

CURSO DE FORMACIÓN INICIAL DE ACCESO
Cuerpo Superior Técnico de Instituciones Penitenciarias

ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PROFESIONAL



INDICE

1. Ética y Moral

2. Control normativo y ética profesional

Normativa relativa a la ética profesional del empleado público y penitenciario

3. Por qué es necesario un código específico para la administración penitenciaria

4. Código Deontológico

Objetivos del Código Deontológico

Estructura

Principios generales (principios rectores)

5. Aspectos del Código Deontológico relacionados directamente con nuestro trabajo

Deontología en el trabajo

Relaciones con las personas sujetas a la ejecución penal

Relaciones con la sociedad

6. La vigilancia del cumplimiento del Código Deontológico

1. ÉTICA Y MORAL

La ética es una ciencia que tiene por objeto de estudio la moral y la conducta humana.

Según la RAE:

ÉTICA:

1. adj. Perteneciente o relativo a la ética.
2. adj. **Recto, conforme a la moral.**
3. m. desus. Persona que estudia o enseña moral.
4. f. **Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.** *Ética profesional, cívica, deportiva.*
5. f. Parte de la filosofía que trata del bien y del fundamento de sus valores.

Así, las definiciones de ética, en cuanto a manera de comportarse, hacen alusión al concepto de moral.

Según la RAE:

MORAL:

1. adj. Perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el **bien o el mal** y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva.
2. adj. Conforme con las normas que una persona tiene del **bien y del mal**. *No me parece moral.*
3. adj. Basado en el entendimiento o la conciencia, y no en los sentidos. *Prueba, certidumbre moral.*
4. adj. Que concierne al fuero interno o al respeto humano, y no al orden jurídico *Aunque el pago no era exigible, tenía obligación moral de hacerlo.*
5. f. Doctrina del obrar humano que pretende regular el comportamiento individual y colectivo en relación con el **el bien y el mal** y los deberes que implican.
6. f. Conjunto de facultades del espíritu, por contraposición a *físico*.

Cuando examinamos el concepto “moral”, vemos continuas alusiones a lo que está bien y lo que está mal.

Un hombre fue sentenciado a 10 años de prisión. Después de un año, sin embargo, se escapó de la cárcel, se fue a otra parte del país y tomó el nombre falso del señor Cruz. Durante 8 años trabajó mucho y poco a poco ahorró bastante dinero para montar un negocio propio. Era cortés con sus clientes, pagaba sueldos altos a sus empleados y la mayoría de sus beneficios los empleaba en obras de caridad. Ocurrió que un día la señora Trévez, su antigua vecina, lo reconoció como el hombre que había escapado de la prisión ocho años atrás, y a quien la policía había estado buscando.

¿Debe o no la Sra. Trévez denunciar al Sr. Cruz y hacer que vuelva a la cárcel? ¿Por qué?

No es fácil encontrar un estándar general para calificar una conducta como buena o como mala

ÉTICA y MORAL son dos términos que habitualmente tratamos como sinónimos, pero no significan lo mismo.

Ambos conceptos han sido interpretados históricamente de diferentes formas, variando según las distintas escuelas filosóficas que lo abordan, e incluso según el campo en el que sean empleados (moral en religión o moral social, ética aplicada en distintos contextos; profesional, individual...)

MORAL:

- La moral se refiere a las reglas y valores definidas por determinado colectivo o cultura, que es común a todos sus miembros, por lo tanto, es la que marca el comportamiento social del individuo.

Lo que está bien o mal, esto es, la moral cambia de un tiempo a otro, de una cultura a otra. No obstante, en cada momento social que vivimos, hay una aceptación generalizada de lo que está bien y lo que está mal.

ÉTICA:

- **La ética** es un conjunto de normas que un sujeto ha esclarecido y adoptado en su propia mentalidad.
- Proviene de la reflexión del individuo sobre la moral, lo que le permite discernir entre lo que está bien y lo que está mal. Nosotros sabemos qué cosa es buena o mala, si alguien es respetable o corrupto, leal o indigno, gracias a ella.

Mientras la moral hace referencia a un conjunto normativo aceptado por toda una cultura o sociedad, la ética es individual, pertenece a la esfera íntima de las personas. Al igual que la moral, es dinámica y cambia, según el contexto, la historia personal y el momento vital en que nos encontramos.

2. CONTROL NORMATIVO Y ÉTICA PROFESIONAL

En el campo de la función pública y, más en concreto, en el ámbito penitenciario, se han desarrollado una serie de normas que guían nuestra conducta.

Existe un control tanto interno como externo de nuestra institución para asegurar el cumplimiento de la normativa

CONTROL INTERNO	CONTROL EXTERNO
INSPECCIÓN PENITENCIARIA	CORTES GENERALES
CENTRAL DE OBSERVACIÓN	JVP (y su fiscalía)
	DEFENSOR DEL PUEBLO (MNP)

En el desarrollo de nuestra profesión contamos con una extensa normativa (LOGP, RP, Instrucciones, Órdenes de Servicio, directrices...) que van a guiar el desarrollo de nuestro trabajo, pero no hay cuerpo normativo lo suficientemente extenso como para abarcar todos los aspectos del mismo, ni mucho menos para guiarnos en todas las decisiones que debamos tomar. Así, como en otras profesiones, se desarrolla un **Código Deontológico**, que sirve de guía moral y dirige nuestro comportamiento profesional hacia la ética.

DEONTOLOGÍA PROFESIONAL:

- Conjunto de principios y reglas ético morales que guían una actividad profesional. Estas normas determinan los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad. Por este motivo, suele ser el propio colectivo profesional quién determina dichas normas y, a su vez, se encarga de recogerlas por escrito en los códigos deontológicos.
- No constituyen un deber estrictamente Jurídico con sanción en caso de su incumplimiento, sino un compromiso del servidor público sometido al control pertinente.

Sin embargo, el control de la ética NO es un control normativo. Como bien define la RAE cuando habla de moral, aclara *“Que concierne al fuero interno o al respeto humano y no al orden jurídico”*

Así, muchas de las decisiones dentro del ámbito ético vienen determinadas por aspectos íntimos de la persona, ajenos a imposiciones externas, pero que van a tener un impacto en la vida de otras personas y en el desarrollo del trabajo.

El control de la ética no es un control normativo:

- Pertenece al ámbito estrictamente personal y enlaza con el mundo de los valores
- No reproduce, ni suplanta, ni amplía las normas jurídicas que disciplinan el ejercicio de la función pública, en general, ni de la actividad penitenciaria en particular
- Su incumplimiento NO conlleva la imposición de sanciones

Tal y como establece nuestro Código Deontológico en su Cap. I, art. 4, al hablar de la TRASCENDENCIA DE LOS ESTÁNDARES DEONTOLÓGICOS, *“...el presente Código informará los procedimientos de evaluación del desempeño... así como la interpretación y aplicación del régimen disciplinario...”*, **la relación del Código Deontológico con el régimen disciplinario NO ES DIRECTA.**

NORMATIVA RELATIVA A LA ÉTICA PROFESIONAL DEL EMPLEADO PÚBLICO Y PENITENCIARIO

- REGLAS PENITENCIARIAS EUROPEAS (Recomendaciones Rec(2006)2-rev del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las Reglas Penitenciarias Europeas) (actualizada en 2020). En el año 2006, el Comité de Ministros del Consejo de Europa, realiza una serie de recomendaciones para que sirvan de guía a todos los países miembros en la elaboración de legislaciones, políticas y prácticas en materia de ejecución penal.

En su parte V, contiene varios artículos que aluden directamente a la ética profesional

Parte V

Dirección y personal

El trabajo en la prisión como servicio público

71. Las prisiones estarán bajo la responsabilidad de las autoridades públicas y se han de separar de los servicios del ejército, de la policía y de investigación penal.

72.1 Las prisiones se gestionarán en un marco ético que haga hincapié en la obligación de tratar a todos los internos con humanidad y respetar la dignidad inherente de todo ser humano.

72.2 El personal tendrá una idea clara de los objetivos del sistema penitenciario. La dirección mostrará el camino a seguir para alcanzar de forma efectiva este objetivo.

72.3 Los deberes del personal no son los de meros guardianes y tendrán en cuenta la **necesidad de facilitar la reinserción** de los internos en la sociedad al final de su condena, mediante un programa de atención y asistencia positiva.

72.4 El personal realizará su trabajo con respeto a unas normas profesionales y personales elevadas.

73. Las autoridades penitenciarias otorgarán una gran importancia a la observación de las reglas aplicables al personal.

74. Se prestará una atención especial a la gestión de las relaciones entre el personal en contacto directo con los internos y estos últimos.

75. El personal se comportará y ejercerá sus funciones en todo momento de manera que su ejemplo ejerza una influencia positiva sobre los internos y fomente el respeto.

- CÓDIGO DEONTOLÓGICO de la SGIIP y EEDP TPFE (2010)
- EBEP (Real Decreto Legislativo 5/ 2015)

CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: **objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres**, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos

Artículo 54. Principios de conducta

3. POR QUÉ ES NECESARIO UN CÓDIGO ESPECÍFICO PARA LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA

- Trabajamos con personas que tienen sus derechos limitados
- Trabajamos y ejercemos autoridad sobre esas personas
- Esas personas están privadas de libertad (la sociedad es ajena a las actividades que ocurren dentro de la prisión)
- Los Estados miembros requieren al personal que ejerce el más intenso de los poderes estatales, el punitivo, la máxima honradez, neutralidad y respeto con respecto a las personas sometidas a penas y medidas privativas de libertad
- Transparencia que exige, cada vez más, la sociedad, tanto en la función pública como en el ámbito específico de prisiones
- Guía y ayuda a combatir las malas prácticas que la cultura organizacional va creando a través de sus propias rutinas
- Refuerza la imagen de la Administración Penitenciaria como una administración moderna democrática y de servicio

4. CÓDIGO DEONTOLÓGICO

OBJETIVOS DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO

- Mejorar la calidad del servicio promoviendo actitudes y valores positivos en su personal
- Proporcionar al personal penitenciario criterios claros a seguir en el desarrollo de su trabajo (para con los/as administrados/as, sus superiores, compañeros/as de trabajo y subordinados/as)
- Promover la transparencia y responsabilidad individual
- Promover una cultura organizacional intolerante con las conductas poco éticas

ESTRUCTURA

CAP. 1. PRINCIPIOS GENERALES: Objeto, destinatarios, principios rectores, trascendencia

CAP. 2. DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES PÚBLICAS

Secc. 1ª. Deontología en el empleo público

Secc. 2ª. Deontología en el trabajo

CAP. 3. LAS RELACIONES CON LAS PERSONAS SUJETAS AL CUMPLIMIENTO PENAL

CAP. 4. DE LAS RELACIONES CON LA SOCIEDAD

CAP. 5. DE LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO

PRINCIPIOS GENERALES (Principios rectores)

El comportamiento del personal penitenciario debe ajustarse a los siguientes principios:

- De cumplimiento de la legalidad
- De interés público
- De neutralidad
- De integridad
- De ejemplaridad
- De equidad
- De proporcionalidad
- De eficacia
- De transparencia
- De buena fe

5. ASPECTOS DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON NUESTRO TRABAJO

DEONTOLOGÍA EN EL TRABAJO

TRATO RESPETUOSO

Es la base de una buena relación, un mínimo a cumplir. Gran parte de vuestro trabajo se va a desarrollar en órganos colegiados donde se han de alcanzar acuerdos. La exposición del punto de vista propio, que puede ser diferente, incluso contrario, al de un/a compañero/a de trabajo, debe guiarse por el establecimiento mínimo de un trato respetuoso que facilite el debate y el encuentro de posturas comunes. Esto es especialmente importante dada la complejidad de la organización donde desarrollamos nuestro trabajo, compuesta, a su vez, de diversas suborganizaciones con fines propios (Régimen, Tratamiento, Sanidad, Vigilancia Interior...). Se trata de encontrar espacios comunes de trabajo en un ambiente de respeto mutuo.

Este principio de respeto debe trasladarse al trato con los/as internos/as, facilitando la relación y dando ejemplo de comportamiento para establecer una comunicación eficaz. No hay lugar a la discriminación por cualquier tipo de condición (origen étnico, orientación sexual, ideología...) ni la mayor o menor empatía que podamos sentir. Hay que ser consciente de los estereotipos con que cargamos y evitar los prejuicios, valorando al interno/a por los datos objetivos a los que tenemos acceso y las conclusiones que podamos obtener fruto del trato directo y personal.

EJEMPLARIDAD

La expresión “predicar con el ejemplo” lo dice todo. Para con los/as internos/as, somos un referente del que tomar ejemplo. Cuando exigimos trato respetuoso, cumplimiento de normas o aceptación de valores prosociales y normalización de conductas, somos los/as primeros/as que debemos cumplir con esos estándares. El control de la conducta de los internos parte del **AUTOCONTROL** del propio funcionario/a, y se hace expreso en una serie de comportamientos que buscan crear en los/as internos/as una especial percepción de la calidad profesional y personal del profesional penitenciario.

Nuestra actividad profesional no puede dejarse llevar por nuestro estado de ánimo, del que son ajenos tanto internos/as como trabajadores/as con los que nos relacionamos, debiéndose mantener una coherencia en el ejercicio de la profesión, sin descuidar nuestra imagen ni comportamiento. Esta ejemplaridad comienza también por la presencia de un estado compatible con un adecuado desarrollo del trabajo, cuidándonos como personas y evitando malos hábitos de consumo, tanto dentro como fuera del trabajo, que puedan interferir en el mismo.

PROFESIONALIDAD

Es nuestra obligación permanecer actualizados/as en todos los aspectos relacionados con nuestro trabajo. En este sentido hay que tener en cuenta no solo el conocimiento de toda la normativa que rodea el mismo sino también de las maneras concretas en que se aplican en nuestros centros, maneras que tienen que ver tanto con directrices establecidas por el Equipo Directivo como con usos y costumbres instaurados y arraigados en el Centro.

Los cambios normativos no solo van a venir de dentro de la institución, muchas de esas necesidades de adaptación/ actualización vienen impuestas por normativas ajenas al mundo penitenciario o por cambios de tipo social. Un ejemplo reciente es la adaptación de las visitas de menores a internos/as relacionados con ciertos tipos de delitos, con el fin de cumplir con los preceptos del art. 94 del Código Civil, reformado en el año 2021. Como ejemplo de cambios sociales en el funcionamiento de una prisión, valdrían todos aquellos impuestos por la situación de pandemia por COVID-19 que atravesamos (cuarentenas de internos/as, limitaciones en comunicaciones y permisos de salida)

Esta acumulación de conocimiento y preocupación por mantenerse actualizado/a va a permitirnos, además, participar de una manera eficaz en la toma de decisiones.

CELERIDAD Y EFICACIA

Para el cumplimiento de este principio se hace necesaria una adecuada planificación del trabajo, priorizando los distintos informes a emitir y prestando atención a una adecuada atención de los/as internos/as. En este sentido, es importante el trabajo en equipo, siguiendo las orientaciones que otros profesionales (educador/a, trabajador/a social) nos den en cuanto a necesidades percibidas. Si bien la atención individual es importante, siempre que se pueda se ha de primar el trabajo en grupo.

COHERENCIA INSTITUCIONAL:

Hay que **facilitar** el trabajo de otros/as profesionales y trabajar en equipo en la búsqueda del cumplimiento de los fines institucionales. Un choque clásico en nuestra institución viene dado por los dos objetivos primordiales que establece el art. 1 de la LOGP. Igual que el orden y cumplimiento de la normativa se revela como esencial en el devenir diario de la prisión, la participación y ocupación positiva del tiempo libre de los/as internos/as no sólo es fundamental en su desarrollo personal, también contribuye de manera decisiva en el mantenimiento de un clima tranquilo que facilita las tareas de seguridad.

Dentro de un equipo directivo, hay que ser **flexible** en el desempeño del trabajo, adaptarse a las circunstancias.

Es importante no olvidar este principio en las decisiones que tomamos con los/as internos/as en la Junta de Tratamiento, tratando de buscar acuerdos consensuados y alejándose de posturas individuales que dificultan el trabajo en equipo.

SOLIDARIDAD PROFESIONAL

Hay que dejar de lado **competencias inútiles** que nos hacen perder de vista el objetivo último, sea la mera custodia o sea la reincorporación social del interno/a.

En muchas ocasiones, la distribución de competencias no está clara entre distintas áreas. En estos casos, nos cuesta asumir funciones que “podrían” ser de otros. Es necesario mostrar solidaridad y asumir un trabajo que suponga una justa distribución de la carga y facilite el principio de celeridad y eficacia.

La solidaridad implica ser sensible con las necesidades de personal que hay en cada momento. Tanto el puesto de trabajo de jurista como el de psicólogo/a solapan, en ocasiones, sus funciones con las del educador/a y trabajador/a social.

CONFIDENCIALIDAD

Debida confidencialidad sobre la información que se conozca como consecuencia de nuestro trabajo, tanto sea de internos como de aquello que afecte a la seguridad del centro.

Especial atención y cuidado a las deliberaciones de la JT. Hay que actuar en equipo y evitar cargar la responsabilidad de las decisiones en personas concretas.

COMUNICACIÓN

La transmisión de información, cuando sea requerida, debe ser veraz y contrastada, alejándose de opiniones individuales e interpretaciones.

RELACIONES CON LAS PERSONAS SUJETAS A LA EJECUCIÓN PENAL

ATENCIÓN DIRECTA

El trabajo del psicólogo/a conlleva el trato directo con los/as internos/as. Es importante tratar de atender todas las demandas de los/as internos/as. Eso sí, en aras al principio de eficacia hay que priorizar aquellos casos más relacionados con nuestro trabajo y derivar aquellos que puedan resolver otros profesionales. En muchas ocasiones el interno demanda información que pueden proporcionar otros profesionales o simplemente desean conocer la orientación del voto. Hay que centrar el esfuerzo en aquellas situaciones que requieran de atención psicológica. Trabajamos con una población que se encuentra en una situación facilitadora de la aparición de problemáticas de tipo ansioso o depresivo, problemas de impulsividad, trastornos de personalidad... Es en el manejo de este tipo de problemas y en la realización de programas de tratamiento donde el trabajo del psicólogo/a se revela más útil.

El/la jurista, por su parte, debe esforzarse en una atención directa al interno/a, huyendo de respuestas dadas por escrito, salvo que no quede más remedio. El/la interno/a, ante una duda de tipo jurídica presenta muchas dudas que surgen en el momento de la entrevista. La atención directa contribuye de manera significativa a rebajar la tensión del medio y evita la aparición de otro tipo de problemáticas (de tipo psicológico, de carga del trabajo en otros profesionales y del empleo de otras vías como los diversos recursos que aumentan la carga burocrática del Centro)

COOPERACIÓN EN LA RESOCIALIZACIÓN

RESPECTO A LA DIGNIDAD

PROSCRIPCIÓN DE MALOS TRATOS

No se trata solo de mantener un trato adecuado con los/as internos/as, también de condenar toda práctica que implique maltrato y no mirar hacia otro lado, cuando esto ocurra

RELACIONES AFECTIVAS

No deben interferir en la labor profesional, deben ponerse inmediatamente en conocimiento del superior jerárquico. No hay que olvidar, además, que estas relaciones se dan en un contexto de superioridad de una persona sobre la otra.

SUPREMACÍA DEL INTERÉS DEL MENOR

INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA:

Este principio, debe guiar nuestra relación con los/as internos/as, aunque no siempre los límites son claros ni los intereses compatibles

RELACIONES CON LA SOCIEDAD

PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL

La participación de voluntariado y profesionales a través de Entidades Colaboradoras y ONG's ha supuesto un chorro de aire fresco que ha contribuido de manera importante a rebajar la tensión del medio, abriendo las prisiones a la sociedad y contribuyendo de manera significativa a la ocupación positiva del tiempo libre, dificultando así la aparición de problemas regimentales.

Es una intervención altamente positiva, y como tal hay que considerarla, facilitando la tarea de las personas del exterior que colaboran y mostrando un trato respetuoso con las mismas.

Del mismo modo, hay que emplear todos los mecanismos posibles que faciliten la participación de los/as internos/as en la sociedad civil

COMUNICACIÓN PÚBLICA

En la comunicación pública va implícita la imagen que trasmitimos de nuestra institución y de nosotros/as mismos/as como colectivo profesional. Hay que huir de informaciones deformadas y de la negatividad y tratar de transmitir los aspectos positivos, a veces tan alejados de la imagen que la sociedad tiene del mundo penitenciario.

En la formación de una imagen positiva de nuestra profesión es fundamental el trato con las personas del exterior que tienen relación con la institución (familiares, colaboradores, autoridades). El trato que reciban de nuestra parte y la atención que prestemos a esa relación va a contribuir a formar una imagen del colectivo penitenciario que se transmite al resto de la sociedad

6. LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Vela por el cumplimiento del Código Deontológico. Compuesta por los siguientes miembros:

- Presidencia (un/a profesional relacionado/a con la institución penitenciaria)
- Una persona de la Inspección Penitenciaria
- Un/a representante sindical
- Un/a Director/a
- Una persona de la parte social del Consejo Social Penitenciario

NORMATIVA PENITENCIARIA

La institución, además, genera diversas instrucciones y procedimientos dirigidos a favorecer el comportamiento ético de sus profesionales.

I 4/ 2001	Normas para garantizar la reserva de los datos de carácter confidencial de los empleados públicos penitenciarios
I 9/ 2005	Regula la aceptación de donación de bienes muebles a favor de la SGIIPP y la venta o donación de bienes muebles obsoletos o deteriorados
I 10/ 2007	Procedimiento por el que los ciudadanos pueden presentar quejas y sugerencias ante la administración penitenciaria
I 1/ 2008	Uniforme y emblema de los funcionarios
P 1.600 de PRL	Procedimiento de actuación frente al acoso laboral (mobbing) en los centros de trabajo dependientes de la SGIIPP
I 6/ 2014	Adaptación de la Ley 19/ 2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y a las instrucciones sobre buenas prácticas en la gestión de contrataciones de servicios
I 13/ 2019	Acceso al expediente de los internos
I 14/ 2019	Expedición y consumo de bebidas alcohólicas dentro del centro penitenciario
I 4/ 2021	Medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario