 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
DE ACTUACIÓN. VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 1 de 9	

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

	Elaborado	Aprobado
Responsable	Coordinador/a del Sº de PRL	Dirección de RRHH
Firma		
Fecha	Enero 2009	Enero 2009

"Este documento es propiedad de Osakidetza, quien se reserva todos los derechos en relación al mismo. No obstante, podrá ser libremente consultado y/o reproducido, siempre que se reconozca plenamente la fuente".

 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 2 de 9	

<u>CONTROL DE REVISIONES</u>			
Revisión	Modificaciones	Pág.	Fecha
00	Elaboración del documento	--	Enero 2003
01	Revisión completa del documento	--	Octubre 2006
02	Nuevo formato y Codificación	--	Enero 2009

 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 3 de 9	

INDICE:

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETO.....	4
3.	DEFINICIONES	5
4.	CONSIDERACIÓN LABORAL.....	5
5.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	6
	5.1.- ACTUACIÓN DEL TRABAJADOR AGREDIDO	6
	5.2.- ACTUACIÓN DEL MANDO INMEDIATO	6
	5.3.- ACTUACIÓN DE LA UNIDAD BÁSICA DE PREVENCIÓN (UBP).....	7
	5.4.- ACTUACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO.....	7
6.	ASESORAMIENTO LEGAL	8
7.	REFERENCIAS	9

 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 4 de 9	

1. INTRODUCCIÓN

La violencia en el trabajo es un hecho que está aumentando en los últimos años y al que cada vez se está prestando mayor atención debido al riesgo que puede suponer para la salud y la seguridad de los trabajadores. Según la 3ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (año 2000), un 6% de los trabajadores en activo refieren haber sufrido violencia física en su trabajo en los últimos doce meses mientras el 15 % refieren haber padecido situaciones de intimidación.

En el ámbito sanitario, en especial en el entorno psiquiátrico, se están produciendo situaciones de este tipo que suelen ser notificadas y recogidas en el Servicio de Prevención; sin embargo, esta notificación no es sistemática; al mismo tiempo, hay otros entornos del trabajo sanitario en el que los trabajadores pueden verse expuestos a estos riesgos, como es el caso de trabajadores de urgencias, las áreas de atención al cliente, los avisos domiciliarios y otras situaciones de las que no existe constancia.

Para el conocimiento correcto de estas situaciones y la adopción de las medidas preventivas necesarias es preciso disponer de un protocolo-guía de actuación que se desarrolla en el presente documento.

2. OBJETO

- Identificación y cuantificación de las situaciones de violencia en el trabajo.
- Consideración laboral de incidentes y accidentes.
- Adopción de las medidas correctoras pertinentes para evitar nuevos episodios de violencia y/o minimizar el efecto negativo en los trabajadores en los casos no evitables.
- Asesoramiento legal.

 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 5 de 9	

3. DEFINICIONES

Agresión física:

Acción de violencia física sufrida por un trabajador en el desempeño de su trabajo, conlleve o no lesión.

Agresión verbal y actitudes amenazantes:

Acción de intimidación en la que se manifiestan posibles riesgos para la integridad física y/o psíquica del trabajador, su familia o sus bienes.

Otras situaciones de violencia en el trabajo:

Se deberán considerar todas aquellas situaciones que puedan suponer un riesgo potencial para la seguridad o la salud de uno o varios trabajadores.

4. CONSIDERACIÓN LABORAL

Las diferentes situaciones se calificarán de la siguiente forma:

Incidente: Agresiones menores u otras situaciones de violencia que no produzcan lesión física ni repercusión en la esfera psicológica del trabajador.

Accidente sin baja: Agresiones u otras situaciones de violencia que produzcan lesiones físicas y/o repercusión en la esfera psíquica del trabajador que no le imposibiliten para el desarrollo de su trabajo habitual.

Accidente con baja:

- Agresiones u otras situaciones de violencia con daño físico: aquellas que imposibilitan para el desarrollo del trabajo habitual.

- Agresiones u otras situaciones de violencia con daño psicológico: Cuando el trabajador refiera repercusión importante en la esfera psíquica y a juicio del médico responsable no pueda continuar con el desarrollo de su trabajo habitual.

 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 6 de 9	

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 ACTUACIÓN DEL TRABAJADOR AGREDIDO

- Comunicar la agresión en el menor plazo de tiempo posible a su mando inmediato.
- Si se requiere asistencia médica, acudir a la Unidad Básica de Prevención (UBP) correspondiente. Si la asistencia se aporta fuera de la UBP, en el propio centro o en cualquier otro centro de Osakidetza-SVS, solicitar la emisión de un informe médico donde consten las causas de la asistencia y las lesiones objetivadas.
- Colaborar en la cumplimentación del Formato para la Notificación de Agresiones ver (**FPT-AT02-01**), firmado por el responsable inmediato, la persona accidentada y los testigos, si los hubiera.
- Elaborar junto con el responsable inmediato, un informe lo más exhaustivo posible, incluyendo datos de la situación hechos observados o declaraciones de testigos.
- Valorar la interposición de la correspondiente denuncia ante la autoridad policial.

5.3 ACTUACIÓN DEL MANDO INMEDIATO

- Prestar apoyo inmediato a la persona agredida.
- Cumplimentar el Formato para la Notificación de Agresiones firmado por el responsable inmediato, la persona accidentada y los testigos, si los hubiera, ver (**FPT-AT02-01**).
- Elaborar junto con el afectado, un informe lo más exhaustivo posible, incluyendo datos de la situación y hechos observados o declaraciones realizadas. Remitir este informe a la UBP y a la Gerencia con la mayor brevedad, a ser posible el mismo día del incidente.
- Colaborar con la Gerencia en las actuaciones oportunas.

 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 7 de 9	

5.3 ACTUACIÓN DE LA UNIDAD BÁSICA DE PREVENCIÓN (UBP)

- Asistir a todas las personas agredidas que lo requieran.
- Determinar el grado de contingencia laboral, valorar la agresión como incidente o accidente de trabajo, a la vista de lo sucedido, de las repercusiones, y una vez conocida la opinión del mando intermedio y de la persona agredida,.
- Investigar la situación declarada siguiendo el procedimiento de investigación de accidentes.
- Registrar y notificar la agresión, si se considera accidente de trabajo. De cara a normalizar la notificación se utilizarán los siguientes códigos en el programa informático:
 - ❖ Código de desviación: 82: realizados por personas propias a la empresa.
83: realizados por personas ajenas a la empresa
 - ❖ Códigos de forma: 83: para maltrato físico.
73: para maltrato psicológico.
- Proponer y colaborar en la adopción de las medidas correctoras oportunas.
- Notificar las agresiones y/o situaciones de violencia en el trabajo en el seno de los Comités de seguridad y salud.

5.4 ACTUACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO.

- Apoyo inmediato a la persona agredida.
- Adoptar las medidas correctoras específicas que se deriven de los resultados de la investigación del suceso.
- Información a la persona agredida de las actuaciones que se han llevado a cabo.
- Información de los resultados de la investigación, si procediera, al resto de los trabajadores del servicio y/o del centro.

 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 8 de 9	

6. ASESORAMIENTO LEGAL

A todos los trabajadores agredidos se les entregará la Guía de Orientación Jurídica ver (**APT-AT02-01**). Esta guía informa sobre las opciones que puede seguir para la interposición de una demanda legal y se establece como documento de apoyo para la toma de decisiones.

En el caso de que el trabajador agredido decida interponer una denuncia o requiera de información legal complementaria para valorar la interposición de la misma, presentará un escrito de solicitud en la UBP o dirección correspondiente ver (**FPT-AT02-02**).

Este escrito se remitirá al Servicio de Prevención Corporativo, que lo trasladará a la Asesoría Jurídica, desde donde se pondrán en contacto con el trabajador.

En función del análisis de los hechos acaecidos, la asesoría jurídica orientará al trabajador sobre la pertinencia o no de emprender acciones judiciales.

Por último, se crea una Comisión Técnica de seguimiento de agresiones con la finalidad de valorar las agresiones producidas, analizar la pauta de actuación seguida por Osakidetza-Servicio vasco de salud en cuanto a representación del trabajador agredido y la adopción de las medidas complementarias que puedan ser necesarias.

Esta Comisión está compuesta por un miembro del Servicio de Prevención Corporativo, uno de la Asesoría Jurídica y otro de Salud Mental y su funcionamiento será determinado mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Osakidetza – Svs.


La Subdirección de Asesoría Jurídica de Osakidetza, cuando así lo decida la Comisión Técnica en base a las circunstancias del caso, podrá asumir la asistencia jurídica de los trabajadores del Ente Público que hayan sido objeto de una agresión en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo; bien mediante el acompañamiento en la interposición de la denuncia o querrela o mediante la asunción de la defensa legal de la causa ante los tribunales.

 Osakidetza	PROTOCOLO	Código	Rev.
		PT-AT02	02
VIOLENCIA EN EL TRABAJO		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 9 de 9	


7. REFERENCIAS

- **Ley 31/1995** de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Nota técnica de Prevención 489:** Violencia en el Lugar de Trabajo.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions: 3ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Año 2000).



 Osakidetza	FORMATO	Código	Rev.
		FP-PRL04-01	00
APROBACIÓN Y CONTROL DE REVISIONES DE ANEXOS Y FORMATOS.		Fecha Aprob: Junio 2008	
		Pág. 1 de 1	
		Nº: 00-01-2008-0019	

APROBACIÓN Y CONTROL DE REVISIONES DE ANEXOS Y FORMATOS.							
Código	Rev	Título	Modificaciones	Pág.	Fecha	Elaborado	Aprobado
						Coord del S.P.R.L.	Coord del S.P.R.L.
APT-AT02-01	01	Guía de Orientación Jurídica	Nuevo formato y codificación.	-	Enero 2009		
FPT-AT02-01	01	Formato para la notificación de accidentes	Nuevo formato y codificación.	-	Enero 2009		
FPT-AT02-02	01	Solicitud de Información sobre orientación jurídica	Nuevo formato y codificación.	-	Enero 2009		

 Osakidetza	ANEXO	Código	Rev.
		APT-AT02-01	01
GUIA DE ORIENTACIÓN JURÍDICA		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 1 de 6	

ASESORAMIENTO LEGAL Y ASISTENCIA JURÍDICA. GUÍA DE ORIENTACIÓN JURÍDICA.


Tras la asistencia sanitaria y el apoyo psicológico prestado en un primer momento, se informará al profesional agredido sobre la posibilidad de recibir asesoramiento legal por un letrado de Osakidetza perteneciente a la Asesoría Jurídica.

Dicha Asesoría Jurídica tiene encargada la defensa y representación en juicio del ente público Osakidetza, así como de todo el personal. Este asesoramiento incluye el asesoramiento de carácter general en el caso concreto de las agresiones al personal del ente público.

Puede ocurrir que, con ocasión de las anteriores infracciones penales contra el referido personal, se produjeran además daños o perjuicios para el ente público. Incluso, podría ocurrir que se cometieran otros hechos ilícitos (daños, sustracciones, estafas, incendios, etc.), de forma simultánea o independiente. En tales casos, los letrados de la Administración Sanitaria promoverán o comparecerán en el procedimiento para ejercitar las acciones penales y civiles que se deriven de tales hechos, en reclamación de los daños y perjuicios causados. En estos casos, los responsables de los centros, deberán notificarlo, facilitando la factura o una relación valorada de los daños que se produzcan, para que los mismos puedan ser reclamados, por los Letrados de la Administración Sanitaria, sin perjuicio de que por el perito judicial, una vez promovido el correspondiente procedimiento, se haga la oportuna tasación.

Este Plan incluye una "Guía de Orientación Jurídica", que se recoge en el Anexo, cuya finalidad es la de orientar a los profesionales en las acciones legales que puedan emprenderse en cada situación y caso.

Por tanto, el director del centro, o persona designada por éste, donde el profesional agredido realice sus funciones le ofrecerá la posibilidad de asistencia jurídica por parte de un letrado de Osakidetza.

 Osakidetza	ANEXO	Código	Rev.
		APT-AT02-01	01
GUIA DE ORIENTACIÓN JURÍDICA		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 2 de 6	

• **1. INFORMACIÓN JURÍDICA BÁSICA.**

La finalidad principal es la de orientar a los profesionales en las acciones legales que puedan emprenderse en cada situación y caso.

• 1.1. ¿CUÁLES? SITUACIONES AGRESIVAS.

Difícil sería establecer un catálogo de las infracciones penales de las que podrían ser sujetos pasivos el personal del servicio vasco de salud, dada la diversidad de tipos criminales que el Código Penal sanciona y de la variada casuística que la realidad presenta.


En todo caso, sin ánimo de exhaustividad, podríamos esbozar la siguiente relación de las infracciones que con mayor frecuencia se dan en los centros sanitarios:

- Agresiones físicas, donde se incluye el delito y la falta de lesiones, y la falta de malos tratos de obra.
- Delitos y Faltas contra la Libertad: amenazas y coacciones.
- Delitos y Faltas contra el honor: injurias e insultos.

• 1.2. ¿QUÉ ACCIONES? JURISDICCIÓN.

De la ejecución de las infracciones que estamos contemplando pueden nacer dos tipos de acciones, lo que nos obliga a precisar ante qué jurisdicción pueden ejercitarse las mismas:

- Acción Penal: en tanto que se encuentran tipificadas en el Código Penal, como delito o falta para el castigo del culpable, y únicamente puede ejercitarse ante la jurisdicción penal,
- Acción Civil: en los supuestos en que se hayan producido daños y perjuicios, y con el fin de conseguir la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible. La acción civil derivada de un ilícito criminal puede ejercitarse conjuntamente con la penal o bien separadamente ante la jurisdicción civil.

 Osakidetza	ANEXO	Código	Rev.
		APT-AT02-01	01
GUIA DE ORIENTACIÓN JURÍDICA		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 3 de 6	

Por tanto, cuando el personal sufra algún tipo de infracción penal de la que se deriven daños y perjuicios, podrá ejercerse no sólo la acción penal para el castigo del culpable, sino también la acción civil para reclamar la indemnización que corresponda, bien dentro del propio proceso penal, o bien separadamente ante la jurisdicción civil, teniendo en cuenta en este último supuesto que sí el proceso penal se encuentra ya iniciado, no se podrá promover pleito alguno hasta que aquel no haya concluido mediante sentencia firme.

- 1.3. ¿CÓMO SE INICIA? PROCEDIMIENTO.

Puede iniciarse mediante denuncia o mediante querrela.

- Denuncia: resulta mucho más ágil y cómodo ya que no requiere especiales requisitos formales para su admisión, pudiéndose formular por escrito u oralmente, ante cualquier órgano jurisdiccional, ante el ministerio fiscal, o ante cualquier dependencia policial, por el propio profesional agredido.
- Querrela: debe formularse siempre por escrito ante el órgano jurisdiccional competente, debiendo ser presentada por el Letrado que el denunciante considere oportuno..


Además, los atestados que redactan los funcionarios de la policía a consecuencia de las averiguaciones que hubiesen practicado cuando son requeridos desde el propio centro sanitario, tendrán la consideración de denuncia.

Pese a que la denuncia puede ser presentada ante cualquier órgano jurisdiccional, resulta conveniente que la misma se formule ante el juzgado de guardia correspondiente al partido judicial donde se produzcan los hechos.

- 1.4. ¿CUÁNDO? PLAZO.

La responsabilidad penal se extingue por prescripción del delito o falta, por lo que la acción penal debe promoverse con anterioridad al transcurso de los plazos de prescripción. Estos plazos de prescripción se establecen, fundamentalmente, en función de la duración de la pena que la ley señale para el delito o falta cometidos.

Hasta el momento, la mayoría de los hechos denunciados por el personal del Sistema Sanitario Vasco han sido calificados de falta, por lo que para evitar futuros problemas

 Osakidetza	ANEXO	Código	Rev.
		APT-AT02-01	01
GUIA DE ORIENTACIÓN JURÍDICA		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 4 de 6	

de prescripción habría que tener en cuenta que el plazo de prescripción establecido por el Código Penal para este tipo de infracciones es de 6 meses.

• 1.5. ¿QUÉ PUEDO APORTAR? PRUEBAS.

Por último, se impone recordar que en materia penal rige el principio de presunción de inocencia, por lo que el denunciante debe procurar acudir al juicio con pruebas suficientes para poder enervar dicha presunción.

En este sentido resulta de gran utilidad:


- La declaración de testigos.
- Los partes de asistencia sanitaria, en el caso de agresiones físicas. Es recomendable que en todos los supuestos en que se produzcan agresiones físicas, el personal sea asistido, de forma inmediata, por un facultativo.

CODIGO PENAL

a) **DELITO DE LESIONES** (artículo 147 Código Penal). El que, por cualquier medio o procedimiento, causase a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo de delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgica. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico.

b) **FALTA CONTRA LAS PERSONAS.-** (artículo 617 Código Penal).

1. El que por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión no definida como delito en este Código, será castigado con la pena de arresto de tres a seis fines de semana a multa de uno a dos meses.
2. El que golpear o maltratara de obra a otro sin causarle lesión será castigado con la pena de arresto de uno a tres fines de semana o multa de diez a treinta días.

 Osakidetza	ANEXO	Código	Rev.
		APT-AT02-01	01
GUIA DE ORIENTACIÓN JURÍDICA		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 5 de 6	

c) AMENAZAS.- (Artículo 169 Código Penal). El que amenazare a otro con causarle a el, a su familia o a otras personas con las que está íntimamente vinculado, un mal que constituya delitos de homicidio, lesiones, aborto, contra la libertad, torturas y contra la integridad moral, la libertad sexual, la intimidad, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, será castigado:

1.- Con la pena de prisión de uno a cinco años, si se hubiere hecho la amenaza exigiendo una cantidad o imponiendo cualquier otra condición, aunque no sea ilícita, y el culpable hubiere conseguido su propósito. De no conseguirlo, se impondrá la pena de prisión de seis meses a tres años.

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 compeliere 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.

e) DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INTEGRIDAD SEXUAL (ART. 178 Y 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 131 "abuso sexual 1. El que, sin violencia o intimidación y sin que mediare 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 de; 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...".


 Osakidetza	ANEXO	Código	Rev.
		APT-AT02-01	01
GUIA DE ORIENTACIÓN JURÍDICA		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 6 de 6	

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 186 "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 actuara ponderando los legítimos intereses en presencia.



 Osakidetza	FORMATO	Código	Rev.
		FPT-AT02-01	01
FORMATO PARA LA NOTIFICACIÓN DE AGRESIONES		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 1 de 1	

DATOS A RELLENAR POR EL MANDO INTERMEDIO

Nombre y Apellidos: _____

Fecha de Nacimiento: __/__/____ N.I.F: _____ Categ. Profesional: _____ Antigüedad: _____

Centro: _____ Puesto de trabajo habitual: _____ Turno: Fijo Rotativo

Fecha del Incidente: __/__/____ Día de la Semana: _____ Hora del Día: _____ Hora de Trabajo: _____

Lugar del Incidente: _____ Trabajo Habitual: Si No

Testigo 1º: _____ **Testigo 2º:** _____

Firma: _____ Firma: _____

Descripción de cómo ocurrió el suceso:

Causas a las que atribuye el suceso:

Medidas correctoras sugeridas por el mando intermedio para evitar repeticiones:


Mando Intermedio: _____ Firma: _____ Fecha: __/__/____

Trabajador: _____ Firma: _____ Fecha: __/__/____

OBSERVACIONES:

Los datos de carácter personal que Vd. Nos facilita serán tratados con la máxima confidencialidad. Tienen como única finalidad, el tratamiento de los lugares donde más riesgo existe de agresiones a profesionales, a fin de aumentar las medidas de seguridad, poder aconsejar al profesional y sensibilizar a la opinión pública.

Conforme a lo dispuesto en la L.O. 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, Vd. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a estos datos. La cumplimentación del presente formulario conlleva el consentimiento expreso para el tratamiento y cesión de sus datos conforme a los fines manifestados.

 Osakidetza	FORMATO	Código	Rev.
		FPT-AT02-02	01
SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE ORIENTACIÓN JURÍDICA		Fecha Aprobación: Enero 2009	
		Pág. 1 de 1	

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE ORIENTACIÓN JURÍDICA.

Don/Doña: _____

con N.I.F. _____ y Categoría Profesional _____

perteneiente al Centro _____

SOLICITA:

De la Asesoría Jurídica de Osakidetza información legal complementaria para valorar la interposición de denuncia, mediante el presente escrito.

Entregado en la UBP de.....

V°B° UBP

En..... a..... de 200.....

Firma del solicitante.

Este documento deberá ser remitido por la UBP al Servicio de Prevención Corporativo.