión por competencias y selección". A: Cuenca, C., Antón, P. i Fariña, G. *Planificación y gestión de recursos humanos en las entidades locales*. Granada: CEMCI (p. 117-208)
- APERT, E. (1919). *L'Héredité morbide*, París: Flammarion
- APONTE C, A. (2005). *¿Derecho penal de enemigo o derecho penal del ciudadano? Günter Jackobs y las tensiones de un derecho penal de la enemistad*. *Monografías Jurídicas*.
Bogotá: Temis
- APPIOLAZA, M. (27 de maig del 2010). *Control de armas como estrategia de prevención de la violencia y el delito*. [Blog]. Recuperat de <http://www.martinappiolaza.com/2010/04/arms-control-strategies-for-prevention.html>

- ARAGÓN, J., ESTRADA, B., ROCHA, F. i SANZ, E. (2001). “Los comités de Empresa Europeo en España”. *Cuadernos de Información Sindical*, 14. [PDF]. Recuperat de http://www.ccoo.cat/industria/documents/internacional/quadern_sindical_cee.pdf
- ARAGONÉS, J.I. i AMÉRICO, M. (2002). “Psicología ambiental. Aspectos conceptuales y metodológicos”. A: J.I. Aragonés i Américo, M. (Coord.). *Psicología ambiental* (p. 23-42). Madrid: Ediciones Pirámide
- ARANCÓN, F. (8 novembre, 2016). *La seguridad hecha beneficio: las cárceles privadas en Estados Unidos*. <https://elordenmundial.com/la-seguridad-hecha-beneficio-las-carceles-privadas-estados-unidos/>
- ARDILA i ARDILA, R. (1965) “Behaviorismo: hacia una psicología científica”. *Revista Colombiana de Psicología*, 10 (2) (p. 85-91). [PDF]. Recuperat de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/33364/33343>
- ARRIOLA RAMÍREZ, P. (2019). “Las mujeres en prisión tienen una doble condena por estar presas y por ser mujeres”. *AmecoPress*. Recuperat de <http://www.amecopress.net/Las-mujeres-en-prision-tienen-una-doble-condena-por-estar-presas-y-por-ser-mujeres>
- ARNAUD, A.J. i FARIÑAS DULCE, M.J. (1996). *Sistemas jurídicos: elementos para un análisis*. Madrid: Universitat Carlos III - *Boletín Oficial del Estado*
- ARRIAGADA GAJEWSKI, I. (desembre del 2012). “De cárceles y concesiones: Privatización carcelaria y penalidad neoliberal”. *Revista de Derecho*, XXV (2) (p. 9-31)
- ASENSIO CANTISAN, H. (gener del 1988). “La intervención judicial en la fase ejecutiva de la pena privativa de libertad. *Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología*. Sant Sebastià. *Jornadas Penitenciarias Vasco-Navarra, número extraordinario* (1), (p. 62-63). Recuperat de <https://www.ehu.es/documents/1736829/2162666/08+-+La+intervencion+judicial.pdf>

ASH, L. (10 de novembre del 2016). “La crisis carcelaria holandesa: escasez de prisiones”.

Veenhuijen: BBC News. Recuperat de <https://www.bbc.co.uk/news/amp/magazine-37904263>

AUBERT, V. (1952). “White Collar Crime and Soaal Structure”. *American Journal of Sociology*, 58 (3) (p. 263-271). Recuperat de <http://www.jstor.org/stable/2771836>

AVILÉS FARRÉS, J. (2002). “Por un concepto amplio de la seguridad”. *Monografías del CESEDEN*, 55 (1) (p. 17-44). Recuperat de http://bibliotecavirtualdefensa.es/BVMDefensa/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=27859

AYUSO VIVANCOS, A. (2003). *Visión crítica de la reeducación penitenciaria en España*. València: Editorial Nau Llibres

AZAOLA, E. i YACAMÁN, C. J. (1996). *Las mujeres olvidadas. Un estudio sobre la situación actual de las cárceles de mujeres en la República Mexicana*. Mèxic: El Colegio de México - Comisión Nacional de Derechos Humanos

BACIGALUPO, E. (1997). *Principios de derecho penal* (p. 23)

BALBUS, J.M.; BOXAL, A.BA.; FENSKE, R.A.; McKONE, T.R. i ZEISE, L. (2013). “Implications of global climate change for the assessment and management of human health risks of chemicals in the natural environment”. *Environmental. Toxicology and Chemistry*. 32(1) (p. 62-78). DOI: [10.1002/etc.2046](https://doi.org/10.1002/etc.2046)

BALLBÉ MALLOL, M., et al., *Seguridad Humana en prensa*.

BALLBÉ MALLOL, M. (1985). *Orden Público y Militarismo en la España Constitucional.1812-1983* (p. 360-363). Madrid: Alianza Editorial

- BALLBÉ MALLOL, M. (1990). “Diez años de seguridad y política autonómicas”.
Autonomías: Revista Catalana de Dret Públic, 12. (p. 113-120). Dialnet. Recuperat de
<http://revistes.eapc.gencat.cat/index.php/rcdp/article/view/1775/n12-ballbé-es.pdf>
- BALLBÉ MALLOL, M. (1991). “Le defis du système policier pluraliste en Espagne”. *Les cahiers de la Sécurité Intérieure*, 7. França: Ministeri de l’Interior
- BALLBÉ MALLOL, M. (1991). “The criminal investigation and prosecution of tax fraud in advanced societies”, *un Estudio comparativo de California, Maachussets y España*.
Papeles de Trabajo 13/1991, Madrid: Kennedy School of Government-Institut d’Estudis Fiscals
- BALLBÉ MALLOL, M. (1992). “La justicia española en la historia constitucional, desde 1812 a 1978: una justicia civil teórica versus una justicia militar dominante”. *El tercer poder: hacia una comprensión histórica de la justicia contemporánea en España*.
coordinat per Johannes-Michael Scholz
- BALLBÉ MALLOL, M. (1996). *Modelos policiales comparados, Seguridad y Estado Autonómico*. VIII Seminari Duque de Ahumada. Ministeri de Justícia i Interior
- BALLBÉ MALLOL, M. (2003). “La seguridad Integral: un nuevo concepto; monográfico de seguridad integral, un nuevo concepto. Primer encuentro nacional organizado por el Instituto de Estudios Superiores de la Comunidad de Madrid”. *Revista Técnica de Seguridad, número 2*
- BALLBÉ MALLOL, M. (2006). *El nuevo concepto de seguridad*. Pròleg a Seguridad Humana, de Pablo Fernández. Barcelona: Ariel

- BALLBÉ MALLOL, M. (2007). El futuro del derecho administrativo en la globalización: entre la americanización y la europeización. *Revista de administración Pública*, (174), 215-276. [PDF]. Recuperat de <https://recyt.fecyt.es/index.php/RAP/article/view/47819/29276>
- BALLBÉ MALLOL M. (2007) “El futuro del derecho administrativo en la globalización y la europeización. La influencia religiosa católica y protestante en la diferente configuración del estado y la seguridad en europa y ee.uu. Madrid”. *Revista de administración Pública n.174* (p. 219). [PDF]. Recuperat de <https://recyt.fecyt.es/index.php/RAP/article/view/47819/29276>
- BALLBÉ MALLOL, M. (2006). “Seguretat humana: l’estat anòmic a l’estat regulador”. Pròleg al llibre de HOOD, C. (2006). *El Govern del Risc*. Barcelona: Ariel
- BALLBÉ MALLOL, M. (2006). “Seguridad integral: un nuevo concepto”, a FERNÁNDEZ, P. (p. 120). *Seguridad humana*. Barcelona
- BALLBÉ MALLOL, M. (2006). *Seguretat global per a una Catalunya global a Diàlegs Interiors, Departament d’Interior Generalitat de Catalunya, Vol. 1*
- BALLBÉ MALLOL, M. (28 de maig del 2006). “El dret a la seguretat”. *La Vanguardia*. [Publicació weblog]. Recuperat de <http://www.caffereggio.net/2006/05/28/el-derecho-a-%20la-seguretat-de-manuel-Ballbe-a-la-avantguarda>
- BALLBÉ MALLOL, M. i MARTÍNEZ, R. (2003). *Soberanía dual y constitución integradora. La reciente doctrina federal de la Corte Suprema norteamericana*. Barcelona: Ariel Derecho
- BALLBÉ MALLOL, M. i MARTÍNEZ, R. (2010). *Law And Globalization. Between The United States and Europe, a Global Administrative Law*

- BALLBÉ MALLOL, M. i PADRÓS, C. (1997). *Estado competitivo y armonización europea: los modelos norteamericano y europeo de integración*. Barcelona: Ariel
- BANDURA, A. i WALTERS, R.H. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid: Alianza Editorial
- BAÓN RAMÍREZ, R. (1996). Visión general de la informática en el Nuevo Código Penal. *Cuadernos de Derecho judicial*, 11 (p. 77-100). Dialnet. Recuperat de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=500718#ArticulosRevistas>
- BARATTA, A. (1977). “Criminologia critica e politica penale alternativa”. *La Questione Criminale*, III (3)
- BARATTA, A. (1977). Intervenció a “Ordine e democrazia nella crisi: un dibattito Interno da siniska”. *La Questione Criminale*, III (2)
- BARATTA, A. (1979). “Criminologia e dogmatica penale. Passato e futuro del modelio Integrato di scienza penaiistica”. *La Questione Criminale*, V (1)
- BARATTA, A. (1982). *Criminologia critica e critica del diritto penale. Lntroduzione alla sociologia giuridic~penale*, Argentina: Siglo XXI
- BARATTA, A. (1983). “Problemi sociali e percezione della criminalità”. *Dei delitti e delle pene*, 1
- BARATTA, A. (1993). “I Nuovi Orizzonti della Prevenzione”. *Sicurezza e Territorio*, 2 (p. 9-14)
- BARATTA, A. (1998). “Entre la Política Social y la Política de Seguridad”. *El Cotidiano*, julio-agosto (90) (p. 2-24)

- BARATTA, A. (2001). “El concepto actual de seguridad en Europa”. *Revista Catalana de Seguridad Pública*, n. 8 (p. 17-30). Dialnet. Recuperat de <https://www.raco.cat/index.php/RCSP/article/view/121538/178027>
- BARATTA, A., SMAUS, G. (1981). “Comments on the paper of M. Brusten and L. Outriv”, *Working Papers a European Criminology*, 2
- BARCELONA LLOP, J. (2002). *La administración de la seguridad ciudadana: selección de problemas a comienzos del siglo XXI (1)*. [PDF]. Madrid: UNED. Recuperat de <https://www.euskadi.net/r61s20001x/es/t59aWar/t59aMostrarFicheroServlet?t59aIdRevista=2&R01HNoPortal=true&t59aTipoEjemplar=R&t59aSeccion=38&t59aContenido=2&t59aCorrelativo=1&t59aVersion=1&t59aNumEjemplar=64>
- BARTHE, E. (2006). “Crime Prevention publicity Campaigns”. [PDF]. *COPS. U.S. Department of Justice*, n.5. Recuperat de <https://web.archive.org/web/20110928123542/http://www.cops.usdoj.gov/files/ric/Publications/e04062002.pdf>
- BANKS, C.; MAYHEW, P. i SAPSFORD, R. (1975) *Absconding from Open Prisons*, Londres: HMSO
- BBC News, Mundo. (22 de març del 2020). “Cárcel La Modelo: un motín en una prisión de Colombia deja 23 muertos en medio de la tensión por el coronavirus”. Recuperat de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51998800>
- BECCARIA, C. (1994). *De los delitos y de las penas*. Barcelona: Altaya (p. 111)
- BECK, U. (1997). *¿Qué es la globalización?*. Barcelona: Paidós
- BECK, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós
- BECK, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI

- BECKER, H.S. (1963). *Outsider. Studies in the Sociology of Deviance*. Nova York: Free Press
- BEDEMEIER, H. i STEPHENSON, R.M. (1970). *The Analysis of Social System*. Londres: Holt, Rinehardt & Wilson
- BELTRÁN, M. (1997). “La formación y los empleados públicos”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. (Madrid: CIS), n. 77-87, (p. 51-68)
- BENAVIDES, F.G. (2010). “Absentismo y diálogo social”. *Revista de salud laboral para delegadas y delegados de prevención de CC.OO.*, abril (48). PorExperiencia.com.
Recuperat de
<https://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=48&pag=08&titulo=Absentismo-y-dialogo-social>
- BENSIMON, P. (2004). *Correctional Officer Recruits and the Prison Environment: A Research Framework*. Ottawa (Canadà): Correctional Service of Canada
- BENSIMON, P. (2005). *Correctional Officer Recruits During the College Training Period: An Examination*. Ottawa (Canadà): Correctional Service of Canada
- BENSIMON, P. (2005). *Correctional Officers and Their First Year: An Empirical Investigation*. Ottawa (Canadà): Correctional Service of Canada
- BENTHAM, J. (1989). *El Panóptico*. Madrid: La Piqueta
- BERDUGO GÓMEZ DE LA TORRE, IGNACIO i ZÚÑIGA RODRÍGUEZ, LAURA, (coords.). *Manual de Derecho Penitenciario*. Universitat de Salamanca. Ed. Colex (2001)
- BERGALLI, R. ; RIVERA BEIRAS, I. i BAMBINI, G. (2008). *Violencia sistema penal*. Buenos Aires: Ediciones del Puerto

- BERGALLI, R. (1-2 de març del 1991). *Resocialización y medidas alternativas. Extravíos corporales, políticas sinuosas y confusiones piadosas en las prácticas penitenciarias en España y Cataluña*. Ponència presentada a les *Jornadas sobre El cumplimiento de las Penas*. Lleida
- BERGALLI, R. (1980) *La recaída en el delito: modos de reaccionar contra ella*. Barcelona: Sertesa
- BERGALLI, R. (1980). “La ideología del control social tradicional”. *Doctrina Penal*, 3 (12), (p. 805-818). Buenos Aires: Depalma
- BERGALLI, R. (1987). Ideología de la resocialización. La Resocialización como ideología. La situación en España. A *La qüestió penitenciària, Papers d’Estudis i Formació*, generalitat de Catalunya, Barcelona, (pp. 51-66).
- BERGALLI, R. (1993). *Control social: orígens conceptuals i usos instrumentals. Control social. Teoria i historia*. Papers del Centre per a la Investigació dels Moviments Socials. Universitat de Barcelona-Publicacions
- BERGALLI, R. (1996). *Control social punitivo. Sistema penal e instancias de aplicacion: (policia, jurisdicción y cárcel)*. Barcelona: Boch
- BERGALLI, R. (1998). “Derecho y Control Social”. Introducció a *Derecho y Sociedad*, M.J.Añón /R.Bergalli /M.Calvo /P. Casanovas (coords.). València: Tirant lo Blanc
- BERGALLI, R. (2001). “Globalización y control de la ciudad. Fordismo y disciplina. Post-fordismo y control punitivo”. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, juny (8) (p. 51-73). Recuperat de <https://www.raco.cat/index.php/RCSP/article/view/121540/178029>
- BERGALLI, R. (2003). *Sistema penal y problemas sociales*. València: Tirant lo Blanch

- BERGALLI, R. MIRALLES, T. i BUSTOS RAMÍREZ, J. (1983). *El pensamiento criminológico. Vol I. Un análisis crítico*. Bogotá: Temis
- BERGALLI, R. i SUMNER, C. (1997). *Social Control and Political Order: European Perspectives at the End of the Century*. Thousands Oaks: Sage Publications
- BERLINGUER, G. (1972) *Psiquiatria y Poder*. Buenos Aires: Granica
- BERTOSSI, C. (2003). “La ciudadanía francesa: debates, límites y perspectivas”. *Revista de Occidente*, septiembre (268) (p. 82-101). Barcelona: Fundació José Ortega y Gasset
- Bibliográfica de Geografía y Ciencias sociales, 131*. Recuperat de <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-131.htm>
- BITTNER, E. (1970). *The Functions of Police In Modern Society: A Review Of Background Factors, Current Practiques, And Possible Role Models*, Chevy Chase. Mariland: Institut Mental de Salut Mental
- BLANCH RIBAS, J.M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona: UOC
- BLANCO BLANCO, J. (2004). “El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo”. *Cuadernos de relaciones laborales, 22 (2)* (p. 93-115) Universidad Complutense. Madrid. Recuperat de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0404220093A/32364>
- BLANCO CORDERO, I. (2004). “El Derecho Penal y el primer pilar de la Unión Europea”. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología, 06 (5)* (p. 1-26). [PDF]. Recuperat de <http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-05>
- BOCK, M. (2007). *Kriminologie*. Munic: Vahlen

- BOIX REIG, J. (1989). “Protección Juridicopenal de la intimidad y la informática”. *Revista del Poder Judicial: Nuevas formas de delincuencia. Extra (9)* (p. 17-38)
- BONA NUMANCIA DE, J.M. (2004). “Los riesgos psicosociales: sus causas y su prevención desde la perspectiva empresarial y sindical” (taula rodona). A J. JULIÀ (Dir.). *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social* (p. 449-453). Guipúscoa: Consell General del Poder Judicial. Centre de documentació
- BONAL, X. (2010). *Institut de Govern i Polítiques Públiques*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill
- BONILLA MALDONADO, D. (2008). *Propiedad extra legal, monismo y pluralismo jurídico*. [PDF]. Recuperat de https://www.palermo.edu/derecho/eventos/pdf/Articulo_SELA_2008-Pluralismo-Juridico.pdf
- BORJA, J. i CASTELL, M. (1997). *Local y Global: la gestión de las ciudades en la era de la información*. Madrid: Santillana Ediciones Generales
- BOSCH GRAU, J. (1998). “Inmigración y refugio en Dinamarca: la universalización de los derechos en una sociedad del bienestar”. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 1*. Recuperat de <http://www.uv.es/CEFD/1/Bosch.html>
- BOTTOMLEY, K. (1973). *Decisions in the Penal Process*. Londres: Robertson
- BRIDGES, W. (2009). *Managing transitions: maquing the moist of change*. Londres: Nicholas Brealey
- BROWN v. PLATA (2010-2011). *Oyez*. Recuperat de <https://www.oyez.org/cases/2010/09-1233>

- BRUNET L. (2014). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Mèxic: Trillas
- BRYANS, S. i WILSON, D. (1998). *The Prison Governor: Theory and Practice*.
Leyhill: Prison Service Journal Publications
- BRYANS, S. (2000). “Governing Prisons: An Analysis of who is governing prisons and the competencies which they require to govern effectively”. *The Howard Journal* 39 (1) (p.14-29)
- BUENO ARÚS, F. (1985). “A propósito de la reinserción social del delincuente”. *Cuadernos de Política Criminal*, n. 25 (p. 59-70)
- BUREAU OF JUSTICE STATISTICS (2019). *Announcement Archive*. Recuperat de https://www.bjs.gov/Announcement_Archive.cfm
- BUTCHART, A. (2008). “Manual for Estimating the Economic Costs of Injuries due to Interpersonal and Self-Directed Violence. World Health Organization”. Recuperat de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43837/9789241596367_eng.pdf;jsessionid=A3D2DE3E8A2498E72CDF44DF772DF93E?sequence=1
- CABALLERO RENDON, J. (2005). “Acoso Psicológico en el Trabajo: Mobbing”. *Revista Papeña de medicina familiar. Temas especiales*, abril (p. 132-138). Recuperat de http://www.mflapaz.com/Revista_2_pdf/14%20MOBBING.pdf
- CABODEVILLA, I. (2007) Las pérdidas y sus duelos. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. Vol. 30, n. 3 (p. 163-176)

- CALAVITA, K. (2003). “Un ejército de reserva de delincuentes: la criminalización y el castigo económico de los inmigrantes en España”. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 2. Recuperat de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2083379.pdf>
- CALDERÓN GONZÁLEZ, E.A. (2012). *Sistema de Gestión de la Calidad un Camino hacia la Satisfacción del Cliente, su aplicación en la Salud Pública*. Memorias Convención Internacional de Salud Pública. L'Havana (Cuba). Recuperat de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwix06jF4ujfAhXkD2MBHYyoARAQFjAAegQICRAC&url=http%3A%2F%2Ffactasdecongreso.sld.cu%2Fdownloads%2F1067%2F924-5589-1-PB.pdf&usq=AOvVaw0lS7SyseKWXsTSWPrs5LfU>
- CAMPO del, S., i TEZANOS, J.F. (2010). *España. Una sociedad en cambio*. Madrid: Biblioteca Nueva
- CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION (2003). *Protecting Their Rights: A Systemic Review of Human Rights in Correctional Services for Federally Sentenced Women*. Ottawa: Comisión Canadense de Derechos Humanos. Recuperat de <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/protecting-their-rights-systemic-review-human-rights-correctional-services-federally>
- CANO, I. (2006). “¿Vivir sin armas? Evaluación del Proyecto Municipios Libres de Armas, una experiencia arriesgada en un contexto de riesgo”. A: A. CABALLIDO, *¿Vivir sin Armas?* [PDF]. El Salvador: UNDP. Recuperat de http://www.pnud.org/sv/2007/component/option,com_docman/task,doc_download/gid,351/Itemid,56/
- CAPELL, J.M. (2011). *Ser policía*. Plataforma
- CAPELL, J.M. (2018). *Wad-Ras*. RBA La Magrana

- CAPELLETTI, M., SECCOMBE, M. i WEILER, J.H. (Ed.) (1986). *Integration Through Law: Europe and the American federal experience*. Berlín: De Gruyter
- CAPOBIANCO, L. (2010). *Crime Prevention: An Effective Component of Multi-Dimensional Security*. Montreal: ICPC
- CARDET, C. (2004) “Les violences en prison saisies par le droit disciplinaire”. *Revue pénitentiaire et droit pénal*, 3 (p. 533-546)
- CARIO, R. (1991). “El estatuto del vigilante penitenciario en Francia”. *Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología*. Sant Sebastià, 5. Eguzkilore. Recuperat de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/26223/06%20-%20Nuevas%20relaciones%20entre%20la%20droga.pdf?sequence=1>
- CARLEN, P. (1992). *Criminal women and criminal justice, the limits to, and potential of, feminist and left realist perspectives*. A J. Young i R. Mathews (eds.). *Issues in realist criminology*. Londres: Sage
- CARRASCO GÓMEZ, J.J. (1992). “Transtornos psíquicos y modificaciones de la inimputabilidad: Diagnóstico, pronóstico y medidas de seguridad”. *Cuadernos de Derecho judicial*, 17. Madrid
- CARRO FERNÁNDEZ -VALMAYOR, J.L. (1990). “Sobre los conceptos de Orden Público, seguridad ciudadana y seguridad pública”. *Revista Vasca de Admón. Pública*, 27. Recuperat de <https://www.euskadi.net/r61-s20001x/es/t59aWar/t59aMostrarFicheroServlet?t59aIdRevista=2&R01HNoPortal=true&t59aTipoEjemplar=R&t59aSeccion=38&t59aContenido=1&t59aCorrelativo=1&t59aVersion=1&t59aNumEjemplar=27>

CARTA EUROPEA DE SALVAGUARDA DELS DRETS HUMANS A LA CIUTAT

(18 de maig del 2000). Saint-Denis. Recuperat de

https://utebo.es/sites/default/files/images/Carta_Europea_Salvaguada.pdf

CASON, H. (1943). "The Psycopaht and the psychopathic". *Journal of Criminology and Psychopathology*, 4

CASTILLO APONTE, J. (2006). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*.

Bogotá: Ecoe Ediciones

CASTLES, S., i KOSACK, G. (1973). *Immigrant workers and class structure in Western Europe*. Londres: Oxford University Press

CAVAS MARTÍNEZ, F. (2007). "El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso violencia en el trabajo". *Aranzadi Social*, 5 (p. 935-949)

CC.OO. (1998). "Dignidad y salud laboral. Contra la intimidación en el Trabajo". *Boletín de Salud Laboral para delegados y delegadas de Prevención*, 2. Recuperat de

<https://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=02&pag=04&titulo=Dignidad-y-salud-laboral.-Contra-la-intimidacion-en-el-trabajo>

CC.OO. Àrea Pública de la CONC (2016). *Informe de balanç de 20 anys de prevenció de riscos laborals a la Generalitat de Catalunya 1996-2016, i propostes de futur*. [PDF].

Recuperat de

https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/balanc_de_prevencio_a_la_generalitat2016.pdf

CC.OO. (2016). *Informe sobre la situación actual de Instituciones Penitenciarias: Análisis desde la perspectiva sindical de CC.OO*. [PDF]. Recuperat de

http://www.fsc.ccoo.es/Publicaciones/Documentos_FSC-CCOO

CEAR (s/d). *Persecución por motivos de género y derecho de asilo*. Recuperat de

<https://cear-euskadi.org/guia/asilo-y-genero-2/>

CENDÓN SILVAN, J.M., BELINCHÓN CALLEJA, E. i GARCÍA CASADO, H. (2011).

Manual de aplicación de los módulos de respeto (p. 14). Ministeri de l'Interior. Secretaria General Técnica. Madrid

CENTRO INTERNACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA CRIMINALIDAD.

(2008). “Compendio internacional de prácticas de prevención de la criminalidad para fomentar la acción a través del mundo”. Recuperat de http://www.crime-prevention-intl.org/fileadmin/user_upload/Publications/Compendio_internacional_de_practicas_de_preencion_de_la_criminalidad_ESP.pdf

CENTRO INTERNACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA CRIMINALIDAD.

(2010). *Informe Internacional sobre las tendencias de la prevención de la criminalidad y seguridad comunitaria. Tendencias y perspectivas*. Recuperat de http://www.crime-preventionintl.org/fileadmin/user_upload/Publications/prevencion_de_la_criminalidad_y_la_seguridad_cotidiana_ESP_01.pdf

CERCLES CAT. (2014). *La reinserció dels delinqüents sexuals*. Centre d'Estudis Jurídics i

Formació Especialitzada (4 de març del 2014). [PowerPoint] Recuperat de

<https://es.slideshare.net/justicia/la-rein>

CERVELLÓ DONDERIS, V. (2004). “Los nuevos criterios de clasificación penitenciaria”.

Revista general de derecho penal, 8 (p. 5-22). Iustel. Recuperat de

<https://docplayer.es/49067385-Los-nuevos-criterios-de-clasificacion-penitenciaria-vicenta-cervello-donderis-profesora-titular-de-derecho-penal-universidad-de-valencia.html>

CID, J. i LARRAURI, E. (coords.) (1997). *Penas alternativas a la prisión*. Barcelona: Bosch.

- CID, J. (2005): "The penitentiary system in Spain. The use of imprisonment, living conditions and rehabilitation". *Punishment and Society*, 7 (2) (p. 147-166)
- CID, J. i LARRAURI, E. (2005). "Delincuencia violenta y penas alterantivas". A J.CID i E.LARRAURI (coords.): *La delincuencia violenta: prevención, castigo o rehabilitación*. Al curs de publicació a València: Tirant lo Blanch
- CID, J. (Coord.), LARRAURI, E. (Coord.), ESCOBAR, G., LAHOZ, J.-LÓPEZ i FERRER, M., TÉBAR, B., VARONA, D. (2002) *Jueces penales y penas en España. (Aplicación de las penas alternativas a la privación de libertad)*. València: Tirant lo Blanch
- CHAPMAN, D. (1968). *Sociology and the Stereotype of the Criminal*. Londres: Tavistock
- CHAVES, J. R. (2017). *Vademécum de oposiciones y concursos. Controles de la discrecionalidad técnica, errores y abusos en los procedimientos selectivos*. Salamanca: Amarante
- CHOUZA, A. (2 de juny del 2015). "La importancia de cómo se dicen las cosas". *El blog de Alberto Chouza*. [Publicació weblog]. Recuperat de <http://albertochouza.com/la-importancia-de-como-se-dicen-las-cosas/>
- CHRISTIE, N. (2004). *A Suitable Amount of Crime*. Londres: Routledge
- CIS (abril del 2007). *Barómetro*. [Web]. Recuperat de <http://www.cis.es/cis/opencms/ES/busqueda.html>
- CLEMMER, R. (1940). *The prison Community*. Nova York: Holt, Rinehart & Winston
- COBO DEL ROSAL, M. (2000) (Dir.). *Comentarios al Código penal (artículos 24 a 94)*. Tom III. Madrid: Editorial Edersa

COHEN, S. (1972). *Folk Devil and Moral Panics*. Londres: MacGibbon & Kee Ltd

Recuperat de

https://infodocks.files.wordpress.com/2015/01/stanley_cohen_folk_devils_and_moral_panics.pdf

COHEN, S. (1988). *Visiones del Control Social*. Barcelona: PPU

COHEN, S. i TAYLOR, L. (1972) *Psychological Survival: The Experience of Long-term Imprisonment*. Harmondsworth: Penguin

COLOMER VIADEL, A. (1995). *Constitución, Estado y democracia en el umbral del siglo XXI*. València: Nomos

COMISSIÓ EUROPEA. (2007). *Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo*.

Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo. [PDF]. Recuperat de

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ES:PDF>

COMISSIÓ SOBRE LA SEGURETAT HUMANA. Commission on Human Security, CHS.

(2003). *Informe final*. Recuperat de [http://www.humansecurity-](http://www.humansecurity-chs.org/finalreport/English/FinalReport.pdf)

[chs.org/finalreport/English/FinalReport.pdf](http://www.humansecurity-chs.org/finalreport/English/FinalReport.pdf)

COMISSIÓ EUROPEA. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el Trabajo. ¿La sal de*

la vida o el beso de la muerte? Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficiales de les

Comunitats Europees. Recuperat de

http://www.sistemaambiente.net/Materiali/ES/Stress/EU_OSHA_Guia_sobre_estres_en_trabajo.pdf

COMISSIÓ INTERNACIONAL DE JURISTES (1986). *Estado de Derecho y Juicio Justo*.

Àustria: Human Security Network. ETC-GRAZ. [PDF]. Recuperat de http://www.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user_upload/ETC-Hauptseite/manual/training-material/Spanisch/manual_ruleoflawFINAL_1_.pdf

COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME (CNCDH).

(2004). *Les droits de l'homme dans la prison*. París: La Documentation Française

Recuperat de https://www.cncdh.fr/sites/default/files/les_prisons_en_france_volume_1.pdf

Comparative Analysis of the European Crime and Safety Survey (EU ICS). Recuperat de

<http://www.europeansafetyobservatory.eu/downloads/EUICS%20-%20The%20Burden%20of%20Crime%20in%20the%20EU.PDF>

CONFUCI. (s/d) *Biografias y vidas*. [Web]. Recuperat de

<https://www.biografiasyvidas.com/biografia/c/confucio.htm>

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. Título I. “De los derechos y deberes

fundamentales. Artículo 25”. Congrés dels Diputats. [Web]. Recuperat de

<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=25&tipo=2>

CONSTITUTIONAL ACT OF DENMARK OF JUNE 5, 1953. Recuperat de

<http://www.folketinget.dk/pdf/constitution.pdf>

COOPER, C.L. i SWANSON, N. (s/d). *Workplace violence in the health sector. State of the*

art. [PDF]. Recuperat de

https://www.who.int/violence_injury_prevention/injury/en/WVstateart.pdf

COORDINADORA DE SOLIDARIDAD CON LAS PERSONAS PRESAS (1999-2000).

Torturas y trato degradante en las prisiones españolas. [PDF]. Ikusbide. Recuperat de

<http://www.ikusbide.org/data/documentos/008-006.pdf>

- CORNET PRAT, J., KIRCHNER, M. i VALVERDE APARICIÓ, M. (s/d). *Comunicació, lideratge, motivació i tècniques de negociació*. [PDF]. UOC. Recuperat de http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/6825/7/Tècniques%20de%20gestió%20i%20comunicació_Mòdul1_Comunicació%2C%20lideratge%2C%20motivació%20i%20tècniques%20de%20negociació.pdf
- CORROCHANO HERNANDO, G. (2006). “Los programas de tratamiento en el sistema penitenciario”. *Estudios Jurídicos*. Centro de Estudios Jurídicos. Madrid
- COTTROL, R. (1994). “The Second Amendment: Invitation to a Multi-Dimensional Debate”. A *Gun Control and the constitution. Sources and Exploration on The Second Amendment* (p. 12 i s.). Nova York: Garand
- COUR DES COMPTES. (2006). *Garde et reinsertion. La gestion des prisons*. París: La Documentation Française
- COUSIDO, M. P. (2016). Test de daños y de interés público para solicitudes de acceso a la información pública en las universidades públicas españolas según la ley 19/2013. A Cousido, M. P. *Libro blanco sobre la gestión de oficinas de transparencia, procedimientos y casos para universidades públicas* (p. 303-438). València: Tirant lo Blanch
- COUSIDO, M.P. (2010). *Manual de dirección y gestión de Recursos Humanos en los gobiernos locales*. Madrid: Institut Nacional d'Administració Pública
- CRAWFORD, A. (1997). *The Local Governance of Crime: Appeals to Community and Partnerships*. Oxford: Clarendon Press
- CRAWFORD, A. (1998). *Crime Prevention and Community Safety. Politics, Policies and Practices*. Longman: Harlow

- CRAWLEY, E. (2004). *Doing Prison Work: The public and private lives of prison officers*.
Londres: Willan Publishing
- CREAZZO, G. (1996). *Le Politiche di Nuova Prevenzione: lo Stato dell' Arte*. A PAVARINI,
M. (Ed.) (p. 13-28). Bolonya: Quaderni di Citta Sicure
- CRIMEN+INVESTIGACIÓN (4 d'octubre del 2017) “¿Cuántos presos hay en España?”.
CRIMEN+INVESTIGACIÓN. [Blog]. Recuperat de <https://citv.es/blog/cuantos-presos-espana/>
- CROWE, A.H. (2002). “Technology Update. Electronic supervision: from decision-making to
implementation”. *Corrections Today*, 64 (5). Recuperat de
https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/08_02.pdf
- CRUELLES, M. i IGAREDA, N. (2005). *Mujeres, integración y prisión*. Barcelona: Aurea
- CUARESMA, D. i NICOLÁS, L. (2006). *Formación criminológica del funcionario de
prisiones: un estudio comparado a nivel europeo*. Comunicació presentada al III Congrés
Espanyol de Criminología. Madrid: UNED (del 5 al 7 d'abril)
- CUARESMA, D. i NICOLÁS, L. (2006). *La formació del funcionari penitenciari: Estudi de
les necessitats formatives dels funcionaris de vigilància i seguretat del sistema penitenciari
català*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada
- CUARESMA, D. i NICOLÁS, L. (2008). *Actituds professionals dels funcionaris penitenciaris.
L'efecte de la formació inicial*. [PDF]. Recuperat de
[http://cejfe.gencat.cat/web/.content/home/recerca/cataleg/crono/2008/actitudsFuncionarisP
enitenciaris_CA.pdf](http://cejfe.gencat.cat/web/.content/home/recerca/cataleg/crono/2008/actitudsFuncionarisPenitenciaris_CA.pdf)
- CUBILLO RODRÍGUEZ, C. (2008). *Tratamiento jurídico del mobbing*. Madrid: Ramón
Areces

- CUENCA ÁLVAREZ, R. (2001). *La información y la comunicación como actuación preventiva*. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball
- CUENCA, J.J. (2018). *Transparencia y función pública*. [PDF]. Recuperat de http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/CEMICAL_Transparencia_Funcion_Publica.pdf
- CUERVO, J. (2014). *Mejor liderar que mandar*. Barcelona: Libros de Cabecera.
- CULLEN, F.T.; CULLEN, J.B. i WOZNIAK, J.F. (1988). “Is Rehabilitation Dead? The Myth of The Punitive Public”. *Journal of Criminal Justice, Vol. 16* (p. 303-317)
- CULLEN, E. i NEWELL, T. (1999) *Murderers and Life Imprisonment: Containment, Treatment, Safety and Risk*. Winchester: Waterside Press
- CUQUERELLA, A. (2002). *Validació i quantificació del trastorn psicopàtic de la personalitat dins l'àmbit de la medicina forense a Catalunya*. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Barcelona
- DAVIS, K. i NEWSTROM, J. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional* (10a Edició). Mèxic: McGraw-Hill Interamericana
- De DIEGO, N. et al. (1997). “El stress asistencial (burnout) en los funcionarios de prisiones”. *A Boletín criminológico, n. 26*. Recuperat de <http://www.uma.es/estudios/propias/criminologia/boletin.html>
- DECLARACIÓ UNIVERSAL DELS DRETS DE L'HOME I DEL CIUTADÀ (26 d'agost del 1789). Recuperat de <http://www.legifrance.gouv.fr/home.jsp> i de <http://www.unhchr.ch/udhr/navigate/alpha.htm>

- DECRET 329/2006, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal a Catalunya. *DOGC núm. 4751*, § 37902 (2006)
- DELUMEAU, J. (1989). *Rassurer et Protéger. Le sentiment de sécurité dans l'Occident d'autrefois*. París: Fayard
- DEPARTAMENT D'INTERIOR. *Enquesta de seguretat pública de Catalunya*. Edició del 2002. Recuperat de <http://www.gencat.net/interior/>
- DEMING, W.E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis*. Madrid: Díaz de Santos
- DEVANNA, M.A.; FOMBRUN, C. i TICHY, N. (1981). "Human Resource Management: A Strategic Perspectiva". *Organizational Dynamics*, 9 (3). DOI: [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(81\)90038-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(81)90038-3)
- DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA (2008). *Informació estadística bàsica 2000-2007: Gener 2008*. Barcelona: Secretaria de Serveis Penitenciaris, Rehabilitació i Justícia Juvenil
- DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA. (2009). *La Taula de Participació Social*. [Web].
Recuperat de http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/collaboracio_institucional/funcions_i_principis/
- DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA.(2019) *Descriptors estadístics Serveis Penitenciaris. Dones Processal-Penal*. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/6_pob.html
- DÍEZ RIPOLLÉS, J.L. (2004). "El nuevo modelo penal de la Seguridad Ciudadana". *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 6 (3) (p. 1-34). [PDF]. Recuperat de <http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-03.pdf>

DÍEZ-RIPOLLÉS, J.L. (2006). “Algunos rasgos de la delincuencia en España a comienzos del Siglo XXI”. Recuperat de <http://www.criminologia.net/reic.html>

DIEU, F. (Dir.) i MBZANZOULOU, P. (Dir.) (2012). *L'Architecture carcérale. Des mots et des murs*. Tolosa de Llenguadoc: Privat

DIRECTRICES BÁSICAS PARA EL DESARROLLO DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (agost del 2015). Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. Recuperat de <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Directrices+básicas+para+el+desarrollo+de+la+prevención+de+los+riesgos+laborales+en+la+Administración+General+del+Estado/56243eb7-092c-4f53-8a55-99646b0ee932>

DOLZ LAGO, M.J. (1992). “La cárcel, ¿factor patógeno? (límites a la asistencia sanitaria penitenciaria)”. A *Ministerio fiscal y sistema penitenciario*, n. 9 (p. 75-96). Madrid: Graficas Ancora

DOMENECH, R. (1992). “El conocimiento del clima social en la empresa como instrumento de desarrollo organizacional”. *Capital Humano*, 41

DOMÍNGUEZ, J.L. i VIRGILI, X. (2002). “La seguridad y la policia, entre modernidad y postmodernidad. Notas para un análisis sistémico sobre procesos de cambio”. *Revista Derecho Penal y Criminología*. Recuperat de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/1118/1060>

DOSTOIEVSKI, F.M. (1999). *El Idiota*. Barcelona: Alianza Editorial

- DRAKE, D., DARKE, S. i EARLE, R. (14 de juliol del 2014). *Prison life: Sociologies of*. A WRIGHT, J. (Ed.). *Sociology of Prison Life. International Encyclopaedia of Social and Behavioural Sciences* (2a edició). Oxford: Elsevier, Forthcoming. Recuperat de <http://ssrn.com/abstract=2465795>
- DRUCKER, P.F. (1989). *El ejecutivo eficaz*. Barcelona: Edhasa
- DUBET, F. (2002). “Délinquance et sécurité: note critique”. A *Sociologie du travail* 44(4). (p. 581-590). DOI: [https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1016%2FS0038-0296\(02\)01283-9](https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1016%2FS0038-0296(02)01283-9)
- DURÁN, A. (2007). “Estrés laboral y ‘burnout’ en funcionarios de prisiones”. A CEREZO, A.I. i BENÍTEZ, M.J. (Coord.). *La prisión en España: una perspectiva criminológica*. Granada: Comares
- DURKHEIM, E. (1994). *La división del trabajo social*. Barcelona: Planeta Agostini
- DURKHEIM, E. (1975). *Educación y sociología*. Barcelona: Península
- DURKHEIM, E. (1976). *Educación como socialización*. Salamanca: Ediciones SIGUEME

- DURKHEIM, E. (1999). “La evolución de dos leyes penales”. *Delito y Sociedad. Revista de Ciencias Sociales*, n. 13. Recuperat de <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/DelitoYSociedad/article/view/5821/8617>
- DUVA, J. (14 de desembre del 2014). “Los vigilantes privados conquistan la calle”. *El País*. Recuperat de https://elpais.com/politica/2013/12/14/actualidad/1387023289_130214.html
- ECHEBURÚA ODRIOSOLA, E. i DE CORRAL GARGALLO, P. (1998). “El Tratamiento psicológico en las Instituciones Penitenciarias: alcance y limitaciones”. *Eguzkilore. Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología (número extraordinari de gener)*. Jornadas Penitenciarias Vasco-Navarras, Sant Sebastià (p. 179-190)
- ECHEBURÚA ODRIOSOLA, E. i FERNÁNDEZ MONTALVO, J. (2009). “Evaluación de un programa de tratamiento en prisión de hombres condenados por violencia grave contra la pareja”. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, vol. 9 (1) (p. 5-20)
- ECHEBURÚA ODRIOSOLA, E.; FERNÁNDEZ MONTALVO, J. i AMOR ANDRÉS, P.J. (2002). *Vivir sin violencia. Aprender un nuevo estilo de vida*. Madrid: Editorial Pirámide
- ECOLE NATIONALE D’ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE (2006). *Travailler en prison: Les représentations de 2000 élèves surveillants*. [PDF]. Recuperat de <http://www.enap.justice.fr/pdf/1165920759representationSVT.pdf>
- EFE (10 de març del 2020). “Liberación de presos iraníes por coronavirus excluye manifestantes arrestados”. *La Vanguardia. Vida*. Recuperat de <https://www.lavanguardia.com/vida/20200310/474080784282/liberacion-de-presos-iranies-por-coronavirus-excluye-manifestantes-arrestados.html>

- EFIESCONSELLERIA. (2011). “Principios Generales del Socorrismo”. [PDF]. Wordpress. Recuperat de <https://efiesconselleria.files.wordpress.com/2011/09/tema-1-principios-generales-de-socorrismo.pdf>
- EL CORREO DE MADRID (Redacció). (24 d’abril del 2016). *Abrid escuelas y se cerrarán cárceles (Concepción Arenal)*. [Web]. Recuperat de <https://www.elcorreodemadrid.com/nacional/873339625/Abrid-escuelas-y-se-cerraran-carceles-Concepcion-Arenal.html>
- ELÍAS, N. (1987). *El proceso de la civilización*. Madrid: FCE (p. 413). Citat a FERNÁNDEZ, P. (2006). *Seguridad humana*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA. (2014). *Beneficios Penitenciarios*. [Web]. Recuperat de <http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/beneficios-penitenciarios/beneficios-penitenciarios.htm>
- ESCOBAR MARULANDA, G. (1997). “Los monitores electrónicos, ¿puede ser el control una alternativa seria a la cárcel?”. A E. LARRAURI PIJOAN i J. CID MOLINÉ (Coord.). *Penas alternativas a la prisión* (p. 196-224). Barcelona: Bosch
- ESCOBAR, G. i VARONA, D. (2007). *Actituds dels catalans envers les sancions penals (un estudi pilot)*. Barcelona: CEJFE
- ESER, A. (1998). “Una justicia penal ‘a la medida del ser humano’. Visión de un sistema penal y procesal orientado al ser humano como individuo y ser social”. *Revista de Derecho penal y Criminología, 1*. Recuperat de http://www.jmlanda.com/images/traduccioness/justicia_penal_adaptada.pdf
- ESTUDI COMPARATIU DELS SISTEMES PENITENCIARIS EUROPEUS. INFORME EXTRAORDINARI. (2007). [PDF]. Síndic de Greuges de Catalunya. Recuperat de <http://www.sindic.cat/site/unitFiles/2164/Informesistemespenitenciaris.pdf>

- ETXEBARRÍA GUIRIDI, J.F. (2002). La ausencia de garantías en las bases de datos de ADN en la investigación penal. A ARAKETO. *Derechos humanos y nuevas tecnologías* (p. 99-144). [PDF]. Recuperat de http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_205_1.pdf
- EUROPA PRESS. (26 de març del 2020). “Una veintena de presos protagonizan un motín en la principal cárcel de Luxemburgo por las medidas contra el coronavirus”. Recuperat de <https://www.europapress.es/internacional/noticia-veintena-presos-protagonizan-motin-principal-carcel-luxemburgo-medidas-contra-coronavirus-20200326172131.html>
- EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME. (19 de juliol del 2012). *AFFAIRE KETREB c. FRANCE. (Requête no 38447/09)*. [PDF]. Recuperat de [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-112285"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)
- EUROPRIS. (2016). *Prision of the future*. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.euopris.org/projects/prisons-of-the-future/>
- EYSENCK, H. (1981). “El modelo de condicionamiento del proceso de socialización”. A *Análisis y modificación de conducta*. 7(14) (p. 5-29)
- FARKAS, M.A. (1999). “Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a ‘get tough’ era”. *Journal of Criminal Justice*, vol. 27 (6) (p. 495-506)
- FARRINGTON, D. i COID, J. (2003). *Early Prevention of Adult Antisocial Behaviour* (3a Ed.). Cambridge: Cambridge University Press

- FEEST, J. (2005) “Elaboración y Contenido de la Ley Penitenciaria y su impacto en el Sistema Penitenciario Alemán”. *Revista de estudios criminológicos y Penitenciarios*, octubre (p. 17-28). Santiago de Chile. Recuperat de [http://biblio.uchile.cl/client/es_ES/sisib/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f\\$002fSD_ILS:735155/ada;jsessionid=D26280621D523C4DD6E6DCCB8AB0EB81?qu=Revista+de+estudios+criminológicos+y+penitenciarios&ic=true&ps=1000](http://biblio.uchile.cl/client/es_ES/sisib/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f$002fSD_ILS:735155/ada;jsessionid=D26280621D523C4DD6E6DCCB8AB0EB81?qu=Revista+de+estudios+criminológicos+y+penitenciarios&ic=true&ps=1000)
- FEIJÓO, M.J. (Dir.), ANEMÓS, J., MARÍN, S., MARTÍNEZ, R., PÉREZ, J. i SALVADOR, M. (2010). *El rol del directiu públic*. Barcelona: UAB [PDF]. Recuperat de https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2010/115699/roldirpub_a2010.pdf
- FERNÁNDEZ ARÉVALO, L. i NISTAL BURÓN, J. (2012). *Manual de Derecho Penitenciario* (2a Ed.). Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi (p. 347)
- FERNÁNDEZ, J.J. (3 de juliol del 2019). “La Generalitat estudia substituir mossos por vigilantes privados en las cárceles”. *Derecho Penitenciario* [Publicació weblog]. Recuperat de <http://www.derechopenitenciario.com/noticias/noticia.asp?id=8831>
- FERNÁNDEZ PEREIRA, J.P. (2006). *La seguridad humana*. Barcelona: Ariel
- FERNÁNDEZ PEREIRA, J.P. (2006). *La Seguridad Humana* (p.165). Barcelona: Ariel
- FERRE, R. (8 de gener del 1999). “El estudio de la inmigración argelina en Francia”. *Biblio 3W. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, n. 131. Barcelona: Universitat de Barcelona
- FERREIROS, P. i ALCAZAR, M. (2001). *Gobierno de Personas*. Perú: Escuela de Dirección UDEP

- FERRERO-WALDNER, B. (2003). *Comprendiendo los derechos humanos. Manual sobre educacion de los derechos humanos*. [PDF]. Austràlia: Red de Seguridad Humana.
Recuperat de http://www.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user_upload/ETC-Hauptseite/manual/versionen/spanish/Libro%20Derechos%20Humanos.pdf
- FIELD, T. (1996). *Bully in sight*. Wantage: Wessex Press
- FILANGERI, G. (2011). *La ciencia de la Legislación*. Espanya: Nabu Press
- FINKELSTEIN, E. (1993). *Prison Culture: An Inside View*. Brookfield: Aldershot
- FISKE, S.T. (2009). *Social beings: core motives in Social Psychology*. Austràlia: Wiley
- FISKE, S. T.; GILBERT, D. T. i LINDZEY, G. (Ed.). (2010). *Handbook of Social Psychology, Volum 1*. Hoboken (Nova Jersey): Wiley
- FONDEVILA, J. (2017). “Los valores éticos y la transparencia en el empleo público: una exigencia ineludible ante la desprofesionalización de las Administraciones Públicas”. A: Pintos, J. (Dir.). *Calidad, transparencia y ética pública* (p. 157-199). Madrid: INAP
- FONDEVILA, J. (2018). *Manual para la selección de empleados públicos*. Madrid: Wolters-Kluwer (2a edició). (El Consultor de los Ayuntamientos)
- FONTANA, D. (1989). *Managing Stress. Problem and Practice*. Londres: Routledge Kegan & Paul
- Foro Latinoamericano para la Seguridad Urbana y la Democracia, a.c., (Flasud). Mèxic. FLACSO México. Área de Cultura de la Legalidad. Instituto de Investigaciones Gino Germani-UBA.
- FOUCAULT, M. (1976). *Vigilar i castigar. El naixement de la presó*. Primera edició del 1994. Berlín: Suhrkamp

- FOUCAULT, M. (1976). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Mèxic: Siglo XXI editores. Recuperat de <https://www.ivanillich.org.mx/Foucault-Castigar.pdf>
- FOUCAULT, M. (1988). *El pensamiento del afuera*. València: Pretextos
- FOUCAULT, M. (2000). *Defender a la sociedad*. Facultad de Ciencias Económicas UBA, Buenos Aires. [PDF]. Recuperat de <https://www.uv.mx/tipmal/files/2016/10/M-FOUCAULT-DEFENDER-LA-SOCIEDAD.pdf>
- FOUCAULT, M. (2009). *Vigilar y castigar*. Madrid: Siglo XXI
- FRADELLA, H.F. (1999). “In Search of Meritorious Claims: A Study of the Processing of Prisoner Civil Right Cases in a Federal District Court”. *Revista The Justice System Journal*, 21 (1) (p. 43-53)
- FRAILE, P. (1987). “Un espacio para castigar. La cárcel y la ciencia penitenciaria en España, Siglos XVIII y XIX”. Barcelona: Serbal
- FREIXES SAN JUAN, T. i REMOTTI CARBONELL, J.C. (1995). “La configuración constitucional de la seguridad ciudadana”. *Revista de Estudios Políticos*, 87. Recuperat de <https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/46832/28316>
- FUKUYAMA, F. i COLBY, S. (2009). “What were they thinking? The rol of economists in the financial debacle”. *The American Interest*, vol 5, n.1 (p.18-25)
- FUENTES GANTENBEIN DE SEMRAU, R.E. (2010). *La globalización y su impacto en el derecho constitucional*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB
- GADEA CARRERA, A. (1995). *Servir al Ciudadano. Gestión de la Calidad en la Administración Pública*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000

GAETANO PIRA, L. (17 de juny del 2018). “Los Triángulos Rosas de España” – 40 años desde la fin de la ley sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social (Fotografía). [Publicació weblog]. KAOSENLSARED. Recuperat de

<https://kaosenlared.net/los-triangulos-rosas-de-espana-40-anos-desde-la-fin-de-la-ley-sobre-peligrosidad-y-rehabilitacion-social>

GALLEGO DÍAZ, M. (2013). “Tratamiento penitenciario y voluntariedad”. *Revista de Estudios Penitenciarios, número extra* (p. 99-118)

GALLEGO, P. (2011). Saber para prever. Y prever para proteger. *Lychnos Cuadernos de la Fundación General CSIC 4 (5/2)* (p. 61-65). Recuperat de

http://www.fgcsic.es/ecologia_humana/upload/descargas.14.ccqArchivo.Revista_Lychnos_4_CASTweb.pdf

GALLIZO, M. (2013). *Penas y personas. 2810 días en las prisiones españolas*. Barcelona: Debate

GARCÍA CALAVIA, M.A. (2012). *Relaciones laborales en Europa Occidental*. València: Tirant lo Blanch

GARCÍA de ENTERRÍA, E. (2010). “La formación de los empleados públicos tras el EBEP”. *Revista Vasca de Administración Pública, n. 87-88 (Homenaje a Javier Berriatúa)* (p. 637-688)

GARCÍA de ENTERRÍA, E. (1999) (Ed. orig. el 1961). “La organización y sus agentes: revisión de estructuras”. A: *La Administración española. Estudios de ciencia administrativa*. Madrid: Tecnos (p. 169-206)

- GARCÍA GARCÍA, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo* [Tesi doctoral]. Universitat de Granada. Recuperat de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/1353/16486845.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- GARCÍA HOM, A. (2005). *Negociar el Riesgo. Una propuesta para gestión de riesgos en sistemas tecnológicos complejos*. [Tesi doctoral]. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona). Recuperat de <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2005/tdx-1117105-155506/agh1de1.pdf>
- GARCÍA MARZÁ, D.(2004). *Ética empresarial: del diálogo a la confianza*. Madrid: Trotta
- GARCÍA PELAYO, M. (1985). *Las Transformaciones del Estado Contemporáneo*. Madrid: Alianza Universidad
- GARCÍA ROCA, J. (1992). *Público y privado en la acción social*. Madrid: Popular
- GARCÍA VALDÉS, C. (1995). *Comentarios a la legislación penitenciaria*. Madrid: Editorial Civitas
- GARCÍA VALDES, C. (1982). *Estudios de Derecho Penitenciario*. Madrid: Tecnos
- GARCÍA VALDÉS, C. (2016). “La transición política y la reforma penitenciaria”. *Revista de Historia de las Prisiones*, 3 (juliol-deseembre) 10-18. [PDF]. Recuperat de <http://www.revistadeprisiones.com/wp-content/uploads/2016/12/2.pdf>
- GARCÍA VIÑA, J. (2007). *La incidencia del Acuerdo Marco Europeo Sobre Acoso y Violencia en el Lugar De Trabajo*. [PDF]. Recuperat de <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Spain-Laincidencia-Vina.pdf>
- GARCÍA-BORÉS ESPÍ, J.M. (2003). “El impacto Carcelario”. A: R. BERGALLI. *Sistema Penal y problemas sociales* (p. 395-425). València: Tirant lo Blanch

GARCÍA-BORES i ESPÍ, J. i RIVEIRAS BEIRAS, I. (Coord.) (2016). *La cárcel dispar*.
Barcelona: Edicions Bellaterra S.L.

GARCÍA-PABLOS DE MOLINA, A. (1992). “La prevención del delito en un estado social y democrático de derecho”. *Estudios Penales y Criminológicos*, vol. XV (1992). *Cursos e Congresos*, n. 71. Servizo de Publicacións da Universidade de Santiago de Compostela (p. 80-97)

GARCÍA, J. (2006). “Extranjeros en prisión: aspectos normativos y de intervención penitenciaria”. Ponència presentada al *Congrès penitenciari internacional: La funció social de la política penitenciària*. Barcelona, 30 i 31 de març i 1 d’abril

GARCÍA, M. i MUNCH L. (2005). *Fundamentos de administración*. Mèxic: Trillas

GARGALLO VAAMONTE, L. (2010). *El sistema penitenciario de la segunda república antes y después de Victoria Kent (1931-1936)*. Madrid: Ministerio del Interior. Secretaria General Técnica. [PDF]. Recuperat de http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/publicaciones/La_segunda_repxblica_accesible.pdf

GARLAND, D. (1990). *Punishment and Modern Society. A study in social theory*. Chicago: The University of Chicago Press

GARLAND, D. (1996). “The limits of the sovereign state: Strategies of Crime Control in Contemporary Society”. *The British Journal of Criminology*, 36 (4) (p. 445-471). Recuperat de <http://www.jstor.org/stable/23638075>

GARLAND, D. (1997). “Governmentality and the Problem of Crime”, a *Theoretical Criminology*, 1 (2) (p. 173-214). DOI: 10.1177/1362480697001002002

GARLAND, D. (1999). *Castigo y sociedad moderna. Un Estudio de Teoría Social*. Madrid:

Siglo XXI

GARLAND, D. (2005). *La cultura del control. Crimen y orden social en la sociedad contemporánea*. Barcelona: Gedisa

GARRIDO GENOVÉS, V. i LÓPEZ LATORRE, M.J. (1995). *La prevención de la delincuencia: el enfoque de la competencia social*. València: Tirant lo Blanch

GARRIDO GENOVÉS, V. i MARTÍNEZ FRANCÉS, M.D. (Ed.) (1998). *Educación social para delincuentes*. València: Tirant lo Blanch

GARRIDO MARTÍNEZ, A. i LÓPEZ ARAUJO, J.F. (2000). “El procedimiento sancionador: un análisis sistemático”. *Revista de estudios penitenciarios Madrid*. 248 (p. 69-134). Madrid: Centre de Publicacions del Ministeri de Justícia

GARRIDO, V. (febrer del 2007). *Modelo Español de Seguridad y Defensa*. Ministeri de Defensa. Centre Superior d'Estudis de Defensa Nacional, 8 (p. 7-19) [PDF]. Recuperat de http://bibliotecavirtualdefensa.es/BVMDefensa/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=27845

GARRIDO, V., STANGELAND, P. i REDONDO, S. (2001). *Principios de Criminología*. València: Tirant lo Blanch

GARZÓN ALARCÓN, N. (2001). “Toma de decisiones éticas”. A: Cátedra Manuel Ancízar, Universitat Nacional de Colòmbia, Bogotá). *Ética y bioética*. (p. 171-190). Recuperat de http://www.bdigital.unal.edu.co/783/10/263_-_9_Capi_8.pdf

GASER, F. (15 d'abril del 2017). “Drohnenabwehr-System im Schweizer Justizvollzug”. *Industry of things*. [Publicació weblog]. Recuperat de

<https://www.industry-of-things.de/drohnenabwehr-system-im-schweizer-justizvollzug-a-600076/>

- GAVÀ CIUTAT (s/d). *Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Civiles en la Ciudad*.
[PDF]. Ajuntament de Gavà. Recuperat de
<http://continguts.intra.gavaciutat.net/documentos/1694232/1606226/cartalecturafacilcas.pdf>
- GAVIRIA STEWART, E; LÓPEZ SÁEZ, M. i CUADRADO GUIRADO, I. (2013).
Introducción a la psicología social. UNED. Espanya: Sanz y Torres.
general. Ciutat de Mèxic: Anthropos
- GIANNINI, M. (1980). *Premisas sociológicas e históricas del Derecho Administrativo*.
Madrid: INAP
- GIBBS, A. i KING, D. (2003). “The electronic ball and chain? The operation and impacte of
home detention with electronic monitoring in New Zealand”. *Australian and New Zealand
Journal of Criminology*, 36 (1). Recuperat de
https://www.researchgate.net/publication/249916024_The_Electronic_Ball_and_Chain_The_Operation_and_Impact_of_Home_Detention_with_Electronic_Monitoring_in_New_Zealand
- GIBSON, J.L., IVANCEVICH, J.M. i DONNELLY Jr., J.H. (2001). *Las organizaciones:
comportamiento, estructura, procesos*. Mèxic: Mac Graw Hill
- GIL MONTE, P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo. Una enfermedad laboral
en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide
- GIL MONTE, P.R. i PEIRÓ, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de
quemarse*. Madrid: Síntesis

- GIL-MONTE, P.R. (2006). *El síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) (burnout): desarrollo y estrategias de intervención*. Ponència presentada al Congrés Penitenciari Internacional. Barcelona, del 30 de març a l'1 d'abril. [PDF]. Recuperat de http://www.gencat.net/justicia/doc/doc_35502945_1.pdf
- GIL, A. (1993). *Aplicació d'un programa de control d'estrès a funcionaris del servei interior de presons*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada
- GIL, F., RICO, R. i SÁNCHEZ-MANZANARES, M. (2008). “Eficacias de equipos de trabajo”. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1) (p. 25-31). [PDF]. Recuperat de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1535.pdf>
- GILBERT, A (17 de març del 2020). “Caos en tres cárceles de Brasil: se fugan 1.350 presos en medio de motines”. *El Periódico*. Recuperat de <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20200317/carceles-brasil-fugan-1350-presos-motines-coronavirus-7892809>
- GILBREATH, B. i KARIMI, L. (2012). “Supervisor behavior and employee presenteeism”. *International Journal of Leadership Studies*, 7 (1) (p. 114-131). School of global Leadership & Entrepreneurship, Regent University. [PDF]. Recuperat de https://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol7iss1/IJLS_Vol7Iss1_Gilbreath_pp114-131.pdf
- GIMÉNEZ SALINAS I COLOMER, E. (1993). “Penas privativas de libertad y alternativas”. *Cuadernos del Instituto Vasco de Criminología*, diciembre (7). Eguzkilore. [PDF]. Recuperat de <https://www.ehu.eus/documents/1736829/2169056/09+-+Penas+privativas+de+libertad.pdf>
- GIRARD, R. (1983). *La violencia y lo sagrado*. Barcelona: Anagrama

- GOFFMAN, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Chicago: Aldine Publishing Company
- GOFFMAN, E. (1984). *Internados*. Buenos Aires: Amorrortu
- GOLEMAN, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Nova York: Bantam Books
- GOLEMAN, D. (2012). *Inteligencia social. La nueva ciencia de las relaciones humanas*. Barcelona: Kairós
- GOLEMAN, D. (2013). *FOCUS: Desarrollar la atención para alcanzar la excelencia*. Barcelona: Kairós
- GÓMEZ FERNÁNDEZ, J.M. (1999). *Recursos humanos. Fundamentos del comportamiento humano en la empresa*. Madrid: Encuentro
- GÓMEZ MARTÍN, V. (2003). “La seguridad, mata o garantiza la libertad? Teorización.” *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 13. Recuperat de <https://www.raco.cat/index.php/RCSP/article/view/121601/172493>
- GONZÁLEZ GARCÍA, K. (2002). “Acción sindical y preventiva contra los riesgos psicosociales. El mobbing”. *Lan Harremanak*, 2 (7) (p. 183-194). Recuperat de http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5820/5496
- GONZÁLEZ RIVERA, J.L. (2005). *El maltrato psicológico*. Madrid: Espasa
- GONZÁLEZ ROMERO, R. (2016). *Pena de privación de libertad y reinserción social*. [Treball de Fi de Grau]. Logronyo: Universitat de La Rioja
- GONZÁLEZ RUS, J.J. (1994). “La custodia domiciliaria bajo control electrónico. Aproximación a su contenido y clases”. *VIII Jornadas penitenciarias andaluzas* (1991). Junta d’Andalusia, Sevilla

- GONZALVO, G. (1986). *La Pau i la treva a Catalunya: Origen de les Corts Catalanes*.
Barcelona: La Magrana
- GONZALVO, G. (1994). *Constitucions de Pau i Treva de Catalunya (segles XI i XIII)*.
Barcelona: Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya. Recuperat de
<https://www.parlament.cat/document/cataleg/48156.pdf>
- GOODEY, J.O. (2008). "Migration, crime and victimhood: responses to sex trafficking in the EU". *Sage. Punishment & Society*. Recuperat de
<https://doi.org/10.1177%2F14624745030054003>
- GORDON, J.R. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Mèxic: Prentice Hall Hispanoamericana
- GORRITI, M. (2012). *La evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. Crisis Econòmica i Función Pública*. Navarra: Editorial Aranzadi
- GRUENFELD, D. H.; KELTNER, D. J.; i ANDERSON, C. (2003). "The effects of power on those who possess it: How social structure can affect social cognition". A: G.V. Bodenhausen i A. J. Lambert (Ed.). *Foundations of Social Cognition: A Festschrift in Honor of Robert S. Wyer, Jr.* (p. 237-261). Mahwah, Nova Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- GUDÍN RODRIGUEZ MAGARIÑOS, F. (2005). Cárcel electrónica. El modelo del Derecho norteamericano. *La ley penal, noviembre (21)* (p. 38-51)
- GUDÍN RODRIGUEZ MAGARIÑOS, F. (2005). *Sistema Penitenciario y revolución telemática. ¿El fin de los muros en las prisiones?*. Madrid: Slovento
- GUDÍN RODRIGUEZ MAGARIÑOS, F. (2007). *Cárcel electrónica. Bases para la creación del sistema penitenciario del siglo XXI*. València: Tirant lo Blanch

- GUNN, J. (1991). *Treatment Needs of Prisoners with Psychiatric Disorders*. King's College London: KCL Institute of Psychiatry. Recuperat de https://www.researchgate.net/publication/21242765_Treatment_Needs_of_Prisoners_with_Psychiatric_Disorders
- HAMMOND, J.S., KEENEY, R. i RAIFFA, H. (1999). *Decisiones Inteligentes. Guía práctica para tomar mejores decisiones*. Barcelona: Gestión 2000
- HARTJEN, C. (1997). The criminality of women and girls in India. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*. 21 (2) (p. 287-303). <https://doi.org/10.1080/01924036.1997.9678600>
- HARVARD LAW REVIEW, (2014) *Classification and housing of transgender inmates in American prisons*, 127 (6) (p. 1746-1766)
- HAWKINS, G. (1976). *The prison: Policy and practice*. Chicago: University of Chicago
- HAZEL, L.N. (2009). *No hi ha mal que duri cent anys*. Ciutat de Mèxic: Época
- HEIDENSOHN, F. (1995). *Women and crime*. Nova York: New York University Press
- HELLY, D. (2002). “Primacía de los derechos o cohesión social: Los límites del multiculturalismo canadiense”. *Acciones e Investigaciones Sociales*, octubre (15) (p. 5-28). [PDF]. Recuperat de https://sociales.unizar.es/sites/sociales.unizar.es/files/users/sociales/AIS/15_AIS/ais15.pdf
- HEREDIA URZÁIZ, I. (2011). *Control Y Exclusión Social: La Ley de vagos y maleantes en el primer Franquismo*. Universitat de Saragossa. [PDF]. Recuperat de <https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/28/93/08heredia.pdf>
- HERNÁIZ BALDOMERO, J. (2008). *Ley de vagos y maleantes*. [Treball de recerca]. Institut Valerià Pujol

- HERNÁNDEZ, J.A. (27 de març del 2014). “El Poder Judicial censura el proyecto de la ‘ley Fernández’ por ‘inconstitucional’”. *El País*. Recuperat de https://elpais.com/politica/2014/03/27/actualidad/1395929943_933095.html#sumario_1
- HESKIA TORNQUIST, J. (2001). “Las penas comunitarias y el problema del crimen”. *Revista de Estudios Criminológicos y Penitenciarios*, noviembre (3) (p. 29-55). Santiago de Chile
- HIRIGOYEN, M.F. (2007). *El acoso moral*. Buenos Aires: Paidós
- HIRSCHI, T. (1969). *Causes of Delinquency* (p. 16-26). University of California Press. Berkeley i Los Angeles
- HITPASS HEYL, B. (2011). “¿Reingeniería, rediseño o mejora de procesos de negocio?”. [Web]. *Revista GERENCIA*. Recuperat de <http://www.emb.cl/gerencia/articulo.mvc?xid=523>
- HOBBS, T. (1980). *Leviatán, o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*. Mèxic: F.C.E.
- HOBBS, T. (2000). *De Cive*. Madrid: Alianza Editorial
- HOGAN, N.L. (2013). The Impact of Correctional Officer Perceptions of Inmates on Job Stress. *National Institute of Corrections*. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://nicic.gov/impact-correctional-officer-perceptions-inmates-job-stress>
- HOMEL, P. (2009). “Lessons for Canadian crime prevention from recent international experience”. *Institute for the Prevention for Crime Review*, 3 (p. 13-39). Recuperat de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.393.8454&rep=rep1&type=pdf>

HORWITZ, A.V. (1990). *The Logic of Social Control*. Nova York: Plenum Press

http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/recerca/treballs_recerca/treballs_de_recerca_subvencionats/treballs_de_recerca_realitzats/2010/mixtos/m01_mjfejoo_rol_treball.pdf

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TEXTOS%20LEGALES/Guias%20%20legislacion%20%20disposiciones%20normativas/GuiasTecnicas/Directrices%20basicas%20desarrollo%20PRL%20en%20AGE.pdf>

HOWARD, J. (2003). *El Estado de las prisiones en Inglaterra y Gales*. Mèxic: Fons de Cultura Econòmica

HUMAN RIGHTS WATCH (31 de març del 2020). “Dimensiones de derechos humanos en la respuesta al COVID-19”. [Publicació weblog]. Recuperat de

https://www.hrw.org/es/news/2020/03/31/dimensiones-de-derechos-humanos-en-la-respuesta-al-covid-19#_Toc36462297

IDESCAT. *Anuari estadística de Catalunya*. Recuperat de <http://www.idescat.net/>

IÑIGUEZ, LUPICINIO. (2006). *Análisis del discurso: manual para las ciencias sociales*. Barcelona: Editorial UOC

INSTITUT DE SALUT PÚBLICA DEL QUEBEC (Institut de la santé publique du Quebec)
Recuperat de <http://www.inspq.qc.ca/>

INSTITUT NACIONAL DE SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL. *Notas Técnicas de Prevención*

NTP 439. *El apoyo social* (1997)

NTP 476. *El hostigamiento psicológico en el trabajo. Mobbing* (1998)

NTP 489. *Violencia en el lugar de trabajo* (1998)

NTP 854. *Acoso psicológico en el trabajo* (2009)

Recuperat de

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&do=Terminos&letraSel=TODAS>

International Perspective, Key findings from the 2004-2005 ICVS and EU ICS. Boom Juridische uitgevers, WODC. La Haya. Recuperat de http://rechten.uvt.nl/icvs/pdffiles/ICVS2004_05.pdf

IRWIN, J. i CRESSEY, D. (1962) "Thieves, Inmates and the Inmate Culture". *Social problems*. Vol.10 (2) (p. 142-155). Califòrnia: University of California Press on behalf of the Society for the Study of Social Problems

IRWIN, J. (1980) *Prisons in Turmoil*. Chicago: Little Brown

ITURRALDE, J.de (1978). *La guerra de Franco, los vascos y la Iglesia*. (p. 433). Sant Sebastià: Publicaciones del Clero Vasco

JANASHVILI, L (2018). *Human Trafficking y la prevención administrativa de una nueva esclavitud*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB

JANEKSELA, G. (1997). Female criminality: An overview. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 21 (2). Recuperat de <https://doi.org/10.1080/01924036.1997.9678595>

JANSEN, S. (2014). *El paraíso de los pobres*. Barcelona: El ático de los libros

JAUVIN, N., VÉZINA, M., DUSSAULT, J., MALENFANT, R., BOURBONNAIS, R. i

- APRIL, M. (29 de maig del 2003). *Recherche sur les effets du travail en détention sur l'absentéisme au travail, la santé et la sécurité du personnel*. Fonds de recherche sur la société et la culture (FRSC). [PDF]. Recuperat de http://www.ripost.qc.ca/fileadmin/user_upload/publications/fichiers/Jauvin_et_al._2003_Recherche_sur_effets_volet_qualitati_ENTREVUESf_01.pdf
- JENNESS, V. i FENSTERMAKER, S. (31 d'octubre del 2013). "Agnes goes to prison: Gender Authenticity, Transgender Inmates in Prisons for Men, an Pursuit of 'e real Deal'". *Gender & Society*, 28 (1) (p. 5-31). <https://doi.org/10.1177/0891243213499446>
- JIMÉNEZ BURILLO, F. i CLEMENTE DÍAZ, M. (1986). *Psicología social y sistema penal*, Madrid: Alianza Editorial
- JIMÉNEZ GÁLVEZ, J. (19 de febrer del 2014). "Las polémicas de extranjería. De manifestaciones a recursos de inconstitucionalidad, recorrido por una controvertida norma". *El País*. Recuperat de https://elpais.com/politica/2014/02/19/actualidad/1392804222_226752.html
- JIMÉNEZ TELLO P., BALLBÉ MALLOL M.(2010). "La auditoría y evaluación como un instrumento decisivo para el desarrollo global de los derechos de la mujer en la sociedad del conocimiento". *Revista Nomos*, n. 30 (1) (p. 265)
- JIMÉNEZ TELLO, P. i BALLBÉ MALLOL, M. (2010). La auditoría y evaluación como un instrumento decisivo para el desarrollo global de los derechos de la mujer en la sociedad del conocimiento. *Revista do Curso de Maestrado em Direito da UFC*, vol. 30.1 (gener). Fortaleza (p. 271)

- JOHNSON, J. i HALL, E. (octubre del 1988). “Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population”. *American Public Health Association*. 78 (10) (p. 1336-1342). Recuperat de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434/>
- JOHNSTON, N. (2000). *Forms of Constraint: A history of prison architecture* (Nova edició). Urbana. Chicago: University of Illinois Press
- JUNYEN, E. (1975). *La Pau i la Treva*. Barcelona: Rafael Dalmau
- KAJSTURA, A. (30 octubre, 2013). *Prison Gerrymandering in Massachusetts: How the Census Bureau prison miscount invites phantom constituents to town meeting*. <https://www.prisonersofthecensus.org/ma/towns.html>
- KARASEK, R. (12 d'octubre del 2017). “Job Demand Control Model by Robert Karasek”. *ToolsHero*. Recuperat de <https://www.toolshero.com/stress-management/job-demand-control-model/>
- KATZEMBACH, J.R. i SMITH, D. (1996). *La Sabiduria De Los Equipos*. Madrid. Díez de Santos
- KAUFFMAN, K. (1988). *Prison officers and their World*. Cambridge: Harvard University Press
- KELLY, JEFFREY A. (2002). *Entrenamiento en habilidades sociales* (6a edició). Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer
- KIMMETT, E. (desembre del 2005). “Bullying, Victimization and safer prisons”. *Probation journal: the journal of community*, 52(4) (p. 390-400). Recuperat de <https://doi.org/10.1177%2F0264550505058948>

- KRIMINAL FORSORGEN. (1994). *Programme and Principles for Prison and Probation Work in Denmark*. Kriminal Forsorgen. [PDF]. Recuperat de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/legislacion39978.pdf>
- KRUG, E.G., DAHLBERG, L.L., MERCY, J.A. ZWI, A.B. i LOZANO, R. (2003). *Informe mundial sobre violencia y Salud*. [PDF]. *Publicación Científica y Técnica*, 588
- KÜBLER-ROSS, E. i KESSLER, D. (2007). *On grief and grieving: finding the meaning of grief through the five stages of loss*. Nova York: Scribner
- LACASTA REVERTE, M.A. i GARCÍA RODRÍGUEZ, E.D. (2014). *El duelo de los cuidados paliativos*. [Web]. SECPAL. Recuperat de <https://www.secpal.com/EL-DUELO-EN-LOS-CUIDADOS-PALIATIVOS>
- LACALZADA DE MATEO, M.J. (2012). *Concepción Arenal: mentalidad y proyección social*. Saragossa: Prensas Universitarias de Zaragoza (p. 152-155)
- LAHERA MARTÍN, M. i GÓNGORA YERRO, J.J. (2002). *Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. [PDF]. Institut Navarrès de Salut Laboral. Recuperat de <https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf>
- LAMBERT, E. (2004). The impact of job characteristics on correctional staff members. *The Prison Journal*, Vol. 84 (2) (p. 208-227)
- LARRAURI, E. (1994). *Mujeres, derecho penal y criminología*. Madrid: Siglo XXI Editores
- LARRAURI, E. (2005). “Populismo punitivo”. Conferència de clausura del *II Congrés espanyol de Criminologia*. Barcelona, del 21 al 23 d'abril

LARRAURI, E. i BLAY, E. (Coord.) (2011). *Las Penas comunitarias en Europa*. Madrid: Trotta

LARRAURI, E. (2015). *Introducción a la criminología y al sistema penal*. Madrid: Trotta

LARRAURI, E. (2019). “Presentación. Stateville revisited: debates con James B. Jacobs sobre la vigencia de su obra cuarenta años después”. Universitat Pompeu Fabra. Grupo de Investigación en Criminología y Sistema Penal. *Revista PAPERS*, 104 (3). Recuperat de <https://papers.uab.cat/article/download/v104-n3-larrauri/2638-pdf-es>

Les condicions de feina a la Unió Europea. (s/d). [PDF]. Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida y de Treball. Recuperat de [https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Working%20Conditions%20\(Sp\).pdf](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Working%20Conditions%20(Sp).pdf)

LAVOIE, J.; CONNOLLY, D. i Roesch, R. (2006). “Correctional Officer’s Perceptions of Inmates with Mental Illness: The Role of Training and Burnout Syndrome”. *International Journal of Forensic Mental Health*, Vol. 5(2). (p. 151- 166)

LEÓN VILLALBA, J. de. i RODRIGUEZ YAGÜE, C. (2004). *Las prisiones españolas en cifras*. [PDF]. Universitat de Castella-La Manxa. Recuperat de <http://www.cienciaspenales.net/files/2016/07/7las-prisiones-espanolas-en-cifras.javierdeleoncristina-rodriguez.pdf>

LEVI, L. (1991). “Work, order and wellbeing. An overview”. A: D.V. *A healthier work environment. Basics cocepts and methods of measurament. Proceedings of an international meeting*, Estocolm

LEWIN, K. (1947). "Group decision and social change". A: G.E.Swanson, T.M. Newcomb i E.I. Hartley (Ed.), *Readings In SocialPsychology*. Nova York: Holt. Recuperat de https://archive.org/stream/in.ernet.dli.2015.187150/2015.187150.Readings-In-Social-Psycbology_djvu.txt

Ley 154/1963, de 2 de diciembre de 1963 de creación del Tribunal y Juzgados de Orden Público.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *BOE*, núm. 269 § 24292 [PDF]. Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. *BOE*, núm. 239 § 23708 [PDF]. Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-23708>

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Jefatura del Estado *BOE*, núm. 281 § 25444 [PDF]. Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

Lideratge i transformació social. Barcelona: Fundació Jaume Bofill

LIEBLING, A. (2006) The role of the prison environment in prison suicide and prisoner distress. pp. 16-28 en *Preventing suicide and other self-harm in prison*, editado por G. E. Dear. Basingstoke: Palgrave-Macmillan.

LIEBLING, A.; PRICE, D. i SHEFER, G. (2011). *The Prison Officer*. New York: W.P. Prison Service Journal.

LISZT, F.V. (1999). *Tratado de Derecho penal* (p. 200). Tom III. Madrid: Editorial Reus

LIVINGSTONE, S. i OWE, T. (1993). *Prison Law-Text and Materials*. Oxford: Clarendon Press

LLACUNA MORERA, J. i LÓPEZ FERNÁNDEZ, E. (2002). *NTP 665: La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales*. [PDF]. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Recuperat de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_665.pdf

LLACUNA MORERA, J.; PUJOL FRANCO, L. (2003). *NTP 685. La comunicación en las organizaciones*. [PDF]. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Recuperat de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf

LOMBROSO C. i FERRERO G. (1923). *La donna delinquente. Prostituta/e la donna normale*. Nàpols: Torino Fratelli Bocca. Londres: Verso

LÓPEZ CAMPS, J. i GADEA CARRERA, A. (1995). *Servir al Ciudadano. Gestión de la calidad en la Administración pública*. Barcelona: Gestión 2000

LÓPEZ CAMPS, J. i GALDEA CARRERA, A. (1995). *Servir al ciudadano. Gestión de la calidad en la Administración Pública*. Barcelona: Gestión 2000

LÓPEZ LATORRE, M.J.; GARRIDO GENOVÉS, V. i ROSS, R. (2001). *El programa de pensamiento prosocial: avances recientes*. València: Tirant lo Blanch

LÓPEZ MELERO, M. (2015). *Los derechos fundamentales de los reclusos*. Madrid: Edisofer S.L.

- LÓPEZ ORTEGA, J.J. (2004). “Intimidad informática y Derecho penal. La protección penal de la intimidad frente a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación”. *Cuadernos de Derecho Judicial*. 9 (p. 107-142). Madrid
- LÓPEZ, J.A i CAMPS, P. (1999). “Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral”. *Mapfre Medicina*.10 (4) (p. 253-260)
- LORENZO RUBIO, C. (2013). *Cárceles en llamas. El movimiento de presos sociales en la transición*. Barcelona: Virus Editorial
- LÖSEL, F. (2002). “¿Sirve el tratamiento para reducir la reincidencia de los delincuentes sexuales?”. A: REDONDO, S. (Coord.). *Delincuencia sexual y sociedad*. Barcelona: Ariel
- LUHMAN, N. (1990). *Political Theory in the Welfare State*. Berlín: Walter de Gruyter
- LUHMAN, N. (1998). *Sistemas sociales: lineamientos para una teoría*
- LUQUE, E.; FERRER, M. i CAPDEVILA, M. (2004). *La reincidència penitenciària a Catalunya*. Barcelona: Centre d’Estudis Jurídics
- LUQUE, M.E.; REDONDO i S, FUNES, J. (1992). *Avaluació de la formació inicial en una mostra de funcionaris penitenciaris*. Barcelona: Centre d’Estudis Jurídics (documents de treball)
- LYON, D. (1995). *El ojo electrónico. El auge de la sociedad de vigilancia*. Madrid: Alianza Editorial
- MACK. A. (2005). *El concepto de la seguridad humana*. Fuhem. [PDF]. Recuperat de http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Cohesión%20Social/Concepto%20de%20seguridad%20humana_AMack.pdf

- MACKENZIE, D.L. (1987). Age and Adjustment to Prison: Interactions with Attitudes and Anxiety. *Criminal Justice and Behavior* (4) 14 (pp.427-447).
- MAGLES (25 de juny del 2018). “Triángulos Rosas Españoles, Opresión Durante El Franquismo”. *Magles Revista para mujeres que entienden*. [Publicació weblog]. Recuperat de <http://www.maglesrevista.es/triangulos-rosas-espanoles-opresion-durante-el-franquismo/>
- MAIR, P. (2015). *Gobernando el vacío*. Madrid: Alianza Editorial
- MANDELA, N. (2002). *Prólogo del Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*. Washington DC. Recuperat de https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
- MAPELLI CAFFARENA, B. (2006). “Una nueva versión de las normas penitenciarias europeas”. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 08 (1) (p. 1-44). [PDF]. Recuperat de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/51020/Una%20nueva%20versión%20de%20las%20normas%20penitenciarias%20europeas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MARANTZ, E. (2014). *Les prisons de Marseille aux XIX^e et XX^e siècles, un laboratoire architectural au service d'un projet social*. *Livraisons d'histoire de l'architecture* (27). Recuperat de <https://journals.openedition.org/lha/349>
- MARDOMINGO SANZ, M.J. (2000). Problemas de conducta y violencia ambiental. *Cuadernos de Bioética, gener-març* (41). [Web]. Recuperat de <http://aebioetica.org/cuadernos-de-bioetica/archivo-historico/ano-2000/numero-41.html>

- MARK MOTIVANS, Ph.D. (2018). “Immigration, Citizenship, and the Federal Justice System, 1998-2018”. *OFFICE OF JUSTICE PROGRAM. Bureau of Justice Statistics*. [PDF]. Recuperat de <https://bjs.gov/content/pub/pdf/icfjs9818.pdf>
- MARORAL, V. *La exclusión no solo es económica y social, también significa la pérdida de la ciudadanía*. [Publicació weblog]. <http://victorinomayoral.blogspot.com>
- MARSHALL, W.L. i SERRAN, G.A. “Tratamiento del agresor sexual”. A: SANMARTÍN, J. (Coord.). *El laberinto de la violencia. Causas, tipos y efectos*. Barcelona: Editorial Ariel
- MARTÍ i JUSMET, F. (1990). “La seguridad ciudadana”. A J. BORJA, M. CASTELLS, R. DORADO i I. QUINTANA (Ed.). *Las grandes ciudades en la década de los noventa* (p. 581-594). Madrid: Sistema
- MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L. (1975). *La clausula de orden público como limite - impreciso y creciente- del ejercicio de los derechos*. Madrid: Cívitas
- MARTÍN, C. (1996). “The impact of equal opportunities policies on the day-to-day experiences of women police constables”. *The British Journal of Criminology*, 36 (4), (p. 510-528). Recuperat de <http://www.jstor.org/stable/23638078>
- MARTÍN, J. i NORMAN, A. (1973). *The computerized Society*. Nova York: Peguin, Random House
- MARTÍNEZ DE PISÓN, J. (2003). *Poderes Públicos y Religión. El difícil compromiso con la libertad de conciencia* (p. 295-307). [PDF]. Universitat de La Rioja. Recuperat de http://www.google.es/url?url=http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2240567.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=VOZTVO7AO5DtaoSbgbAI&ved=0CD0QFjAI&usg=AFQjCNH3Z1UvhkUzThZ_e61SjccL35tsng

- MARTÍNEZ FRESNEDA, G. (10 d'octubre del 1992). "La reforma nació muerta". *El país*.
- MARTÍNEZ QUIRANTE, R. (2002) *Armas: ¿libertad americana o prevención europea?*
Barcelona: Ariel Derecho
- MARTÍNEZ QUIRANTE, R. (16 de novembre del 2015). "Armas en Estados Unidos: Sangre y negocio". *AHORA*. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.ahorasemanal.es/armas-en-estados-unidos:-sangre-y-negocio>
- MARTÍNEZ QUIRANTE, R. i RODRÍGUEZ, J. (2018). *Inteligencia artificial y armas autónomas letales*. Trea
- MATEO ÁLVAREZ, J.L. (2013). *La Gestió Dels Riscos Als Serveis Penitenciaris*. [Tesina].
- MATHIESEN, T. (2005) "Diez razones para no construir más cárceles". *Nueva doctrina penal*, n.1 (p. 3-20). Buenos Aires
- MEDINA, J.J. i Justina, J.R. (Dir.). *Políticas y estrategias de prevención del delito y seguridad ciudadana*. Madrid: Edisofer
- MELOSSI, D. (2003). "In a peaceful life: migration and the crime of modernity in Europe/Italy". *Punishment and Society*, n.5
- MÉNDEZ ÁLVAREZ, C.E. (2006) *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC.Un método de análisis para su intervención* (p. 1-146). Universitat del Rosario
- MENDIETA COLMENERO, J. (2013). *El efecto de las condenas largas en prisión en Cataluña: Prisionización y Riscanvi*. [Publicació weblog]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra. Recuperat de <https://docplayer.es/16487657-El-efecto-de-las-condenas-largas-en-prision-en-cataluna.html>

METHE, D. i PERRY, J. L. (2003) [Ed. original 1980]. “The impacts of collective bargaining on Local Government services”. A: Thompson, F.: *Classics of Public Personnel Policy*. (3a Ed.) (p. 412-431). Canadà: Thomson

MICIELI, J. (2015). *Stress and the Effects of Working in a High Security Prison*. [PDF].

MINISTERI D'EDUCACIÓ I CIÈNCIA (2007). *Panorama de la educación. Indicadores OSDE 2007. Informe español*. [PDF]. Recuperat de <http://www.mec.es/multimedia/00004656.pdf>

MINISTERI DE DEFENSA. (febrer del 2007). *Modelo Español de Seguridad y Defensa*. [PDF]. Centre Superior d'Estudis de Defensa Nacional

MINISTERI DE JUSTÍCIA. *Plan Estratégico 2008-2011*. Recuperat de <http://www.noms.justice.gov.uk/news-publicationevents/publications/consultations/RRSP.2008-2011>

MINISTERI DE JUSTÍCIA (2007). *Anuario Estadístico de la Justicia*. Recuperat de <http://www.justice.gouv.fr/index.php?rubrique=10054&ssrubrique=10304>

MINISTERI DE L'INTERIOR. (2021). *Datos estadísticos de la población reclusa*. [PDF]. Recuperat de <https://www.institucionpenitenciaria.es/es/web/home/estad%C3%ADstica-mensual>

MINISTERI DE L'INTERIOR (2014). *Proyecto de ley orgánica de protección de la seguridad ciudadana*. [PDF]. Recuperat de http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/Documents/Proyecto_LOPS_C_11-07-14.pdf

MINISTERI DE L'INTERIOR - SECRETARIA GENERAL D'INSTITUCIONS

PENITENCIÀRIES (2015). *Alimentación*. Recuperat de

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/laVidaEnPrision/PrestacionesYServicios/alimentacion.html>

MINISTERI DE CIÈNCIA I INNOVACIÓ. Informació científicotècnica. Malaltia por coronavirus, Covid-19. [Consultat el 6 d'abril del 2020]. Disponible a:

<https://covid19.isciii.es/>

MINISTERI DE L'INTERIOR. GOVERN D'ESPANYA. (Estadística penitenciaria).

[consultat 3 abril del 2020]. Recuperat de

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html>

MINISTERI DE L'INTERIOR. GOVERN D'ESPANYA. (Gabinet de Premsa). (31 de març del 2020). “Instituciones Penitenciarias distribuye 205 móviles para que los internos puedan comunicar con sus familias por videollamada”. Recuperat de

http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Noticias/Noticias/noticia_0529.html

MINZTBERG, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

MINTZBERG, H. (1995). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel

MIRALLES, T. *Patología criminal: Aspectos biológicos*. (Cap. III). BERGALLI, R.;

BUSTOS RAMIREZ, J. i MIRALLES, T. *El pensamiento criminológico I. Un análisis crítico*. [PDF]. Colòmbia, Bogotà: Temis. Recuperat de

<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2016/06/doctrina43514.pdf>

MONCADA I LLUÍS, S. i LLORENS SERRANO, C. (2004). “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e interención preventiva”. *Riesgos Psicosociales. Cuadernos de derecho Judicial* (p. 17-48). XII. Consell General del Poder Judicial

- MONTALVO ABIOL, J.C. (s/d). *Concepto de orden público en las democracias contemporáneas*. [PDF]. Recuperat de <http://www.gdca.com.mx/PDF/arbitraje/Definicion%20de%20Orden%20Publico.pdf>
- MONTERO HERNANZ, T. (2012) *Legislación Penitenciaria comentada y concordada*. La Ley. Grupo Wolters Kluwer
- MONTESQUIEU. (27 de març del 2002) *Del Espíritu de las leyes*. El libro de bolsillo - filosofía. Madrid: Alianza Editorial
- MORAN, C. (2002) “Mobbing, persecución o psicoterror en el trabajo”. *Capital humano*, n. 175
- MORGON, R. (2001). England and Walles. En: VAN ZYL Smit, D.; Dünkel, F. (Ed.). *Imprisonment Today and Tomorrow*. La Haia: Kluwer Law International
- MORLER D’ALEUX, J. (2010) *Revue française d’études constitutionnelles et politiques*. París: Le Seuil
- MORRIS, N. (1978). “El futuro de las prisiones”. Mèxic: Siglo XXI. A: SANCHA MATA, V. I GARCÍA GARCÍA, J. *Papeles del psicólogo*. (1987) v.30
- MORRISON PIEHL, A. (2 de març del 2004). “The challenge of mass incarceration”. *Criminology and public policy*, n.3 (p. 303-308)
- MOZO, K.G. (2010). *Servicio Penitenciario Federal. Un estudio sobre los modos de objetivación y de subjetivación de los funcionarios penitenciarios en la Argentina actual*. [Tesi doctoral]. Buenos Aires: Facultat de Ciències Socials. Universitat de Buenos Aires

MUÑOZ, A. (1 de maig del 2017). “Así serán las cárceles del futuro”. [Publicació weblog].

El Mundo. Recuperat de

<https://www.elmundo.es/sociedad/2017/05/01/59062117268e3ed26c8b45f6.html>

MUÑOZ CONDE, F. (28 juliol,1982). “Cárceles: el fomento de la delincuencia”. [Publicació weblog]. *El País*. Recuperat de

https://elpais.com/diario/1982/07/28/opinion/396655213_850215.html

MUÑOZ CONDE, F. i GARCÍA ARÁN, M. (2015). *Derecho penal. Parte general* (p. 599).

València: Tirant lo Blanch

MUÑOZ CONDE, F. i GARCÍA ARÁN, M.(2015). *Derecho Penal. Parte General* (p. 573).

València: Tirant lo Blanch

MUÑOZ, G. (7 d’octubre del 2004). “Pedro Jiménez, tan peligroso fuera de la cárcel como inofensivo en ella”. *Elmundo.es*. [Web]. Recuperat de

<https://www.elmundo.es/elmundo/2004/10/07/sociedad/1097170241.html>

MUÑOZ, V. (27 d’abril del 2016). “Interior duplica la subvención a la Conferencia Episcopal para dar misa en prisiones”. *El Boletín*. [Web]. Recuperat de

<https://www.elboletin.com/nacional/133483/interior-duplica-subvencion-episcopal-prision.html>

MURPHY, T. i WHITTY, N. (2007). “Risk and human rights in UK prison Governance”.

British Journal of Criminology, n.47 (p. 798-816)

NACIONES UNIDAS. (1945). *Carta de les Nacions Unides*. [PDF]. Recuperat de

<https://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-i/index.html>

NACIONES UNIDAS. (s/d). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperat de

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

NACIONES UNIDAS, Nova York i Ginebra. (2005). *Los derechos humanos y las prisiones*.

Recuperat de <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training11Add3sp.pdf>

NACIONES UNIDAS. MAINTIEN DE LA PAIX. (gener del 2006) *Au service de la paix. Guidede l'appui aux systèmes pénitentiaires*. Opérations de maintien de la paix des Nations Unies”.

NAVARRO VILLANUEVA, C. (2017). *L'execució de la pena de presó, peculiaritats de l'execució femenina*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB

NELLIS, M. (1991). “The electronic monitoring of offenders England and Wales, Recent developments and future prospects”. *British Journal of Criminology*, vol. 31, n.2

NICOLÁS, L. i CUARESMA, D. (2006). “El papel del criminólogo en el sistema penitenciario: una propuesta de desarrollo profesional”. *III Congreso español de Criminología*. Madrid: UNED, del 5 al 7 d'abril

NIETZSCHE, F. (1987) *Notas sobre el Poder de Castigar. Genealogia de la moral*

NISTAL BURÓN, J. (1995). “Derecho penitenciario”. *Cuadernos de derecho judicial*. (23) (p. 133-203)

NISTAL BURÓN, J. (2002). *La prisión del S. XXI*. I Congreso Europeo de Derecho Penitenciario. X Jornadas Penitenciarias de Andalucía. Jaén: Cámara Oficial de Congreso de Industria de Jaén.

OBSERVATORI DEL SISTEMA PENAL I DELS DRETS HUMANS DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA. (2003). *Condicions de l'empresonament a Catalunya: informe general 2003* (p. 225-232). Barcelona

OLMOS PILDAIN, A. “La libertad de expresión. Especial consideración a la protección jurídica frente a las extralimitaciones en su ejercicio”. *Boletín del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid*, n. 1198

ORGANITZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUT (1998). *Informe mundial sobre la violencia i la salut*. Ginebra

ORGANITZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUT (15 de març del 2020). *Preparedness, prevention and control of COVID-19 in prisons and other places of detention*. [PDF]. Recuperat de http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0019/434026/Preparedness-prevention-and-control-of-COVID-19-in-prisons.pdf?ua=1

ORLY de LABRY, A. i MARTÍN RUIZ, E. (7 d'abril del 2020). *La pandèmia en los centros penitenciarios*. Escola Andalus de Salut Pública. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/la-pandemia-en-los-centros-penitenciarios/>

ONU-HÀBITAT (2003). *El desafío de los asentamientos informales: Informe Mundial sobre los Asentamientos Humanos* (p. 11). Nairobi: ONU-HÀBITAT (2004)

ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES (14 de desembre del 1990). *Directrices de Naciones Unidas para la prevención de la delincuencia juvenil, resolución 45-112 del 14 de diciembre de 1990*

ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES. *Declaració Universal dels Drets Humans*.

PADRÓS, C. (2021). *El asesoramiento y defensa legal de las administraciones públicas*. Atelier Libros

- PACHO L. (9 de març del 2020). “Los motines en las cárceles italianas dejan seis muertos y presos fugados”. *El País*. Recuperat de <https://elpais.com/sociedad/2020-03-09/300-presos-fugados-y-seis-muertos-en-motines-en-las-carceles-italianas-por-las-medidas-contra-el-coronavirus.html>
- PAREDES, J.M. (2013). “El riesgo como construcción conceptual: sobre el uso y abuso de las ciencias sociales en el discurso político-criminal del derecho penal del riesgo”. *Revista catalana de Seguretat Pública*, n.13 (p. 11-29)
- PARÉS, M.; CASTELLÀ, C. i SUBIRATS, J. (2014). *Nous lideratges en moments de canvi*.
- PAVARINI, M. (1992). “Historia de la Idea de Pena. Entre Justicia y Utilidad. La Justificación Imposible?”. A: *Delito y Sociedad*, n.1. Buenos Aires
- PAVARINI, M. (1993). “Perche Correre il Rischio della Prevenzione”. *Sicurezza e Territorio*, n. 2
- PAVARINI, M. (1994). *I Nuovi Confini della Penalità*. Bologna: Editoriale Martina
- PAVARINI, M. (1995). *Introduzione a Primo Rapporto Annuale 1995: La Sicurezza in Emilia Romagna*. A: *Quaderni di Citta Sicure*, 2
- PAVARINI, M. (octubre del 1994). Bisogni di Sicurezza e Questione Criminale. *Rassegna Italiana de Criminologia*, Anno V - n.4. Milà: Giuffr Editore (p. 435-462)
- PEGORARO, J.S. Foro Latinoamericano para la Seguridad Urbana y la Democracia, a.c., (Flasud)-México FLACSO-Mèxico. Àrea de Cultura de la Legalidad. Instituto de Investigaciones Gino Germani-UBA El. (p. 1)

- PEMBERTON, S. (2013). “Enforcing Gender: e Constitution of Sex and Gender in Prison Regimes”. *Women. Gender, and Prison: National and Global Perspectives*, 39 (1) (p. 151-175). <https://doi.org/10.1086/670828>
- PEREDA, C.F. (18 d’agost del 2016). “Las cifras del sistema de prisiones de Estados”. *El País*. Recuperat de https://elpais.com/internacional/2016/08/18/actualidad/1471550483_672073.html
- PEREGIL, F. (5 de març del 2020). “El rey de Marruecos indulta a 5.600 presos a causa del coronavirus”. *El País*. Recuperat de <https://elpais.com/internacional/2020-04-05/el-rey-de-marruecos-absuelve-a-5600-presos-a-causa-del-coronavirus.html>
- PÉREZ BILBAO, J. NOGAREDA CLUIXART, C. (12 de novembre del 2014). *NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. Seminari: Violència en el treball. Factors de Risc, Identificació i mesures preventives*. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social. Espanya
- PÉREZ, C. L. (1992). “Régimen penitenciario y derechos fundamentales”. *Estudios penales y criminológicos* (16) (p. 225)
- PÉREZ FERNÁNDEZ, E. (1997). *Gestió de serveis i tasques de vigilància interior (nivell 1)*. Barcelona: Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada
- PÉREZ FERNÁNDEZ, J.M. (2008). *Un paseo por el reformismo penitenciario del s.XIX a través de la cárcel modelo de Valencia* (p. 179-180). [PDF].
- PINILLA, A. (1972). *Relaciones humanas y laborales en la empresa*. Barcelona: Editores Tecnos Asociados, S.A
- PITCH, T. (1996). “¿Qué es el Control Social?”. *Delito y Sociedad*, n.8 (p. 51-72). DOI: <https://doi.org/10.14409/dys.v1i8.5757>

PLANCHARD, A. (2015). *La procedure disciplinaire penitentiaire et l'article 6 de la convention europeenne des droits de l'homme*. París: UFR de Droit et Science politique.

Recuperat de <https://journals.openedition.org/revdh/1800?file=1>

POLIZIA PENITENZIARIA. (gener del 2016). *Al servizio del Paese*. Sito Ufficiale. www.polizia-penitenziaria.it

POLLACK, O. (1950). *The criminality of women*. Filadèlfia: Temple University Press

PONSA, M. (8 agost 2014) «Quatre Camins compleix amb les exigències de la dignitat».

Recuperat de

<https://www.naciodigital.cat/naciogranollers/noticia/20544/quatre/camins/compleix/amb/exigencies/dignitat>

POTTER, BEBERY A. (1991). *Estrés y rendimiento en el trabajo. Transforme las presiones erodrn productividad*. Mèxic: Trillas

PRESTON, P. (gener del 2007). *Franco y la represión. La venganza del justiciero*.

Londres: School of Economics. [PDF]. Recuperat de

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwixuP->

[GhsPfAhXFrHEKHU_VCmkQFjAAegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fdiagonal.net.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3312405.pdf&usg=AOvVaw3IGkmjCdOiLyCL_1f2xySk](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwixuP-GhsPfAhXFrHEKHU_VCmkQFjAAegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fdiagonal.net.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3312405.pdf&usg=AOvVaw3IGkmjCdOiLyCL_1f2xySk)

PRIETO, E. (2003) *Sobre los límites y posibilidades de la respuesta jurídica al riesgo*. “La obra colectiva la seguridad en la sociedad del riesgo. Un debate abierto”. Barcelona: Atelier

PRISON STATISTICS: ENGLAND AND WALES 2001. (2003). Home Office. [PDF].

Recuperat de

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/251049/5743.pdf

PRISON INSIDER. (6 d'abril del 2020). "España: las cárceles, una «olla a presión»".

[Publicació Weblog]. Recuperat de <https://www.prison-insider.com/es/articulos/espagne-las-carceles-una-olla-a-presion>

PRISON INSIDER (s/d). *Comparació*. [Web]. Recuperat de <https://www.prison-insider.com/es/compare/es/ru>

PUIGCARBÓ, F. (22 d'octubre del 2018). "L'autodeterminació dels robots". *Blog d'en*

Francesc Puigcarbó. [Publicació weblog]. Recuperat de

<https://blocfpr.blogspot.com/2018/10/lautodeterminacio-dels-robots.html>

PUMARES PUERTAS, J. (2007). *Las nuevas exigencias de la Seguridad Corporativa. La Seguridad Corporativa. Nuevos Retos. Nuevas Exigencias. Realineación después del IIS*

RAMIÓ, C. (2006). "Repensar la presó: Alternatives organitzatives a una institució tradicionalment jeràrquica". *Ponència presentada al Congrés Penitenciari Internacional: La funció social de la política penitenciària*. Barcelona, 30 i 31 de març i 1 d'abril

RAMIÓ, C. (31 maig, 2019). Carles Ramió: "Hay que dinamitar el actual modelo de empleo público". *Savia*. [Web Blog Post]. Recuperat de <https://www.savia.net>

RAMÍREZ HERNÁNDEZ, O. (2014). *La influència de la Direcció Pública Professional en la implementació de sistemes d'avaluació de l'acompliment*. [Treball de Fi de Màster].

Barcelona: UB. Recuperat de

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/60131/1/Olga%20Ramirez.TFM%20Gestio%20Publica%20Avançada.pdf>

RAMÍREZ, R. ABRE, J.L. i BAIL, M.H. “Work motivation, fundamental factor for achievement of organizational objectives: Case of a steel pipe manufacture company”.

International Journal of good Conscience. Vol. 3, n.1 (p. 143-185)

RASMUSSEN, A. F. *Fra socialstat til minimalstat* (Del Estado Social al Estado Mínimo).

Recuperat de <http://www.senyt.dk/bilag/FRSOCTILMINIM.pdf>

REAL ACADEMIA DE LA HISTORIA. (2018). Recuperat de

<http://dbe.rah.es/biografias/13291/luis-jimenez-de-asua>

REAL ACADEMIA DE LA HISTORIA. (2018). Recuperat de

<http://dbe.rah.es/biografias/11463/victoria-kent-siano>

Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.

BOE núm.40, § 3307(1996)

Real Decreto 840/2011, de 17 de junio, por el que se establecen las circunstancias de ejecución

de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad y de localización permanente en centro penitenciario, de determinadas medidas de seguridad, así como de la suspensión de la ejecución de la penas privativas de libertad y sustitución de penas. *BOE núm. 145*, § 10598 (2011)

RECASENS I BRUNET, A. (1991) “Enfoques histórico-ideológicos sobre el concepto de aparato policial”. *Sociology of Penal Control within the framework of the Sociology of Law*.

Oñati: Institut Internacional de Sociología Jurídica

RECASENS I BRUNET, A. (2000). “Elementos emergentes de inseguridad ciudadana”.

Revista catalana de Seguretat Pública, n.6-7 (p. 13-35)

RECASENS I BRUNET, A. “La seguridad, el sistema de justicia criminal y la policia”.

A: *Sistema penal y problemas sociales* (p. 309). Recuperat de

[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/166126/9275315884.pdf?sequence=1&isA](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/166126/9275315884.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[lloed=y](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/166126/9275315884.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Recuperat de

https://www.who.int/violence_injury_prevention/injury/en/WVstateart.pdf

RED DE SEGURIDAD HUMANA. (2003). *Comprendiendo los derechos humanos. Manual sobre educación de los derechos humanos*. Miniseri de Relacions Exteriors de la República d'Àustria en col·laboració amb el Centre Europeu d'Invenstigació i Capacitació Sobre Drets Humans i Democràcia (ETC). Àustria

REDONDO ILLESCAS, S. i GARRIDO GENOVÉS, V. (2013). *Principios de Criminología* (p. 297) (4a edició). València: Tirant lo Blanch

REDONDO, S.; FUNES, J. i LUQUE, E. (1993). *Justícia penal i reincidència*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada

REDONDO, S.; NAVARRO, J.C.; MARTÍNEZ, M., LUQUE, E. i ANDRÉS, A. (2005). “Evaluación del tratamiento psicológico de los agresores sexuales en la prisión de Brians”. *Boletín criminológico*, n.79

REDONDO, S.; ROCA, M. i PEREZ, E. (1991). “Análisis de conducta aplicado en una prisión: El sistema de fases progresivas”. *Papeles del psicólogo*, n.48, (febrer). Recuperat de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=486>

REEVE, J. (1994) *Motivación y Emoción*. Madrid: McGraaw-Hill

Reglament Penitenciari. Reial Decret 190/1996, de 9 febrer. *BOE*, 15 de febrer del 1996.

REGLES PENITENCIÀRIES EUROPEES. (2006). [PDF]. Recuperat de http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/legislacion/REG_PEN_EUR_ES.pdf

- REYES ECHANDÍA, A. (1984). *Legislación y Seguridad Nacional en América Latina, relación en la reunión sobre El Control Social en América Latina*. Sitges: Universitat Internacional Méndez Pelayo
- RICHARDSON, F. (1999). "Electronic tagging of offenders: Trials in England". *The Howard Journal, Vol. 38, n.2*
- RIBAS IÑESTA, E. (1977). "Observaciones metodológicas sobre un programa de prevención y rehabilitación de delincuencia". A Bijou, S. i RIBES IÑESTA, E. (1978). *Modificaciones de conducta* (p. 147-160)
- RICHMAN, L.S. i LEARY, M.R. (2009) "Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms on interpersonal rejection". *A multimotive model. Physiological Review, n.116* (p. 365-383)
- RIOS MARTÍN, J.C. (2011). *Manual de ejecución penitenciaria. Defenderse de la cárcel*. Madrid: Colex
- RÍOS MARTÍN, J.C. i CABRERA CABRERA, P.J. (octubre del 1998). "La cárcel, descripción de una realidad". *Cáritas, suplemento n. 388*
- RIVERA BEIRAS, I. (1992). *Cárcel y Derechos Humanos. Un enfoque relativo a la defensa de los derechos fundamentales de los reclusos*. Barcelona: J.M. Bosch
- RIVERA BEIRAS, I. (1994). "Cultura de la resistencia. Los movimientos de defensa de los derechos fundamentales de los reclusos en Europa occidental". *Argumentos i propostes, n.3*. Barcelona
- RIVERA BEIRAS, I. (1997). *La cárcel en el sistema penal. Un análisis estructural*. (2a edición revisada conforme al Codi Penal del 1995 i RP del 1996). Barcelona: J.M. Bosch

- RIVERA BEIRAS, I. (1997). *La devaluación de los derechos fundamentales de los reclusos. La construcción jurídica de un ciudadano de segunda categoría*. Barcelona: J.M.Bosch
- RIVERA BEIRAS, I. (2003). *La cárcel y el sistema penal (en España y en Europa)*. A: *Sistema Penal y problemas sociales*. A BERGALLI, R. València: Tirant lo Blanch
- RIVERA BEIRAS, I. (2005). *Política criminal y sistema penal: viejas y nuevas racionalidades punitivas*. Anthropos / Observatori del Sistema Penal i els Drets Humans. Barcelona (p. 204-212). Recuperat de http://books.google.es/books?id=08U6YzEs_skC&printsec=copyright&dq=krim+en+dinamarca,&source=gbs_toc_s&cad=1
- RIVERA BEIRAS, I. (2005). *Recorridos y posibles formas de penalidad*. Barcelona: Anthropos (1a edició)
- RIVERA BEIRAS, I. (2007). *Descarcelación. Principios para una política pública de reducción de la cárcel*. València: Tirant lo Blanc. Colección *Alternativa*
- RIVERA BEIRAS, IÑAKI (Coord.) (1994). *Tratamiento Penitenciario y Derechos Fundamentales*. Barcelona: J.M. Bosch
- ROACH ANLEU, S.; MAZEROLLE, L. i PRESSER, L. “Third-party policing an dinsurance: the case of market-baset crime prevention”. *Law and policy*, 22. Recuperat de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-9930.00086>
- ROBAINA ESPINOSA, E. (s/d). “Un poco de historia: La Ley de vagos y maleantes de 1933 en adelante”. *Law Center Social*. Recuperat de <http://lawcenter.es/w/file/view/725/un-poco-de-historia-la-ley-de-vagos-y-maleantes-de-1933-en-adelante>
- ROBBINS, S.P. (1999). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica (7a Edició)*. Universitat Estatal de San Diego. Prentice-Hall Hispanoamericana

- ROBBINS, S.P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a edició). Mèxico: Prentice Hall
- ROBBINS, S.P. i JUDGE, T.A. (2009). *Comportamiento organizacional. Decimotercera edición*. Mèxic: Pearson Educación
- ROBINS, E.P. (2011). “Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica”. Universitat Estatal de San Diego. [PDF]. <https://es.slideshare.net/sanamuro/comportamiento-organizacional-robbins-stephen-p7ma-edicin>
- RODIER, C. (2006). *Analysis of the external dimension of the EU's asylum and immigration policies*. Brussel·les: Parlament Europeu
- RODRÍGUEZ ALONSO, A. (1995). “Reflexiones críticas al ejercicio del tratamiento penitenciario: realidad o ficción”. *Actualidad Penal*, n. 14 (p. 183-200)
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, S. (2013) *Calidad Policial y Ciudadanía*. [Tesi doctoral]. Barcelona: UAB
- RODRÍGUEZ MENÉS, J.; LARRAURI PIJOAN, E. i GÜERRI FERRÁNDEZ. C. (2018). “Percepción de la calidad de vida en prisión. La importancia de una buena organización y un trato digno”. *Revista Internacional de Sociología* 76 (2)
- RODRÍGUEZ, R. (23 de setembre del 2011). *España es número uno en Europa Occidental en presos y cárceles. Te interesa España*. [Publicació weblog]. Recuperat de http://www.teinteresa.es/espana/Espana-Europa-Occidental-presos-carceles_0_559746109.html
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. (2007). “Negociación Colectiva sobre representación de los trabajadores en la empresa”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.68

- RODRÍGUEZ, A., SAMANIEGO, C. i ORTIZ, I. (1996). “Causas y efectos del absentismo laboral”. *Auditoria pública. Revista de los órganos autonómicos de control externo*, octubre (7). [PDF]. Recuperat de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwib3pbptPDfAhXE7eAKHaSqD7EQFjAAegQIChAC&url=https%3A%2F%2Fwww.egarsat.es%2Fcontent%2Fdownload%2F2446%2F384540%2Ffile%2FCausas%2520y%2520efectos%2520del%2520absentismo%2520laboral.pdf&usg=AOvVaw0SBLSQkL69BKXN-1MmNqBy>
- RODRÍGUEZ, L.G. (2004). *Cómo gestionar tu vida*. Recuperat de <https://www.gestiopolis.com/como-gestionar-tu-vida/>
- ROGERS, R. (1991). The effects of educational level on correctional officer job satisfaction. *Journal of Criminal Justice* (19)2 (pp.123-137).
- ROLDÁN BARBERO, H. (2010). “El uso de la libertad condicional y su influencia en el tamaño de la población reclusa en España”. *Revista electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, n.12
- ROMERO RODRÍGUEZ, J. (2006). *NUESTROS PRESOS. Cómo son, qué delitos cometen y qué tratamientos se les aplica*. Madrid: EOS
- RONDEL SANDIA, DEYANIRA L. (2002-2003). “Las perspectivas nomotética e ideográfica en el trato a la realidad estudiada por las ciencias sociales”. *Revista arbitrada Orientación y consulta*, vol 9. n.1 (p. 2-3). [PDF]. Maracay: UPEL
- ROSSNER, D. (1998) “Los imprescindibles deberes del derecho penal en el sistema del control social. Elementos de una teoría intercultural del Derecho Penal”. *Cuadernos de derecho judicial*, n. IX. Madrid: CGPJ

- ROSENBERG, R. i OSWIN, N. (22 d'octubre del 2014). "Transembodiment in carceral space: hypermasculinity and the US prison industrial complex". *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*. 22 (9) (p. 1269-1286)
<http://dx.doi.org/10.1080/0966369X.2014.969685>
- RUBENS, T. (8 de febrer del 2018) "Drug-smuggling drones: How prisons are responding to the airborne security threat". IFSEG *GLOBAL*. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.ifsecglobal.com/author/tilly-rubens/>
- RUIDÍAZ GARCIA, C. (1991). *Estilos de Dirección en las Prisiones Españolas*. Estudios e Investigaciones. Escuela de Estudios Penitenciarios. Madrid
- RUÍZ VADILLO, E. (1988). "Algunas consideraciones sobre la figura del Juez de Vigilancia Penitenciaria. La misión del Fiscal sobre determinadas competencias y sobre el futuro de la institución". A: *Fiscales de Vigilancia Penitenciaria*. Ministeri de Justícia. Centre d'Estudis Judicials. Madrid
- RUÍZ VADILLO. Citat a RIVERA BEIRAS, I. (2003). *La cárcel y el sistema penal (en España y en Europa)*. En *Sistema Penal y problemas sociales*. BERGALLI, R. València: Tirant lo Blanch
- SALAS, V. (1993). "La empresa en el análisis económico". *Papeles de Economía Española* n. 57. Madrid: Fundación FIES
- SALES CAMPOS, A. (2013). *Guía para vestir sin trabajo esclavó*. Icaria. Más Madera
- SALES CAMPOS, A. (2014). *El delito de ser pobre. Una gestión neoliberal de la marginalidad*. Icaria Editorial.

- SALES CAMPOS, A. (2018). *Las condiciones de vida de los internos extranjeros en el Centro Penitenciario Lledoners*. [Tesi doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra
- SALGADO, J. i MOSCOSO, S. (2008). “Selección de personal en la empresa y las Administraciones Públicas: de la visión tradicional a la visión estratégica”. *Papeles del Psicólogo*, vol. 29 (1) (p. 16-24)
- SALVADOR, M. (1997): *Polítiques de Funció Pública: L’avaluació dels recursos humans*. Barcelona: Escola d’Administració Pública de Catalunya
- SALVADOR, M. (2002): “Comunidades Autónomas y orientación al ciudadano: el análisis de los puntos de encuentro en SUBIRATS, J. i GALLEGU, R. (2002)”. *Veinte años de autonomías en España. Leyes, políticas públicas, instituciones y opinión pública*. Madrid: CIS
- SALVADOR, M. (2018). *La nueva gestión del empleo público. Recursos humanos e innovación de la Administración*. Barcelona: Tibidabo
- SAMANIEGO VILLASANTE, C. (2010). *La empresa inacabada*. Madrid: Kolab
- SÁNCHEZ, E. (30 de maig del 2019). “No es lo que dices, sino cómo lo dices”. *La mente es maravillosa*. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://lamenteesmaravillosa.com/no-lo-dices-sino-lo-dices/>
- SÁNCHEZ FERRIZ, R. (1992). “Algunas reflexiones sobre la efectividad de los derechos”. *Revista de Derecho político*, n. 36
- SÁNCHEZ GÓMEZ-MERELO, M. (2007). *La seguridad corporativa, nuevos retos, nuevas exigencias. El nuevo planteamiento de las sociedades* (capítol 2). Madrid: Biblioteca de Seguridad

- SÁNCHEZ SAAVEDRA, R. (15 de maig del 2013). *Tribunal de orden público (1963 - 1977): El mecanismo institucional de represión de los derechos y libertades*. Universitat Autònoma de Barcelona, facultat de Dret. Direcció del Treball de Fi de Grau: Doctora Olga Paz Torres, Grau de Relacions Laborals (p. 32-33). Bellaterra. [PDF].
- SANCHEZ-ANGUITA MUÑOZ, A. (2008). *Psicopatologías laborales* (p. 13). Universitat Pontificia de Salamanca
- SANDIA RONDEL, DEYANIRA L. “Las Perspectivas Nomotética E Ideográfica En El Trato a La Realidad Estudiada por Las Ciencias Sociales”. [PDF]. Maracay: UPEL *Revista Orientación y Consulta, Vol. 9, n.1* (p. 2-3)
- SARRIES SANZ, L. i CASARES GARCÍA, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Madrid: ESIC
- SCARBOROUGH GUZMÁN, M.C. (4 de juny del 2013). *La función de Recursos Humanos en una Organización*. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/la-funcion-de-recursos-humanos-en-una-organizacion/>
- SCHLALGER, M. (2003) Inmate litigation. *Revista Harvard Law Revieix. Vol. 115* (p. 1555-1706)
- SECCION ESTATAL CC.OO. EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS. (2019). *Ley seguridad privada, servicios públicos y privatizaciones*. [PDF]. Recuperat de <http://www.fsc.ccoo.es/fd979233eb3b40a1578e7ae5c5bbc2c3000050.pdf>
- SECRETARIA GENERAL D'INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES (2010). *El sistema penitenciario español*. Ministeri de l'Interior

SECRETARIA GENERAL D'INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES (2014). *El sistema penitenciario español*. Ministeri de l'Interior - Secretaria General Tècnica. Recuperat de http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/publicaciones/Sistema_Penitenciario_2014_Web_Vin_2.pdf

SECRETARIA GENERAL D'INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES (2015) *La administración penitenciaria*. [Web]. Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/administracionPenitenciaria>

SECRETARIA GENERAL D'INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES (2015) *La Constitución Española de 1078. Derechos y deberes fundamentales*. Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/normativa/Constitucion/constitucion.t1.html>

SECRETARIA GENERAL D'INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES (2015) *Reglamento penitenciario*. [Web] Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/normativa/ReglamentoPenitenciario/>

SECRETARIA GENERAL D'INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES (2015). *Distribución de la población reclusa por sexo*. [Web]. Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&adm=TES&am=1990&mm=1&tm=GENE&tm2=GENE>

SECRETARIA GENERAL D'INSTITUCIONS PENITENCIÀRIES (2015). *Estadísticas penitenciarias*. [Web]. Recuperat de <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/administracionPenitenciaria/estadisticas.html>

SECRETARIA MEXICANA DE SEGURIDAD PÚBLICA (1998). *Nuevo Modelo Policial*.

Govern de la República de Mèxic

SELLERS, R.M. i SHELTON, J.N. (2003). The role of racial identity in perceived racial discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, n.84 (p. 1079-1092)

SERRA MARTÍN.A. (12 de febrer del 2015). Jornada *Qualitat de l'atenció ciutadana*. CEJFE

SERRANO MAÍLLO, A. (2017). *Teoría criminológica. La explicación del delito en la sociedad contemporánea*. Madrid: Dykinson

SERRANO MAÍLLO, M. I. (9 de setembre del 2013). “Delincuencia y Pobreza. La Economía De Los Presos”. [PDF]. *Panóptico. Observatorio Penitenciario*. Recuperat de <http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/serr.pdf>.

SERRANO PASCUAL, M. (1999). *Las formas sustitutivas de la prisión en el Derecho penal español* (1a Ed.). Madrid: Trivim

SERRANO, M. (12 de novembre del 2014). *Portavoz sobre Política Interior en Amnistía*

Internacional Ley de Seguridad Ciudadana

[https://www.telecinco.es/informativos/nacional/Maria_Serrano-](https://www.telecinco.es/informativos/nacional/Maria_Serrano-portavoz_sobre_Politica_Interior_en_Amnistia_Internacional-derechos_de_expresion_en_Espana_0_1890525246.html)

[portavoz_sobre_Politica_Interior_en_Amnistia_Internacional-](https://www.telecinco.es/informativos/nacional/Maria_Serrano-portavoz_sobre_Politica_Interior_en_Amnistia_Internacional-derechos_de_expresion_en_Espana_0_1890525246.html)

[derechos_de_expresion_en_Espana_0_1890525246.html](https://www.telecinco.es/informativos/nacional/Maria_Serrano-portavoz_sobre_Politica_Interior_en_Amnistia_Internacional-derechos_de_expresion_en_Espana_0_1890525246.html)

SERRANO MÉNDEZ, L. (2015). *Derechos fundamentales en el tratamiento penitenciario*.

[Web]. Girona: Universitat de Girona. Recuperat de <http://hdl.handle.net/10256/12138>

SERRAT JULIÀ, M.A. (2014). *Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos*. [PDF].

Departament de Dret Públic i de Ciències Històricojurídiques. UAB

SESSAR, K. i KURY, H. (2009). *Risk and Insecurity as Broader Concepts Behind Fear of Crime and Punitiveness Assessing Deviance, Crime and Prevention in Europe*. Project CRIMPREV

SEWARD, D. (1995). *The Monks of Wars. The military Religious Orders*. Londres: Penguin

SHEARING, C. i WOOD, J. (2011). *Pensar la seguridad. Serie Criminología*. Barcelona: Gedisa Editorial. Títol original: *Imagining Security*. Willamn Publishing. Cullompton. (2007)

SILVA SÁNCHEZ, J.M.; SABORIT, DAVID F.; ROBLES PLANAS, R. i PASTOR MUÑOZ, N. (2003). “La ideología de la seguridad en la legislación penal española presente y futura”. *La seguridad en la sociedad del riesgo. Un debate abierto*. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona: Atelier

SILVEIRA, Hector C. (2003). “Inmigración y derecho: la institucionalización”. *Sistema Penal y problemas sociales*. BERGALLI, R. València: Tirant lo Blanch

SIMÔES, J. (s/d). *La especial demanda de servicios de seguridad. La seguridad Corporativa, nuevos retos, nuevas exigencias*. Biblioteca de Seguridad. Escola de Policia de Catalunya

SIMON, F. (1999). *Prisoners Work and Vocational Training*. Londres: Routledge

SÍNDIC. (deseembre del 2018). *Informe del mecanisme català per a la prevenció de la tortura* (p. 19). [PDF]. Recuperat de http://www.sindic.cat/site/unitFiles/5877/Informe%20MCPT%202018_cat.pdf

SÍNDIC DE GREUGES (2007). *Informe Extraordinari: Estudi comparatiu dels sistemes penitenciaris europeus i català*. Barcelona. Recuperat de <http://www.sindic.cat/ca/page.asp?id=22>

SISON GALSIM, A.J. (2004). “La gestión del riesgo. La ética empresarial de última generación”. *Revista Empresa y Humanismo*, vol. II, n.1/00

- SISTERNAS, X. (1999). “Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas: Un enfoque de gestión”. A: LOSADA, C. (Ed.) *¿De Burócratas a Gerentes?*. Washington D. C.: Banco Interamericano de Desarrollo
- SMITH, M.T. i BRASCOMBRE, N.L. (2002). “The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups”. *European Review of Social Psychology*, n.12 (p. 167-179)
- SOZZO, M. (2000). “Seguridad urbana y tácticas de prevención del delito”. *Cuadernos de Jurisprudencia y Doctrina Penal*, n.10. Recuperat de <https://drjulioaparicio.com.ar/descargas/Seguridad%20urbana.pdf>
- STEPHEN, P.R. (s/d). “Comportamiento organizacional. Teoría y práctica” (7a edició). Universitat Estatal de San Diego. [Blog] Ebah. Recuperat de <https://www.ebah.com.br/content/ABAAAe1rQAA/comportamiento-organizacional-robbins-stephen-p-7ma-edicion>
- SUBIRATS, J. i GALLEGRO, R. (IGOP,UAB), DOMÉNEC, M. i ÍÑIGUEZ, L. Departament de Psicologia Social (UAB) (Coord.). MAESTRES, B.C. i CRUELLES, M. (UAB). (2009). *Políticas del castigo? Análisis comparativo del discurso de política penitenciaria en: Dinamarca, Francia, Inglaterra Y Gales, Y Canadá*. Centre d’Estudis Jurídics. [PDF]. Recuperat de https://www.researchgate.net/publication/275152998_Políticas_del_castigo_Análisis_comparativo_del_discurso_de_política_penitenciaria_en_Dinamarca_Francia_Inglaterra_y_Gales_y_Canada
- SUNDHAUSSEN, U. (1998). “The military: a Threat to Democracy?”. *Australian Journal of politics and History*, vol. 44, n.3

- SYKES, G. (1958). *The society of captives*. Princeton, Nova Jersey: Princeton University Press
- SZABO, D. (1968). *Criminologie en Action*. Montreal: Les Presses de l'Université de Montréal
- TAMARIT SUMALLA, J.M. (2016). *El sistema penitenciario catalán: Fundamento y ejercicio de la competencia*. [PDF]. Recuperat de https://presidencia.gencat.cat/web/.content/ambits_actuacio/desenvolupament_autogovern/iea/publicacions/REAF-JSG/REAF_articles/REAF-23-abril-2016/_reaf23_tamarit_esp.pdf
- TAYLOR, I., WAITON, P. i YOUNG, J. (1977). *La nueva criminología. Contribución a una teoría social de la conducta desviada*. Buenos Aires: Amorrortu
- TELLEZ AGUILERA, A. (1 d'abril del 1998). "Aproximación al Derecho Penitenciario en algunos países europeos". *Boletín de Información del Ministerio de Justicia n. 1818*. Madrid
- TELLEZ AGUILERA, A. (1998). *Los sistemas penitenciarios y sus prisiones. Derecho y realidad*. Madrid: Edisofer
- TELLEZ AGUILERA, A. (1998). *Seguridad y disciplina penitenciaria. Un estudio jurídico*. Madrid: Edisofer
- TELLEZ AGUILERA, A. (2004). "El régimen disciplinario penitenciario". *Dret Penitenciari. Llei penal n. 8* (p. 23-46). Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Generalitat de Catalunya
- TELLEZ AGUILERA, A. (2005). *Nuevas penas y medidas alternativas a la prisión*. Madrid: Edisofer
- TERRASSA MATEO, J. (2016). *Control, represión y reeducación de los homosexuales durante el franquismo y el inicio de la transición*. [Tesi doctoral]. Barcelona: Universitat de Barcelona. Recuperat de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/398003#page=1>

- TILLY, C. (1984). *La Formazione degli stati nazionali nell'europa pccidentale*. Bolonya: Il Mulino
- THE SENTENCING PROJECT. (2019). "About the sentencing project". [Web]. Recuperat de <https://www.sentencingproject.org/about-us/>
- TOCH, H. i ADAMS, K. (1989). *The Disturbed Violent Offender*. New Haven: Yale University Press
- TOCH, H. i ADAMS, K. (1989). *Coping: Maladaptation in the Prison*. New Brunswick, Nova Jersey: Transaction
- TONRY, M. (1999). "Parochialism in U.S Sentencing Policy". *Crime & Delinquency*, n.45.
- TORRES, R. (2009). *La crisis financiera y económica: una respuesta del trabajo decente*. Ginebra: OIT
- TOURNIER, P. (1996). *La delinquance des étrangers en France: analyse des statistiques pénales*. A: PALIDDA, S. Comissió Europea. Brussel·les: Delit d'immigration / Immigrant delinquency
- TOURNIER, P. (març del 2006). *La lucha contra la criminalidad en Europa: los derechos fundamentales como arma*. Ponència presentada al Congrés Penitenciari Internacional: *La funció social de la política penitenciària*. Barcelona
- TRIBUNAL DE ORDEN PÚBLICO. (15 de setembre del 2013). Recuperat de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1963-22622
- TUDELA P. (2005). *Conceptos y orientaciones para politicas de seguridad ciudadana*. Centro de Investigacion y Desarrollo Policial. Policia de investigaciones de Chile, Santiago

UAB (23 d'abril del 2018). *Sala de pensa*. [Publicació weblog]. Recuperat de <https://www.uab.cat/web/sala-de-prensa/detalle-noticia/la-uab-participa-en-un-grupo-de-expertos-de-las-naciones-unidas-sobre-la-peligrosidad-del-armamento-autonomo-1345667994339.html?noticiaid=1345754203116>

UGT Presons. (12 d'abril del 2018). *Els funcionaris penitenciaris tindrem el reconeixement d'agents de l'autoritat*. [Publicació weblog]. Recuperat de <http://www.ugtpresons.com/nova/index.php/hemeroteca/1556-els-funcionaris-penitenciaris-tindrem-el-reconeixement-d-agents-de-l-autoritat>

ULLMAN, W. (1992). *Historia del pensamiento político en la Edad Media*. Barcelona: Ariel

UNA NUEVA VERSIÓN DE LAS NORMAS PENITENCIARIAS EUROPEAS. (2006). *Reflexiones*. Consell d'Europa. Consell de Ministres. Recomendació REC del Comitè de Ministres dels Estats Membres Sobre les Regles Penitenciàries Europees (adoptat pel Comitè de Ministres l'11 de gener del 2006 en la 952^a Reunió de Delegats de Ministres). *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. 2006, núm. 8. ISSN 1695-0194. ISSN 1695-0194 RECPC 08-r1. Recuperat de <http://criminet.ugr.es/recpc/08/recpc08-r1.pdf>(10.05.2016)

UNAM (s/d). *Relación entre armas de fuego y legítima defensa*. [PDF]. Recuperat de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3097/5.pdf> (p. 35-36)

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. (1991). *MOU between OSHA and EPA*. [Web]. Recuperat de <https://www.osha.gov/laws-regs/mou/1991-02-13>

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO.

- URRA GRIMAL, D. (2 de juliol del 2017). “Transgresión entre rejas: factores de vulnerabilidad en el sistema penitenciario de Barcelona”. *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*. Vol. 17 (2) (p. 175-200). DOI: 10.5565/rej/athenea.1803
- USEEM, B. i KIMBALL, P. (1989). *States of Siege: U.S. Prison Riots, 1971-1986*. Oxford: Oxford University Press
- VALVERDE MOLINA, J. (1991). *La cárcel y sus consecuencias: Intervención sobre la conducta desadaptada*. Madrid: Popular
- VAN DIJK, J. (2005) *The Burden of Crime in the EU: A comparative analysis of the European Survey of Crime and Safety*. Brussel·les: Gallup Europe
- VAN DIJK, J. i DE WAARD, J.: (1991). “A Two Dymensional Typology of crime Prevention projects”. [PDF]. *Tilburg: Criminal Justice Abstracts* (p. 483-503). Recuperat de <https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/987925/TWO-DIME.PDF>
- VAN DIJK, J.; VAN KESTEREN, J. i SMIT, P. (2007). *Criminal Victimization in International Perspective. Key findings from the 2004-2005 ICVS and EU ICS*. La Haia: Boom Juridische Uitgevers
- VAN ZYL SMIT, D. (març del 2006). *Las nuevas reglas penitenciarias europeas*. Ponència presentada al Congrés Penitenciari Internacional: *La funció social de la política penitenciària*. Barcelona
- VAN ZYL SMIT, D., SNACKEN, S., (2013). *Principios de Derecho y Política Penitenciaria europea* (1a edició). València: Tirant lo Blanch (p. 125-127)

VARGAS CAMACHO, A. Tinent Coronel de la Guàrdia Civil. DEM (març del 2011).

POMLT: “Formación y asesoramiento a la policía afgana”. *Ejército de tierra*, n.839

recuperat de <http://www.ejercito.mde.es/Galerias/multimedia/revista->

[ejercito/2011/Revista_Ejercito_839.pdf](http://www.ejercito.mde.es/Galerias/multimedia/revista-ejercito/2011/Revista_Ejercito_839.pdf)

VARONA, D. (2008). “Ciudadanos y actitudes punitivas: Un estudio piloto de población universitaria española”. *Revista española de investigación criminológica*, n. 6. [PDF].

<http://www.criminologia.net/reic.html>

VECINO, J.M. (12 de noviembre del 2014). *Empowerment*. [Web]. De Gerencia.com.

Recuperat de <https://degerencia.com/tema/habilidades/empowerment/>

VEGA MARTÍNEZ, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. [PDF].

Recuperat de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/>

[601a700/ntp_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)

VELÁZQUEZ JIMÉNEZ, A. (2013). Coordinador acadèmic de l'àrea d'Administració

Bàsica de l'EBC. *El modelo burocrático de Max Weber: una revalorización de su pertinencia en épocas de crisis*. [PDF] Recuperat de

<https://tmcoban.files.wordpress.com/2013/02/weber-unidad-3.pdf>

WACQUANT, L. (2010). *Castigar a los pobres: El gobierno neoliberal de la inseguridad social*. Barcelona: Gedisa

- WALDMANN, S.M. (2003). “Seguridad en tiempos de transformación”. A “Monográfico: Seguridad integral, un nuevo concepto”. *Revista técnica de Seguridad*. n.2. Primer encuentro nacional organizado por el Instituto de Estudios Superiores de la Comunidad de Madrid
- WALDO, G.P i DINITZ,S. (1967). “Personality attributes of the Criminal. An analysis of research Studies 1950-1963”. *Journal of Research in Crime and delinquency*, n.2
- WATSON, R.; STIMPSON, A i HOSTICK, T. (2004). Prison health care: a review of the literature. *International Journal of Nursing Studies* (41) 2 (pp.119-128).
- WEBER, M. (1976). *Economía y Sociedad*. Ciutat de Mèxic: (F.C.E) Fondo de cultura Económica (2a edició)
- WHITAKER, G. (1999). *El fin de la privacidad. Cómo la vigilancia total se está convirtiendo en realidad* (traducció de Lluís Prat). Barcelona: Paidós
- WIEWIORKA, M. (1994). *La gran mutación*. A: Contreras, J. (comp.). *Los retos de la inmigración. Racismo y pluriculturalidad*. Madrid: Talasa
- WIEWIORKA, M. (2002). “Le sociologue et l’insécurité”. *Sociologie du Travail*, n.44 (p. 557-569)
- WILLIAMS, K.D. (2007). “Ostracism”. *Annual Review of Psychology*, n.58
- WILLMOTT, Y. (1999) *Governing Women’s Prisons-A Qualitative Study* (sense publicar). [Tesi doctoral]. Cambridge: Institute of Criminology Library
- WILSON, D. i REUSS, A. (2000) *Prison(er) Education: Stories of Change and Transformation*. Winchester: Waterside Press

- WINKLER, M. i STRAZIO, G. (2011). *L'abominevole Diritto. Gay e lesbiche, giudici e legislatori* (p. 75 i s.). Milà: Il Saggiatore
- WORTLEY, R. (2002). *Situational Prison Control: Crime Prevention in Correctional Institutions*. Cambridge: Cambridge University Press
- XIRINACS, L.M. (febrer del 2006). *AMNISTIA*, 77. *Franco ha mort?* (p. 634-639). Barcelona: Abadia editors
- YANG, H. i THOMPSON, J.R. (2 d'abril del 2020). *Fighting covid-19 outbreaks in prisons*. BMJ. DOI: 10.1136/bmj.m1362
- ZAFFARONI, E.R. (1983). *Tratado de derecho penal. Parte general*. Buenos Aires: Ediar
- ZOLEZZI, B.N. (2013). *Resumen Derecho Penal de Sergio Politoff. Capítulo 2*. [PDF]. Recuperat de <https://es.scribd.com/document/136252692/Derecho-penal-i-c02-Resumen-Libro-Politoff-Matus-y-Ramirez>
- ZUBOFF, S. (1988). *In the Age of the Smart, Machine*. Nova York: Bics Books
- ZUGALDÍA ESPINAR, J.M. (2005). “Seguridad ciudadana y Estado Social de Derecho (a propósito del ‘Código Penal de la Seguridad’ y el pensamiento funcionalista)”. A: OCTAVIO DE TOLEDO i UBIETO, E.; GUARDIEL SIERRA, M. i CORTÉS BECHIARELLI, E. (Coord.): *Estudios penales en homenaje del profesor Ruíz Antón*. València: Tirant lo Blanch

Referències de Taules i Figures

Taula 1 Departament de Justícia. (2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris.

Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 2 Departament de Justícia. (2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris.

Recuperat de

http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 3 Departament de justícia. Descriptors estadístics serveis penitenciaris (2020).

Recuperat de

http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 4 Institut d'Estadística de Catalunya. (2020). Recuperat de

<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=880>

Taula 5 Departament de justícia. (2014, 2018, 2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris. Recuperat de

http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 6 Departament de Justícia. (2014, 2018, 2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris. Recuperat de

http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 7 Departament de Justícia. (2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris.

Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

Taula 8 Departament de Justícia. (2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris.

Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/8_pob.html

Taula 9 Departament de Justícia. (2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris.

Recuperat de

http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/8_pob.html

Taula 10 Departament de Justícia. (2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris.

Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/8_pob.html

Taula 11 *Enquesta sobre els coneixements dels procediments per recórrer a la justícia.*

Elaboració pròpia

Taula 12 WALMSLEY, R. (2019). World Prison Brief. London: Institute for Crime & Justice

Policy Research. Available online: <http://www.prisonstudies.org/world-prison-brief>.

Recuperat de

[https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-](https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf)

[Corrections.pdf](https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf)

Taula 14 Pereda, C.F. (18 d'agost del 2016). "Las cifras del sistema de prisiones de estados:

The Sentencing Project". *El País*. Recuperat de

https://elpais.com/internacional/2016/08/18/actualidad/1471550483_672073.htm

Taula 15 NELLIS, A. (2016). *Still Life: America's Increasing Use of Life and Long-Term*

Sentences. Washington, DC: The Sentencing Project. Recuperat de

[https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-](https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf)

[Corrections.pdf](https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf)

Taula 16 Prisoners Series. Washington, DC: Bureau of Justice Statistics. Recuperat de

[https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-](https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf)

[Corrections.pdf](https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf)

Taula 17 National Association of State Budget Officers (1985-2018). State Expenditure Report Series. Washington, DC: National Association of State Budget Officers. Recuperat de <https://www.sentencingproject.org/wp-content/uploads/2020/08/Trends-in-US-Corrections.pdf>

Taula 18 Pereda, C.F. (18 d'agost del 2016). "Las cifras del sistema de prisiones de Estados: Departament de Justícia". *El País*. Recuperat de https://elpais.com/internacional/2016/08/18/actualidad/1471550483_672073.htm

Taula 19 BBC. "Quin país té la taxa de presos més alta del món i quin a l'Amèrica Llatina". BBC (9 de maig del 2018). Recuperat de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-44047889>

Taula 20 BBC (9 de maig del 2018). "Quin país té la taxa de presos més alta del món i quin a l'Amèrica Llatina": Worl Prision Brief (BBC) BBC. Recuperat de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-44047889>

Taula 21 Agrupació de personal penitenciari de CC.OO (2018). Recuperat de <https://agrupaciopresons.ccoo.cat>

Departament de Justícia. (2020). Descriptors estadístics serveis penitenciaris. Recuperat de http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/11_pob.html

Taula 22-23 Recuperada de *Fourth European Working Conditions Survey*, (2020). Recuperat de <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/fourth-european-working-conditions-survey-2020/ewcs-2020-individual-chapters>

Taula 24 *Al servizio del Paese*. Polizia Penitenziaria. Recuperat de www.polizia-penitenziaria.it

[Taula 25-34](#) Departament de Justícia. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries / Formació. Reacuperat de

http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/formacio_recerca_documentacio/web_epta

[Taula 35,37,39,41,43,45,47](#) Ministeri de l'Interior. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de

<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/documentos/estadisticas.html?r=m&ad m=TES&am=1990&mm=1&tm=GENE&tm2=GENE>

[Taula 36, 38, 40, 42, 44, 46](#) Departament de Justícia. Secretaria General d'Institucions Penitenciàries. Recuperat de

http://www.gencat.cat/justicia/estadistiques_serveis_penitenciaris/1_pob.html

[Figura 1](#) Lázaro, F. (23 de març del 2015). “ El interior de la cárcel”. Recuperat de

<https://www.elmundo.es/espana/2015/03/23/550f201ae2704e82578b457b.html>

[Figura 2](#) Lázaro, F. (23 de març del 2015). “ El interior de la cárcel”. Recuperat de

<http://www.elmundo.es/espana/2015/03/23/550f201ae2704e82578b457b.html>

[Figura 3](#) Amaya, S. (22 d'octubre del 2015). “Padre preso, niño invisible: qué pasa con los menores cuando sus progenitores son enviados a la cárcel”. *La Nación*. Recuperat de

<https://www.lanacion.com.ar/1837176-padre-preso-nino-invisible-que-pasa-con-los-menores-cuando-sus-progenitores-son-enviados-a-la-carce>

[Figura 4, 5](#) Elaboració pròpia

[Figura 6](#) AENOR Formació Op. cit. (p. 50)

[Figura 7](#) Ferrai, C. i Barrett, F.D. (1992). “El mundo de la calidad total en la empresa (II)”.

La gaceta de los Negocios Profesionales, n. 6 (juny del 1992). A *Servir al Ciudadano*.

Gestión de la Calidad en la Administración Pública. Ediciones Gestión 2000. S.A

[Figura 8, 9](#) Elaboració pròpia