



Circular. 7/2004

Asunto: PROTOCOLO DE ACTUACIONES A SEGUIR EN CASOS DE AGRESIONES A PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO O LABORAL DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y DEL SERGAS.

Ofixe: SECRETARIA GENERAL.

Ámbito: DIRECCIONES GENERALES Y DELEGACIONES PROVINCIALES DE LA CONSELLERÍA DE SANIDADE. DIVISIONES Y DIRECCIONES PROVINCIALES DEL SERGAS, GERENCIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA, HOSPITALES Y FUNDACIONES PÚBLICAS SANITARIAS.

r OBJETO Y JUSTIFICACIÓN.

Esta circular tiene como objeto elaborar las líneas generales de actuación para dar respuesta a aquellos casos en los que el personal dependiente de la Consellería de Sanidade y del Sergas sufra una agresión durante su jornada de trabajo.

Hay que señalar que se vienen observando situaciones puntuales que derivan en agresiones al personal dependiente de la Consellería y del Sergas, por parte de usuarios. Estas situaciones generan una intranquilidad y malestar entre todos los trabajadores de dichas instituciones, por lo que es necesario el establecer una línea de actuación coordinada para todo el personal, en la que se establezca el procedimiento que se ha de seguir por el trabajador afectado y por los jefes directos del mismo cuando se produzcan dichas situaciones.

Es además necesario que la Consellería y el Sergas tengan conocimiento de todo este tipo de conductas para intentar prevenirlas y, actuar de una manera efectiva cuando las mismas se hayan producido, tanto para proteger a los trabajadores como a los propios usuarios del sistema, ya que una reiteración de estas conductas y el no tomar medidas frente a las mismas, conllevará un evidente deterioro del trato que los usuarios reciban de los trabajadores de la Administración.

MARCO NORMATIVO.

La normativa aplicable en estos supuestos es la siguiente:

- 1) En el caso de una agresión, la primera norma que hay que tener en cuenta es la LEY ORGÁNICA 10/95, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL, que trata de las lesiones, en el título III (artículos 147 a 156).
- 2) El artículo 147 tipifica como delito las lesiones que requieran objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico.

Por otro lado aquellas lesiones que no sean consideradas como delito en el Código Penal, tendrán la consideración de faltas contra las personas, así como la acción de golpear o maltratar de obra a otro sin causarle lesión.

El sujeto pasivo, trabajador de la Consellería o del Sergas, puede considerarse o no agraviado, por lo que habrá que estar a la voluntad de éste, respecto a la presentación de la correspondiente denuncia.

2) En segundo lugar, se debe tener en cuenta la LEY 31/95 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, la cual establece el deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, entendiendo éstos como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. En este sentido, es preciso analizar los hechos acontecidos con objeto de establecer una relación causa-efecto y adoptar las medidas preventivas adecuadas así como la formación específica del trabajador en zonas de mayor riesgo, para que por medio de su actuación intente que con carácter preventivo se eviten situaciones agresivas.

3) En tercer lugar, el artículo 43 DEL REGLAMENTO ORGÁNICO DE LA ASesoría JURÍDICA DE LA XUNTA DE GALICIA- (DecFeto.343/2p03, de L día.— julio , DOG nº 153 de 6 de agosto) dice en su apartado primero que "Los letrados de la Xunta de Galicia asumirán, en los términos previstos en el presente capítulo, la asistencia, representación y defensa de los funcionarios, autoridades o personal al servicio de la Administración o entes asistidos cuando los mismos pidan ser parte en procedimiento ante cualquier orden jurisdiccional, cualquiera que sea su posición procesal y siempre que dicho procedimiento se suscite en virtud de actos u omisiones en el ejercicio legítimo de su función o cuando cumplieran orden de autoridad competente".

4) En cuarto lugar el EL ARTÍCULO 17 APARTADO H) DE LA LEY 55/03 DE 1 DE DICIEMBRE DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD, recoge como derecho individual del personal estatutario de los Servicios de Salud 'a recibir asistencia y protección de las Administraciones Rúblicas y Servicios de Salud en el ejercicio de su profesión o desenvolvimiento de sus funciones'. Las penas señaladas en el párrafo anterior se impondrán en su mitad superior si las amenazas se hicieren por escrito, por teléfono o por cualquier medio de comunicación o de reproducción, o en nombre de entidades o grupos reales o supuestos.

2. Con la pena de prisión de seis meses a dos años, cuando la amenaza no haya sido condicional.

d) COACCIONES.- (Artículo 172 Código Penal).- El que sin estar legítimamente autorizado impidiese a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le competere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de doce a veinticuatro meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados.

«) DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INTEGRIDAD SEXUAL., (artículo 178 e ss.):

Artículo 178 "agresión sexual": El que atentase contra la libertad sexual de otra persona, con violencia o intimidación, será castigado como responsable de agresión sexual con pena de prisión de uno a cuatro años".

Artículo 181 "abuso sexual" 1. El que . sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, realizase actos que atenten contra la libertad o integración sexual de otra persona, será castigado, como responsable de abuso sexual, con pena de prisión de uno a tres años o multa de dieciocho a veinticuatro meses. 2. A los efectos del apartado anterior, se considerarán abusos sexuales no consentidos lo que se ejecuten sobre menores de trece años, sobre personas que se encuentren privadas de sentido o de cuyo trastorno mental se abusase. 3. La misma pena se impondrá cuando el consentimiento se obtenga prevaleándose el responsable de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima...* .

Artículo 184 "acoso sexual" 1. El que solicitase favores de naturaleza sexual, para si o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocase a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses..."

Artículo 185 'exhibicionismo y provocación sexual' El que ejecutase o hiciese ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o incapaces, será castigado con pena de prisión de seis meses a un año o multa de seis a doce meses".

Artículo 191 'Disposiciones comunes' Para proceder por los delitos de agresiones, acoso o abusos sexuales, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia.*

A te vista de lo anteriormente señalado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 44/2002. del 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Sanidad, así como en el artículo 4.1 del Decreto 45/2002, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica del Servido Galego de Saúde se fija el siguiente

PROTOCOLO DE ACTUACIONES

1) En cuanto se produzca una situación que pueda dar origen a una agresión, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento del órgano directivo que se haya establecido en cada uno de los centros dependientes de la Consellería o del Sergas en el que reñice sus funciones el trabajador.

Se pueden señalar como ejemplo los siguientes supuestos: así en el caso de los servicios centrales se comunicará por escrito a la Secretaria General, en las delegaciones provinciales la comunicación se efectuará al delegado provincial, en la dirección provincial al director provincial, en las gerencias de atención primaria

al gerente, en los hospitales al director gerente, así como también en las fundaciones públicas sanitarias.

Cabe la posibilidad que las propias normas internas de cada centro establezcan un sistema específico de comunicación de las agresiones en horario de trabajo, teniendo en cuenta las especialidades de la jornada laboral de cada uno de los centros.

2) Es importante disponer de testimonios capaces de confirmar los hechos con la finalidad de evitar sentencias absolutorias por disponer exclusivamente de dos versiones contradictorias. Así es conveniente que se tome nota de las personas presentes cuando se produjeron los hechos o relatar los mismos inmediatamente producidos a algún otro trabajador que se encuentre en el centro.

3) Tras sufrir la agresión, la víctima debe acudir a un facultativo del propio Centro con la finalidad de ser atendido y recibir el correspondiente parte de asistencia emitido por el facultativo que le atienda. Este documento es necesario para aportarlo como prueba de las lesiones sufridas. Si el centro no dispone de facultativo podrá ser atendido en el Punto de Atención Continuada más próximo o, en su defecto, en el Centro de Salud más próximo.

4) El agredido se personará en la comisaría de policía más próxima con la finalidad de presentar la oportuna denuncia aportando todos los datos disponibles sobre la identidad del agresor, testimonios y parte de asistencia. Si no existió violencia física en las personas y el autor o autores no están identificados, cabe la posibilidad de presentar la denuncia a través del teléfono 902.102.112 o bien, a través de la página Web www.policia.es que el Ministerio del Interior dispone para tal fin.

En estos dos últimos supuestos el agredido deberá personarse en la comisaría para firmar la denuncia a partir de las 10:00 h. de la mañana siguiente y dentro de las 72 horas siguientes, requisito sin el cual la denuncia carece de validez.

También se podrá presentar la denuncia, en su caso, ante el puesto de la Guardia Civil (o llamando al teléfono 062), ante la Policía Local y también ante el Juzgado de Guardia correspondiente de la localidad donde se produjeron los hechos. En todo caso, si la denuncia se hace por teléfono se procederá en la forma señalada en el párrafo anterior.

5) El agredido presentará en el departamento de Personal de su respectivo centro de trabajo, el parte de asistencia recogido en el Centro de Salud o PAC con la finalidad de tramitar el correspondiente parte de accidente laboral y dar inicio a las actuaciones que en materia de defensa jurídica en procesos penales recoge el Reglamento orgánico de la Asesoría Jurídica de la Xunta de Galicia.

6) Por parte de todos los directivos de cada centro de trabajo se deberá remitir a la mayor brevedad posible, la comunicación de los hechos sucedidos a la Secretaría General (u órgano en que ésta delegue). Esta comunicación deberá incluir necesariamente un breve informe de lo sucedido, copia de la denuncia presentada y parte de asistencia del trabajador.

En caso que el trabajador agredido, desee ejercitar acciones penales a través de los Letrados de la Xunta de Galicia aportará además la solicitud, incluyendo la mención, si es el caso, de que tiene concertada defensa con entidades privadas, tales como compañía de seguros o abogado privado.

7) Se tendrá en cuenta en aquellos casos en que la relación entre paciente o usuario del sistema objetivamente pueda derivar en algún tipo de agresión al personal, la posibilidad de tomar las medidas adecuadas para poder prevenir

en el futuro dichos hechos.

The image shows an official circular stamp from the Galician Health Council (Conseillería de Sanidade). The stamp contains the text "CONSEILLERÍA DE SANIDADE" around the perimeter and "SECRETARÍA XERAL" in the center. A handwritten signature is written over the stamp. Below the stamp, the text "Asob. Manuel X. Silva Romero." is printed.

SECRETARÍA XERAL
Asob. Manuel X. Silva Romero.