



informa

¿QUE HACER SI SUFRES UNA AGRESION MIENTRAS TRABAJAS EN LA PRISION?

¿Qué es una agresión?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la agresión como el uso deliberado de la fuerza física o el poder para causar daño a alguien o algo. La agresión puede ser física o psicológica.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo define la violencia laboral como cualquier abuso, amenaza o agresión que sufra una persona en el ejercicio de su actividad profesional, motivados por el trabajo o como resultado de este, incluyendo el ámbito digital, y que, de manera implícita o explícita, ponga en peligro su seguridad, bienestar o salud física y mental. Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre la persona trabajadora, así como daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.)

CCOO defiende el ordenamiento legal y la normativa internacional en materia de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras penitenciarias.

Instituciones Penitenciarias **NO RECONOCE LAS AGRESIONES EN ESTOS TERMINOS**, para ello cuenta con el PEAF (Protocolo Especifico de Actuacion Frente a las Agresiones), que es un instrumento que sirve para infra-registrar las agresiones, que no cuenta con ninguna medida preventiva para evitarlas y que reinterpreta, a través de las Subdirecciones de Seguridad, lo que es o no una agresión.

La Ley y la normativa preventiva PREVALECEN POR ENCIMA DEL PEAF y debemos de utilizarlas para defendernos y defender el derecho fundamental a la integridad y la salud.

Pasos ante una agresión



informa

1. En primer lugar, se llevará a cabo una atención sanitaria en función de la gravedad. Si las lesiones son graves, se intentará estabilizar con urgencia a la persona agredida por los servicios sanitarios del propio establecimiento penitenciario para después evacuarlo a un centro hospitalario a la mayor brevedad posible.
2. Si las lesiones y daños no ponen en peligro a la persona afectada, deberá de acudir con carácter inmediato al centro sanitario de referencia en función del cuadro médico al que esté adscrito (es importante aclarar que los servicios sanitarios penitenciarios no tienen funciones de atención sanitaria sobre el/la empleado/a público, solo lo harían por una situación de urgencia)

Una vez en el centro sanitario, habrá que comunicar al facultativo que atiende a la persona agredida que los daños físicos o psicológicos se han producido durante el ejercicio de su actividad profesional y se solicitará el correspondiente informe de su evaluación.

3. Si tras la agresión los daños permiten continuar la actividad profesional sin riesgos físicos o psicológicos, se procederá a redactar el parte de hechos con carácter regimental detallando todas las fases de la agresión y concretando cómo y dónde sucedió, así como la intensidad antes, durante y después de la misma. Un parte de hechos correctamente redactado es el primer paso para defenderte.

En el caso de que la persona agredida no haya podido cumplimentar el parte de hechos, éste siempre podrá adjuntar a posteriori un anexo al parte de hechos aclarando, detallando o ampliando datos e información sobre la agresión sufrida.

4. El PEAFA, a pesar de lo que representa para **CCOO**, está en vigor y es necesario cumplimentarlo cubriendo el Anexo I, donde se notificara la agresión a la Subdirección de Seguridad, adjuntando el parte de baja si este se hubiera producido.
5. El procedimiento 1300, el cual está a disposición de los/as empleados/as públicos en Intranet, en la base de datos del Servicio de Prevención y las jefaturas de los centros, establece los pasos formales que se deben dar ante un accidente laboral. Se adjunta esquema de éste al final del documento.



informa

Para llegar al procedimiento 1300 deberemos seguir la siguiente ruta: Coordinación de PRL / Información General / Procedimientos de PRL e Instrucciones Operativas de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

6. Asimismo, es necesario hacer un seguimiento de que la agresión ha sido participada por la Administración judicialmente, en caso negativo nosotros deberíamos de hacerlo

La Instrucción 6/2017 del PEFA permite al margen de los hechos sanitarios o de prevención de riesgos laborales, todo tipo de discrecionalidad en la valoración de la agresión por parte de **LA SUBDIRECCIÓN DE SEGURIDAD, QUE DETERMINARÁ LAS CAUSA DE LA AGRESIÓN Y SI ES O NO UNA AGRESIÓN**, además de medidas vinculadas a los hechos, “proporcionales y factibles”.

Las agresiones como accidente laboral

La violencia en el trabajo es un accidente laboral y es muy importante su reconocimiento y su registro como tal por las consecuencias posteriores que se puedan derivar.

La realidad que se vive en Instituciones Penitenciarias es más compleja y exige un manejo diligente de estas situaciones, en numerosas ocasiones, los gestores tratan de minimizar las agresiones, llegando a considerar que no hay accidente laboral si no hay daños visibles o no se produce una situación de Incapacidad Temporal.

No podemos aceptar esta perspectiva por diversos motivos, en primer lugar, porque la agresión con independencia de sus consecuencias se ha producido, en segundo porque hay daños que no se evidencian de una exploración clínica inicial y no tienen la huella de las lesiones, y en tercer lugar porque las consecuencias y secuelas pueden aparecer transcurrido un tiempo de la agresión.

La Administración Penitenciaria excluye de accidentes laborales los daños psicológicos y todos aquellos donde no existen daños físicos, creando una situación de indefensión en la víctima. También excluye como accidente laboral la violencia sexual, con el impacto desolador para la mujer agredida en prisiones.



informa

En **CCOO** no compartimos esta posición porque sabemos que la diferencia entre tener reconocido una agresión como accidente laboral o no tiene graves consecuencias, no solo sobre la salud, sino también económicas y laborales.

Por ello, desde **CCOO** siempre peharemos contra quienes deciden que las agresiones **NO SEAN RECONOCIDAS COMO ACCIDENTE LABORAL**, con una batería de medidas necesarias de asesoramiento y acompañamiento a las víctimas.

- En primer lugar, con el asesoramiento y los recursos necesarios para que se produzca el reconocimiento administrativo del accidente laboral y su registro.
- Poniendo en conocimiento a la Inspección del trabajo la siniestralidad reiterada de los accidentes laborales por sus consecuencias y porque son un indicativo de que la prevención de riesgos laborales no funciona o no existe.
- En tercer lugar, abriendo la vía judicial para el reconocimiento de accidente laboral por la agresión sufrida con el fin de que se reconozcan las compensaciones a que diera lugar la falta de medidas preventivas que lo originaron.
- En los casos más graves, donde se constate una negligencia activa en materia preventiva y se hayan sufrido unas consecuencias graves para la víctima, el Código Penal establece el delito contra la salud de los trabajadores. En este sentido se deberá evaluar el nivel de responsabilidad en los hechos de los gestores de la unidad, de los responsables de personal en La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, así como del Servicio de Prevención de la zona donde se haya producido.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la empresa es la principal responsable de cubrir los costes asociados a un accidente laboral. Esto incluye los gastos médicos, la compensación por incapacidad temporal o permanente, las indemnizaciones por daños y perjuicios, y cualquier otro costo derivado del incidente.

El reconocimiento de un accidente laboral ante una agresión implica que no debe recaer ningún costo de las consecuencias de este sobre la víctima en lo que se refiere a medicación, productividad, recuperación, situación de Incapacidad Temporal, etc.

En el caso del personal de Seguridad Social, será la Mutua quien preste la atención sanitaria y dé la cobertura necesaria en el caso de una Incapacidad Temporal por accidente.



informa

En el caso de MUFACE también existe un procedimiento por Incapacidad derivada de accidentes laborales. **En este caso, los accidentes laborales sí tienen un costo para el personal, pues MUFACE no paga hasta el 100% de las retribuciones**, lo que entra en contradicción con el principio de la cobertura de los accidentados laborales por parte de la empresa y podría abrir vías para que esa opción se vea materializada.

Es crucial enfatizar que la distinción entre accidente laboral reconocido y uno no reconocido implica una significativa diferencia en los derechos presentes y futuros del trabajador y trabajadora.

Por ejemplo, una agresión no declarada accidente laboral puede tener consecuencias años después del mismo para la víctima, como puede ser la aparición de daños inhabilitantes. En este sentido la pensión que disponga la víctima será sustancialmente diferente en un caso que en otro.

Las consecuencias de los accidentes laborales

El primer impacto que está presente cuando se contabilizan los accidentes laborales son las secuelas que los accidentes dejan, muchas veces permanentes, en la salud de los accidentados y accidentadas.

El segundo impacto es el costo económico para empresas y trabajadores/as. El coste económico para los trabajador/as se define como aquellos daños ocasionados por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo que no se compensan. Dejando de lado por un momento la imposibilidad de compensar los daños morales, las compensaciones económicas que se reciben nunca llegan a cubrir los costes económicos verdaderos.

Son los/as empleados/as públicos quienes soportan un coste económico, ya sea por una reducción de sus ingresos o por el daño a su perspectiva laboral futura. A estos costes hay que agregar el impacto económico sobre los familiares de los accidentado/as que asumen las tareas de tener que cuidarles sin una compensación económica. Estas tareas son asumidas generalmente por mujeres (esposas o madres) que ven disminuida sus ingresos al tener que acogerse a excedencias en sus lugares de trabajo.

Los costes de los accidentes y enfermedades que no asumen las empresas ni los particulares son transferidos a las cuentas públicas y sufragados por el Sistema Público de Salud con lo que eso supone.



informa

EL MEJOR SEGURO CONTRA LOS ACCIDENTES Y SUS CONSECUENCIAS ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, QUE ES EL EJE DE LA PROPUESTA DE CCOO CONTRA LAS AGRESIONES AL PERSONAL PENITENCIARIO.

¿Qué accidentes NO tienen la consideración de Accidente de Trabajo?

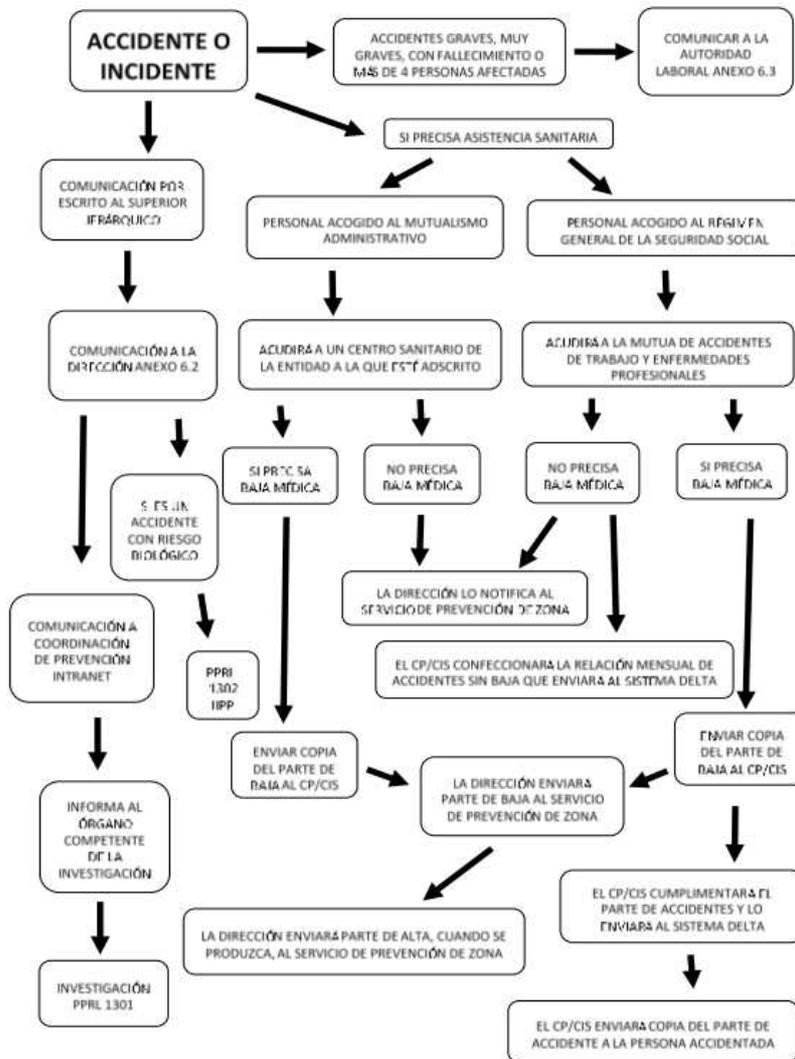
- Los accidentes debidos a imprudencia temeraria del trabajador/a (Art. 115.4 b, LGSS): se considera Imprudencia temeraria cuando el accidentado/a ha actuado de manera contraria a las normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario/a de forma reiterada y notoria en materia de Seguridad e Higiene. Si coinciden riesgo manifiesto, innecesario y grave, la jurisprudencia viene entendiendo que existe imprudencia temeraria, si no será una imprudencia profesional.
- Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo: es decir, cuando esta fuerza mayor sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se realiza en el momento de sobrevenir el accidente. No constituyen supuestos de fuerza mayor extraña fenómenos como la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza (sí el trabajo habitual del trabajador/a es a la intemperie sí es A.T.). En el caso de atentado terrorista que afecta al trabajador/a en el lugar de trabajo no estamos ante un caso de fuerza mayor sino ante una actuación de un tercero. Art. 115.4 a LGSS
- Accidentes debidos a dolo del trabajador/a accidentado/a: Se considera que existe dolo cuando el trabajador/a consciente, voluntaria y maliciosamente provoca un accidente para obtener prestaciones que se derivan de la contingencia. Art. 115.4 b LGSS



FIRMADO

 SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PPRL-1300 IIPP/CP-CIS
	Edición: SEGUNDA	Página 8 de 13
TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS SERVICIOS PERIFÉRICOS		

5.4 DIAGRAMA DE FLUJO



ANGEL LUIS ORTIZ GONZALEZ - 2023-02-09 18:17:27 CET, cargo=Secretario General de Instituciones Penitenciarias, unidad=Secretaría General de Instituciones Penitenciarias
 EUGENIO ARRIBAS LOPEZ - 2023-02-08 11:21:03 CET, cargo=Subdirector General de Recursos Humanos
 JESUS RICO GARCIA - 2023-02-08 09:14:00 CET, cargo=JEFE COORDINADOR DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN
 Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_7UJUF0Z60LAUTCEJ9BCAMDQC79 en https://www.pap.hacienda.gob.es



MINISTERIO DEL INTERIOR

SECRETARIA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Número
número

ANEXO I. MODELO DE NOTIFICACIÓN DE AGRESIÓN

DATOS PERSONALES

Apellidos y nombre	Haga clic aquí para escribir texto
Unidad	Haga clic aquí para escribir texto

DATOS DEL INCIDENTE

Fecha	Haga clic aquí para escribir texto	Hora	Haga clic aquí para escribir texto
Lesión (aporte informe de lesiones)	Haga clic aquí para escribir texto.		
Descripción de la agresión	Haga clic aquí para escribir texto.		

Los datos de carácter personal proporcionados serán incorporados a un fichero del que es responsable LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS y serán tratados conforme a las estipulaciones presentes en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

El Jefe de Servicios
(Fecha y firma)

El trabajador
(Fecha y firma)

En , a --- de de

En , a --- de de

A pesar de lo que representa, el PEAFA está en vigor y es necesario cumplimentarlo cubriendo el Anexo I mediante el cual se notificara la agresión a la Subdirección de Seguridad