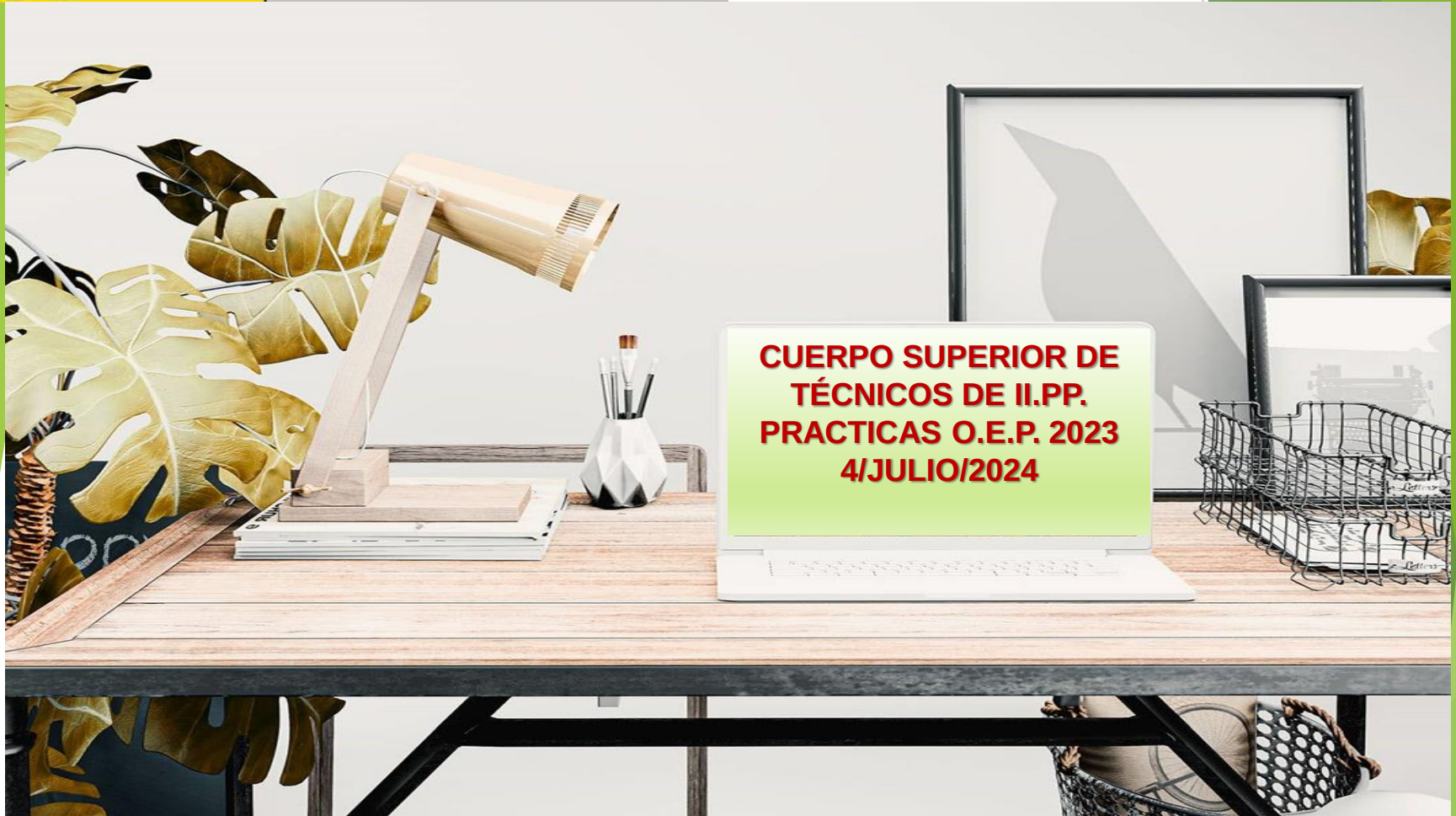




Módulo

Prevención de Riesgos Laborales.
Procedimientos de Prevención en II.PP. P

INDICE DE EXPOSICION

- 1.- LEGISLACION BASICA.**
- 2.- SISTEMA DE GESTION DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**
- 3.- PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN EN II.PP.**
- 4.- ACCIDENTES Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.**
- 5.- PROTOCOLO ESPECIFICO DE ACTUACION FRENTE A AGRESIONES (PEAFA.**
- 6.- ACOSO LABORAL (MOBBING)**
- 7.- ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

LEGISLACIÓN BÁSICA

- LEY 31/1995, DE 8 NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado *(Modificado por el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre)*.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Otros Reales Decretos: Lugares de trabajo, NBA, PVD, RIPCI

Novedades frente a la legislación anterior

LEY 31/1995, DE 8 NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- 1.- Inclusión del personal al servicio de la Administración.
- 2.- Prevención frente a indemnización y seguro.
- 3.- Control de la administración. Inspección de trabajo.
- 4.- Deber del empresario/a frente al Derecho del trabajador/a.
- 5.- Participación de los trabajadores/as en la prevención.



CAPITULO I – OBJETO.AMBITO APLICACIÓN Y DEFINICIONES

ARTÍCULO 3.3 EN LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS, SE ADAPTARÁN A LA LEY AQUELLAS ACTIVIDADES CUYAS CARACTERÍSTICAS JUSTIFIQUEN UNA REGULACIÓN ESPECIAL.

CAPITULO III – DERECHOS Y OBLIGACIONES

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UNA PROTECCIÓN EFICAZ EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD. ESTO SUPONE EL CORRELATIVO DEBER DEL EMPRESARIO.

CAPITULO V – CONSULTA Y PARTICIPACION .

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A PARTICIPAR EN LA EMPRESA EN LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO.

DERECHOS (ART. 14 LPRL)

- **PROTECCIÓN EFICAZ EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**
- **CORRELATIVO DEBER DEL/LA EMPRESARIO/A DE PROTECCIÓN.**
- **INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA , VIGILANCIA DE LA SALUD... .**
- **EL/LA EMPRESARIO/A REALIZARÁ LA PREVENCIÓN DE RIESGOS MEDIANTE LA INTEGRACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.**

OBLIGACIONES (ART. 29 LPRL)

- VELAR, POR SU PROPIA SEGURIDAD Y SALUD.
- USAR ADECUADAMENTE CUALQUIER MEDIO DE TRABAJO.
- UTILIZAR CORRECTAMENTE MEDIOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN.
- NO PONER FUERA DE FUNCIONAMIENTO LOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD.
- INFORMAR A SU SUPERIOR Y A LOS RESPONSABLES SOBRE SITUACIONES QUE PONEN EN RIESGO LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.
- CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA AUTORIDAD LABORAL.
- COOPERAR CON EL DIRECTOR EN LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR.

ORGANOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.
- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.
- DELEGADO/A SINDICAL.
- JUNTAS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA.



DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

- *REPRESENTANTES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS CON FUNCIONES ESPECÍFICAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.*

COMPETENCIAS:

- ACOMPAÑAR A LOS TÉCNICOS/AS DE PREVENCIÓN.
- TENER ACCESO A LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN.
- SER INFORMADOS SOBRE LOS DAÑOS PRODUCIDOS EN LA SALUD DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS.
- PROPONER AL EMPRESARIO/A MEDIDAS DE CARÁCTER PREVENTIVO

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

- ES EL ÓRGANO PARITARIO Y COLEGIADO DE PARTICIPACIÓN DESTINADO A LA CONSULTA REGULAR Y PERIÓDICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- EN IIPP SE CONSTITUIRA UN COMITÉ POR PROVINCIA (RD 1084/2014).



COMPETENCIAS:

- PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN, PUESTA EN PRÁCTICA Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.
- PROMOVER INICIATIVAS SOBRE MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EFECTIVA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

GESTION DE LA PREVENCIÓN

- **NECESIDAD DE UN SISTEMA DE GESTION DE LA PREVENCIÓN**
 - **INTEGRAR LA PREVENCIÓN EN LA INSTITUCIÓN:**
 - **EN TODOS LOS NIVELES**
 - **EN TODAS LAS ACTIVIDADES.**
 - **CAMBIO DE HÁBITOS**
 - **PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA.**
 - **CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS**



GESTION DE LA PREVENCIÓN



GESTION DE LA PREVENCIÓN

- **PLANIFICACIÓN**

- **POLÍTICA DE PREVENCIÓN. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
- **ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN A NIVEL DE SS.CC Y PERIFÉRICOS.**
- **ESTABLECER FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y DEBERES EN FUNCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DESEMPEÑADO.**
- **ELABORACIÓN DE PROCEDIMIENTOS.**



GESTION DE LA PREVENCIÓN

- **EJECUCIÓN**

CONLLEVA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS:

- **EVALUACION DE RIESGOS.**
- **PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.**
- **FORMACIÓN E INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.**
- **CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**
- **MEDIDAS EN CASO DE EMERGENCIA.**

GESTION DE LA PREVENCIÓN

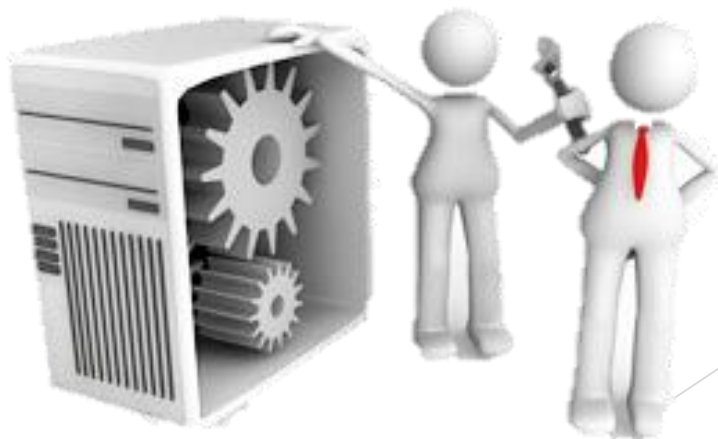
- **CONTROL**

- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.
- DOCUMENTACIÓN TÉCNICO-LEGAL INSTALACIONES. REVISIONES/INSPECCIONES.
- DOCUMENTACIÓN GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN.
- VIGILANCIA DE LA SALUD.
- SISTEMA DE GESTIÓN A TRAVÉS DE LA INTRANET.



GESTION DE LA PREVENCIÓN

- **AJUSTE**
 - CAMBIOS EN LOS PROCEDIMIENTOS
 - REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS
 - ADECUACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS



CAPITULO IV SERVICIOS DE PREVENCIÓN

SERVICIO DE PREVENCIÓN

El empresario/a designará uno o varios trabajadores/as para ocuparse de la actividad preventiva.

El Servicio de Prevención es el conjunto de los medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, asesorando y asistiendo para ello al empresario/a, a los trabajadores/as y a sus representantes y a los órganos de representación especializada.

Obligación de constituir un servicio de prevención propio cuando se trate de empresas de más de 500 trabajadores/as.

CAPITULO IV SERVICIOS DE PREVENCIÓN

SERVICIO DE PREVENCIÓN

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Especialidades de los Servicios de Prevención:

- **Medicina del trabajo**
- **Seguridad en el trabajo.**
- **Higiene Industrial**
- **Ergonomía y Psicosociología aplicada.**

El Servicio de Prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa.

EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PRL EN IIPP EN LA ACTUALIDAD



SECRETARÍA GENERAL DE IIPP

SUB GRAL RECURSOS HUMANOS

COORDINACIÓN SERVICIOS PREVENCIÓN

SP PROPIO

SALUD LABORAL

SP AJENO
ASPY

- SP ANDALUCÍA OCCIDENTAL y CEUTA (CP SEVILLA)
- SP ANDALUCIA ORIENTAL Y MELILLA (CP GRANADA)
- SP GALICIA Y ASTURIAS (CP A LAMA)
- SP ARAGÓN, LA RIOJA Y NAVARRA (CP ZUERA)
- SP CASTILLA LA MANCHA Y EXTREMADURA (CP OCAÑA II)
- SP CASTILLA Y LEÓN, Y CANTABRIA (CP DUEÑAS)
- SP LEVANTE (CP PICASSENT)
- SP CANARIAS (CP LAS PALMAS)
- SP MADRID (SERVICIOS CENTRALES)



SERVICIO DE PREVENCIÓN

- ✓ LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO Y LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.
- ✓ ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS.
- ✓ COLABORAR CON EL ÁREA DE COORDINACIÓN DE RIESGOS LABORALES, EN DISEÑO Y EJECUCIÓN DE LOS PLANES, PROGRAMAS.
- ✓ INVESTIGAR LOS ACCIDENTES E INCIDENTES NO REGIMENTALES.
- ✓ COLABORAR EN LA ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA FORMATIVO.
- ✓ ASESORAR A DIFERENTES ÓRGANOS.
- ✓ REALIZAR LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.
- ✓ CONTROLAR, DISTRIBUIR Y ARCHIVAR LA DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN.

UNIDADES RELACIONADAS CON LA PREVENCION EN C.P.

- **DIRECTOR/A.- RESPONSABILIDAD MATERIA PREVENTIVA.**
- **ADMINISTRADOR/A.- INSTALACIONES, PLANTAS TÉCNICAS, EQUIPAMIENTO. GESTIÓN DEL GASTO.**
- **SUBDIRECTOR/A DE SEGURIDAD. -INTERIOR, ACCESOS, SEÑALIZACIÓN EVACUACIÓN, INCENDIOS. SECURITY/SAFETY.**
- **SUBDIRECTOR/A MÉDICO.- BROTES EPIDÉMICOS. INSTALACIONES Y LUGARES DE ENFERMERÍA.**
- **UNIDAD DE MANTENIMIENTO.- GESTIÓN DEL RIESGO Y ACTUACIÓN CORRESPONDIENTE.**
- **UNIDAD DE PERSONAL.- GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y ENTREGA DOCUMENTACIÓN.**
- **EMPRESA DE MANTENIMIENTO INTEGRAL Y DE SEGURIDAD.**

FUNCIONES DIRECTORES/AS CP/CIS

- ✓ **INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**
- ✓ **REALIZAR LAS ACTUACIONES CONTENIDAS EN LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA, DISPONIENDO LOS MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS.**
- ✓ **IMPULSAR EL CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN DE LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS.**
- ✓ **DISPONER DE FORMA ORGANIZADA LA DOCUMENTACIÓN.**
- ✓ **PROMOVER LA PARTICIPACIÓN EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD.**
- ✓ **NOTIFICAR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.**
- ✓ **PRESIDIR EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**
- ✓ **COORDINARSE CON EL SERVICIO DE PREVENCIÓN.**

PROCEDIMIENTO 900

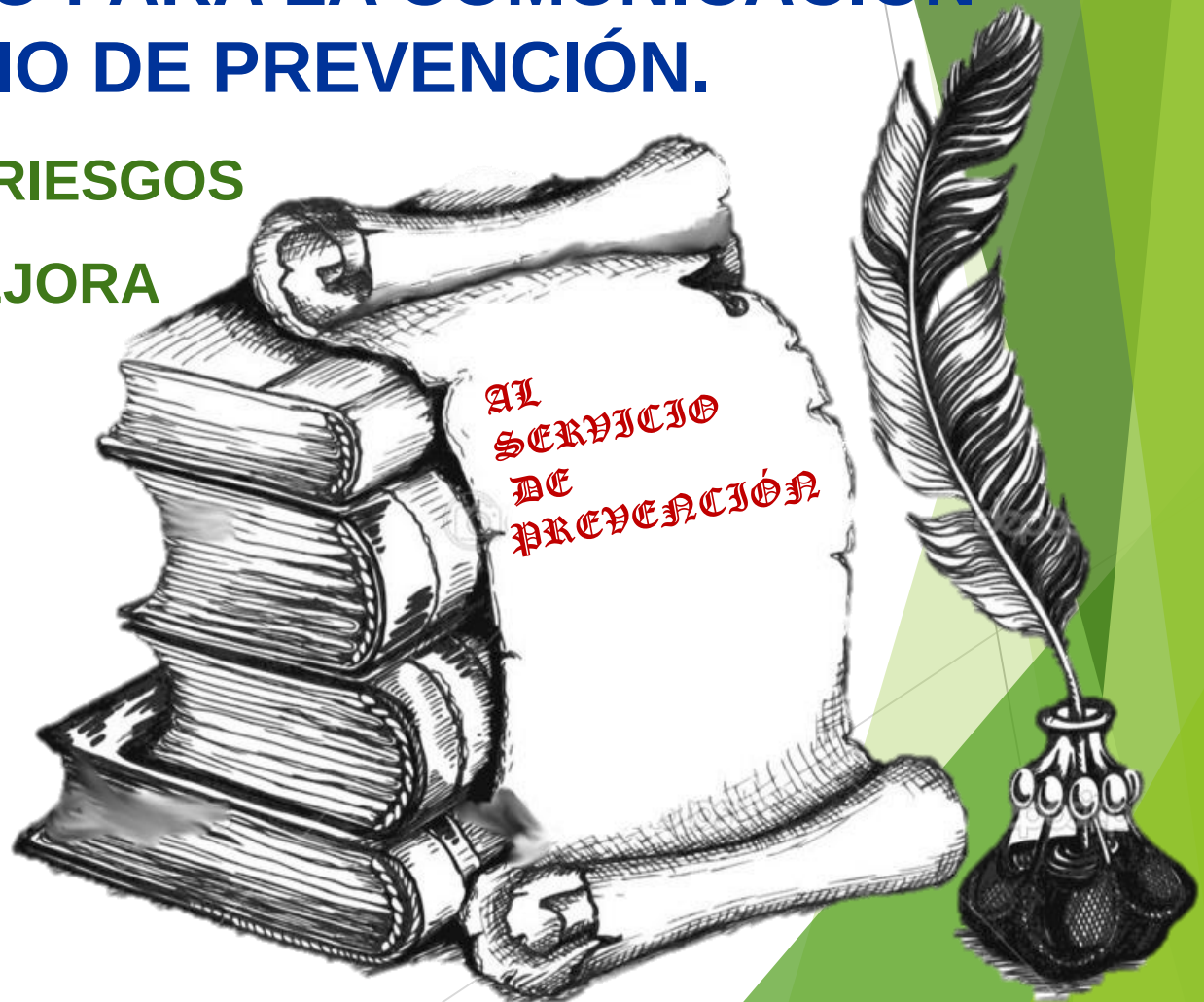
PROCEDIMIENTO PARA LA COMUNICACIÓN CON EL SERVICIO DE PREVENCIÓN.

COMUNICACIÓN DE RIESGOS

PROPUESTAS DE MEJORA

SOLICITUD DE...

- NOMBRE
- PUESTO
- CENTRO
- FECHA
- FIRMA



GESTION DE LA PREVENCIÓN

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

- EN BASE A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LOS PUESTOS Y LUGARES DE TRABAJO DEL CENTRO DE TRABAJO.

PROCEDIMIENTO

- Propuesta trimestral de la planificación a la Dirección del centro por parte del Servicio de Prevención de zona.
- Planificación trimestral definitiva con un plazo establecido de subsanación del riesgo y responsable.
- Ejecución de las ordenes de trabajo.
- Revisión de la subsanación del riesgo por el técnico de prevención.

ELIMINACIÓN / DISMINUCIÓN / CONTROL DEL RIESGO

CONCEPTOS BÁSICOS

- **PREVENCIÓN.- ACTIVIDAD PARA DISMINUIR/EVITAR LOS RIESGOS.**
- **RIESGO.- POSIBILIDAD DE SUFRIR DAÑO.**
- **INCIDENTE-ACCIDENTE.**
- **CONTINGENCIAS PROFESIONALES.**
 - **ACCIDENTE DE TRABAJO.- CONCEPTO LEGAL.**
 - **ENFERMEDAD PROFESIONAL.**
 - **ENFERMEDAD DERIVADA DEL TRABAJO.**



PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA SECRETARIA GENERAL DE II.PP.

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DOCUMENTO DE CARÁCTER ORGANIZATIVO EN EL QUE SE DESCRIBE, CON EL NIVEL DE DETALLE NECESARIO EN CADA CASO, **CÓMO** SE DESARROLLA UNA DETERMINADA ACTIVIDAD.

INDICANDO: **QUÉ** **HAY** QUE HACER, **QUIÉN** ES EL RESPONSABLE DE HACERLO, **QUÉ** RELACIONES ENTRE UNIDADES SE ESTABLECEN PARA ELLO Y **QUÉ** REGISTROS HAY QUE CUMPLIMENTAR PARA EVIDENCIAR LO REALIZADO.



Procedimientos de Prevención de Riesgos e Instrucciones Operativas de la Secretaría General de II.PP.

COORDINACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

► Plan Prevención	Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Secretaría General de II.PP.	2ª 01/09/2022
► PPRL 200 IIPP	Procedimiento para la elaboración, revisión y aprobación de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL-II.PP.) en II.PP.	1ª 21/12/2006
► PPRL 300 IIPP	Procedimiento de actuación para la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud del trabajador en los centros dependientes de la Secretaría General de II.PP.	2ª 07/11/2023
► PPRL 301 IIPP	Procedimiento de actuación para la protección de la maternidad en los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.	1ª 20/06/2010
► PPRL 404 IIPP	Procedimiento para la Coordinación de Actividades Empresariales en los centros dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.	1ª 09/12/2014
► PPRL 501 IIPP	Procedimiento para determinar los mecanismos de acceso a la información preventiva por los Delegados de Prevención de II.PP.	1ª 10/12/2014
► PPRL 600 IIPP	Procedimiento para determinar la estrategia de evaluación de riesgos laborales en el ámbito de la Dirección General de II.PP.	1ª 01/03/2007
► PPRL 601 IIPP	Procedimiento para determinar las metodologías de evaluación de riesgos, los mecanismos de consulta a los representantes de los trabajadores, el contenido de la documentación y la forma de revisión de la evaluación en los centros de trabajo dependientes de la Dirección General de II.PP.	1ª 01/03/2007
► PPRL 700 IIPP	Procedimiento para planificar la actividad preventiva derivada de la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales en los Centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de II.PP.	2ª 03/08/2023

- ▶ PPRL 900 IIPP Procedimiento para la comunicación con el Servicio de Prevención. 1ª 28/04/2014
- ▶ PPRL 1100 IIPP Procedimiento para las actuaciones preventivas ante la incorporación de nuevos empleados públicos o de cambio en el puesto de trabajo. 1ª 08/04/2011
- ▶ PPRL 1201 IIPP Procedimiento para la elaboración, implantación y puesta al día de las medidas de emergencia exigidas en el artículo 20 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros de trabajo dependientes de la Dirección General de II.PP. 1ª 23/04/2007
- ▶ PPRL 1300 IIPP/CP Procedimiento para la notificación de los accidentes de trabajo en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de II.PP. 2ª 09/02/2023
- ▶ PPRL 1300 IIPP/SC Procedimiento para la notificación de los accidentes de trabajo en los Servicios Centrales de la Dirección General de II.PP. 2ª 09/02/2023
- ▶ PPRL 1301 IIPP/CP Procedimiento para la investigación de accidentes de trabajo en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de II.PP. 2ª 09/02/2023
- ▶ PPRL 1301 IIPP/SC Procedimiento para la investigación de accidentes de trabajo en los Servicios Centrales de la Dirección General de II.PP. 2ª 09/02/2023
- ▶ PPRL 1302 IIPP/CP Procedimiento para los accidentes de trabajo con riesgo biológico en los centros penitenciarios dependientes de la Dirección General de II.PP. 2ª 09/02/2023
- ▶ PPRL 1600 IIPP Procedimiento de actuación frente al acoso laboral en los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de II.PP. 1ª 25/10/2011

INSTRUCCIONES OPERATIVAS Y ORDEN DE SERVICIO

- ▶ IO PPRL-01 Instrucción Operativa. Utilización de material cortopunzante de bioseguridad en los Centros dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias . 1ª 13/03/2019
- ▶ IO PPRL-02 Instrucción Operativa. Prevención del contagio de escabiosis a trabajadores de centros dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias 1ª 26/02/2019
- ▶ IO PPRL-03 Instrucción Operativa para la actuación en la detección, intervención y manipulación de objetos cortantes/punzantes en las tareas de vigilancia interior en centros dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. 1ª 23/07/2019
- ▶ OS Orden de Servicio por la que se establece procedimiento de actuación en caso de materializarse una agresión a empleadas/os públicos penitenciarios ejercida por un tercero, usuario de servicios, siempre que este no mantenga una relación de sujeción especial con la Administración Penitenciaria derivada del cumplimiento de una medida o una sanción penal. 23/04/2019

Inicio	Dir. Gral. Ejecución Penal y Reinserción Social	Subd. Gral. Recursos Humanos	Subd. Gral. de Medio Abierto y Penas y Medidas Alternativas	Subd. Gral. Análisis e Inspección	Subd. Gral. Relaciones Instit. y Coordinación Territorial	Subd. Gral. de Planificación y Gestión Económica	Subd. Gral. de Sanidad Penitenciaria	Gabinete de Prensa	Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo
--------	---	------------------------------------	--	---	---	--	--	-----------------------	--

Inicio

Búsqueda...

Q

Bienvenidos a la Intranet

- Organización Servicios Centrales
- Establecimientos penitenciarios
- SGPMA

Procedimiento a seguir en caso de accidente laboral

Accidentes laborales



Ir al contenido

Información sobre medidas y protocolos frente al COVID-19

COVID-19



Ir al contenido

Procedimiento de notificación de brechas de seguridad de datos personales

Protección de datos de carácter personal



Ir al contenido

Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales

No es seguro intranet.iipp.int rrhh/coordinación-de-prevención-de-riesgos-laborales

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DEL INTERIOR
SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Buscar

Inicio	Dir. Gral. Ejecución Penal y Reinserción Social	Subd. Gral. Recursos Humanos	Subd. Gral. de Medio Abierto y Penas y Medidas Alternativas	Subd. Gral. Análisis e Inspección	Subd. Gral. Relaciones Instit. y Coordinación Territorial	Subd. Gral. de Planificación y Gestión Económica	Subd. Gral. de Sanidad Penitenciaria	Gabinete de Prensa	Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo
--------	---	-------------------------------------	---	-----------------------------------	---	--	--------------------------------------	--------------------	--

- Formación
- Relaciones Laborales
- Acción Social Servicios Centrales
- Normativa
- Nóminas
- Concursos
- Selección
- Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales
 - Vigilancia de la salud
 - Portal Prevención De Riesgos
 - Gestión de riesgos
 - Servicios de prevención de zona
 - Accidentes laborales
 - Salud laboral
 - Guías PEAFa
 - Información general

Subd. Gral. Recursos Humanos / Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales

SOLICITUD DE VACUNACIÓN FRENTE A HEPATITIS B PARA FUNCIONARIOS EN PRÁCTICAS

Coordinación de prevención de riesgos laborales

Bienvenidos a la nueva web de la **Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales** de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, dependiente de la Subdirección General de Recursos Humanos.

El compromiso de la Secretaría General, que va mucho más allá de la obligación legal, es proteger a todo el personal penitenciario procurando, por todos los medios disponibles, que pueda desarrollar su trabajo de forma segura, haciendo más cercana la relación con el Servicio de Prevención, a través de su representación en cada una de las zonas geográficas en las que se divide.

Aquí encontrarás toda la información que pueda servir a ese propósito, así como la forma de actuar ante las situaciones relacionadas que puedan surgir. La página, que pretendemos que sea muy dinámica, procurará actualizarse con todos los temas que puedan ser de interés y también está preparada para recoger todas las ideas que puedan aportarse para su mejora. Pondremos a tu disposición los contactos adecuados para ese fin.

Comenzamos poco a poco, porque la página sigue en construcción, pero iremos creciendo con el tiempo, ofreciendo cada vez más servicios y, como hemos dicho, esperamos tus sugerencias.

Portal de prevención
Vigilancia de la salud
Gestión de riesgos
Servicios de

- Salud laboral
- Guías PEAFA
- Información general

cada una de las zonas geográficas en las que se divide.

Aquí encontrarás toda la información que pueda servir a ese propósito, así como la forma de actuar ante las situaciones relacionadas que puedan surgir. La página, que pretendemos que sea muy dinámica, procurará actualizarse con todos los temas que puedan ser de interés y también está preparada para recoger todas las ideas que puedan aportarse para su mejora. Pondremos a tu disposición los contactos adecuados para ese fin.

Comenzamos poco a poco, porque la página sigue en construcción, pero iremos creciendo con el tiempo, ofreciendo cada vez más servicios y, como hemos dicho, esperamos tus sugerencias.



- 
- Formación
 - Relaciones Laborales
 - Acción Social Servicios Centrales
 - Normativa
 - Nóminas
 - Concursos
 - Selección
 - Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales
 - Portal Prevención De Riesgos
 - Vigilancia de la salud
 - Gestión de riesgos
 - Servicios de prevención de zona
 - Accidentes laborales
 - Salud laboral
 - Guías PEAFA
 - Información general

Subd. Gral. Recursos Humanos / Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales

Coordinación de prevención de riesgos laborales

Bienvenidos a la nueva web de la **Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales** de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, dependiente de la Subdirección General de Recursos Humanos.

El compromiso de la Secretaría General, que va mucho más allá de la obligación legal, es proteger a todo el personal penitenciario procurando, por todos los medios disponibles, que pueda desarrollar su trabajo de forma segura, haciendo más cercana la relación con el Servicio de Prevención, a través de su representación en cada una de las zonas geográficas en las que se divide.

Aquí encontraréis toda la información que pueda servir a ese propósito, así como la forma de actuar ante las situaciones relacionadas que puedan surgir. La página, que pretendemos que sea muy dinámica, procurará actualizarse con todos los temas que puedan ser de interés y también está preparada para recoger todas las ideas que puedan aportarse para su mejora. Pondremos a tu disposición los contactos adecuados para ese fin.

Comenzamos poco a poco, porque la página sigue en construcción, pero iremos creciendo con el tiempo, ofreciendo cada vez más servicios y, como hemos dicho, esperamos tus sugerencias.



Portal de prevención (Acceso reentrinado)  Ir al contenido	Vigilancia de la salud  Ir al contenido	Gestión de riesgos  Ir al contenido	Servicios de prevención de zona  Ir al contenido
Accidentes laborales  Ir al contenido	Salud laboral  Ir al contenido	Guías PEAFA  Ir al contenido	Información general  Ir al contenido

Inicio	Dir. Gral. Ejecución Penal y Reinserción Social	Subd. Gral. Recursos Humanos	Subd. Gral. de Medio Abierto y Penas y Medidas Alternativas	Subd. Gral. Análisis e Inspección	Subd. Gral. Relaciones Instit. y Coordinación Territorial	Subd. Gral. de Planificación y Gestión Económica	Subd. Gral. de Sanidad Penitenciaria	Gabinete de Prensa	Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo
--------	---	------------------------------	---	-----------------------------------	---	--	--------------------------------------	--------------------	--

- Formación
- Relaciones Laborales
- Acción Social Servicios Centrales
- Normativa
- Nóminas
- Concursos
- Selección
- Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales
 - Vigilancia de la salud
 - Portal Prevención De Riesgos
 - Gestión de riesgos
 - Servicios de prevención de zona
 - Accidentes laborales
 - Salud laboral
 - Guías PEAFA
 - Información general

Subd. Gral. Recursos Humanos / [Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales](#) / Información general

Procedimientos de Prevención de Riesgos e Instrucciones Operativas de la Secretaría General de II.PP.

Número	Descripción	Versión	Vigente desde	Ámbito
Plan Prevención	Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.	2ª	01/09/2022	II.PP.
PPRL 200 II.PP	Procedimiento para la elaboración, revisión y aprobación de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL-II.PP.) en la Dirección General de II.PP.	1ª	21/12/2006	II.PP.
PPRL 300 II.PP	Procedimiento de actuación para la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud del trabajador en los centros dependientes de la Secretaría General de II.PP.	1ª	20/06/2010	II.PP.
PPRL 301 II.PP	Procedimiento de actuación para la protección de la maternidad en los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.	1ª	20/06/2010	II.PP.
	Procedimiento para la Coordinación de Actividades Empresariales en los centros dependientes de la	1ª	09/12/2014	II.PP.

LOS ACCIDENTES LABORALES

(PPRL 1300, 1301 Y 1302)

CONCEPTOS BÁSICOS EN PRL

ENTRE LOS PROBLEMAS MÁS IMPORTANTES EN LA RELACIÓN TRABAJO Y SALUD, SE ENCUENTRAN LOS **ACCIDENTES DE TRABAJO** Y LAS **ENFERMEDADES PROFESIONALES**.

ACCIDENTE DE TRABAJO. (art 156 del RDL 8 /2015, 30 de octubre)

Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

ENFERMEDAD PROFESIONAL (art 157 del RDL 8/2015, de 30 de octubre)

Toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para toda la enfermedad profesional.

CONCEPTO ACCIDENTE DE TRABAJO

ACCIDENTE DE TRABAJO. CONCEPTO LEGAL

TODA LESIÓN CORPORAL QUE EL TRABAJADOR SUFRA CON OCASIÓN O A CONSECUENCIA DEL TRABAJO QUE EJECUTA POR CUENTA AJENA.

TENER EN CUENTA RÉGIMEN DE COTIZACIÓN

- MUFACE.- MÉDICO DE LA ENTIDAD CONCERTADA (ASISA, ADESLAS, ETC.) O SERVICIO PÚBLICO DE SALUD.
- SEGURIDAD SOCIAL.- MUTUA DE TRABAJO.



PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACION E INVESTIGACION DE ACCIDENTES

ACCIDENTADO → **COMUNICA ACCIDENTE** → **JEFE DE SERVICIOS O RESPONSABLE DEL AREA** → **NOTIFICA MODELO COMUNICACIÓN DE ACCIDENTE** → **DIRECCIÓN**

COMUNICA VIA INTRANET

DESIGNA QUIÉN REALIZA LA INVESTIGACIÓN

COORDINACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ANEXO PPRL 1300

SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

DIRECCIÓN

1º CONOCER LAS CAUSAS

2º ESTABLECER MEDIDAS PREVENTIVAS

REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

ANEXO 6.2

COMUNICACIÓN DE ACCIDENTES PPRL 1300 IIPP/CP

Datos personales

Centro Penitenciario:	
Apellidos y nombre:	
Puesto de trabajo:	

Datos del accidente

Fecha: / /	Hora: :
Descripción del accidente:	
Lugar:	
Actividad que realizaba:	
Material o equipo que se utilizaba:	
Descripción de la lesión:	

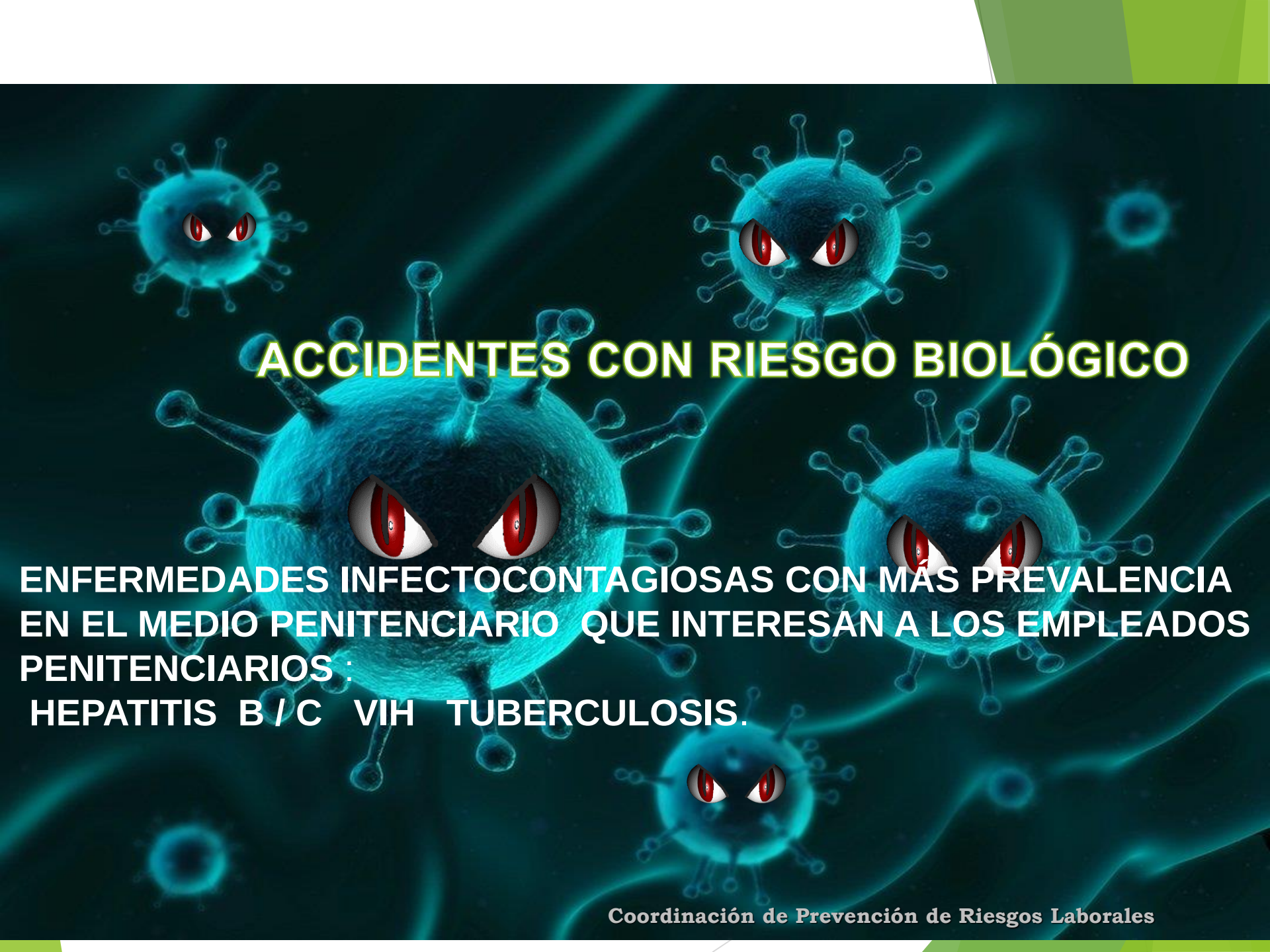
Datos complementarios (redondear con un círculo lo que proceda)

Ha precisado asistencia médica (Si) (No) Se encuentra en baja médica (Si) (No)

En caso de tratarse de un accidente biológico debe de iniciarse a la mayor brevedad el procedimiento establecido Protocolo específico de ese tipo de accidentes.

En , a de de

Firma del responsable

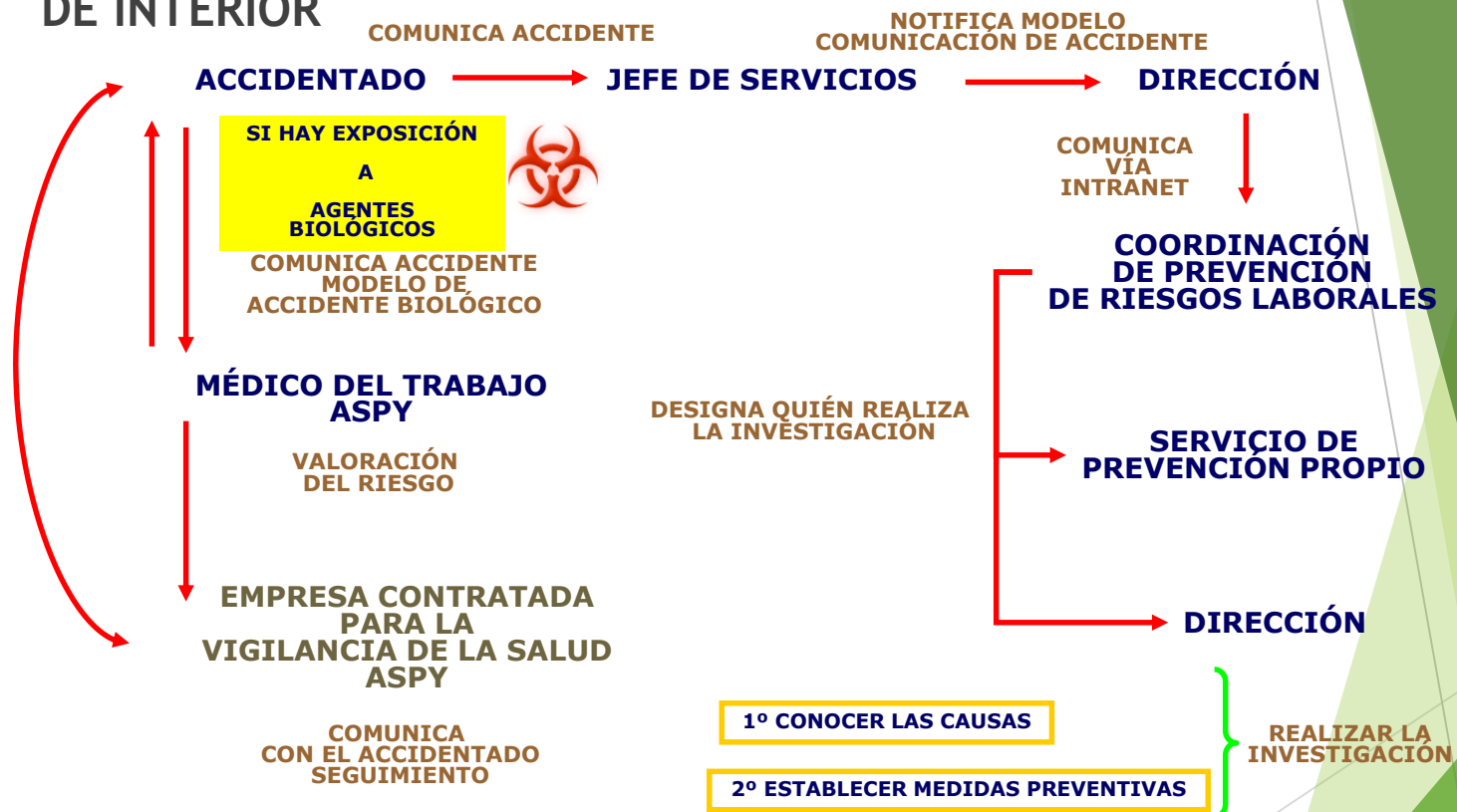


ACCIDENTES CON RIESGO BIOLÓGICO

ENFERMEDADES INFECTOCONTAGIOSAS CON MÁS PREVALENCIA
EN EL MEDIO PENITENCIARIO QUE INTERESAN A LOS EMPLEADOS
PENITENCIARIOS :
HEPATITIS B / C VIH TUBERCULOSIS.



NOTIFICACIÓN E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE EN EL ÁREA DE INTERIOR





MINISTERIO
DEL INTERIOR

SECRETARIA GENERAL
DE INSTITUCIONES
PENITENCIARIAS

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS DE
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

COMUNICACIÓN DE ACCIDENTE BIOLÓGICO

Datos personales

Centro de trabajo:	
Apellidos y nombre:	
Servicio/departamento:	
Categoría profesional:	
Teléfono de contacto:	

Vacunaciones

Hepatitis B:	☐	Si	No	
BCG (tuberculosis):	☐	Si	No	
Tétanos:	☐	Si	No	Indique año de última dosis:

Datos del accidente

Fecha		Hora		Lugar	
Material contaminante: (sangre, otros)					
Mediante:	☐ Contacto	☐ Pinchazo	☐ Corte	☐ Salpicadura	☐ Indique otros:
Empleo de desinfectantes:					
Serología de la fuente contaminante (si se conoce):					

Descripción del accidente (trabajo que realizaba, forma en que se produjo, zona lesionada, lesiones ocasionadas, etc)

Los datos facilitados serán cedidos a GRUPO MGO S.A. y serán tratados conforme a las estipulaciones presentes en el artículo 12 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

Fecha:

Firma:

ANEXO
PPRL
1302

Este formulario debe enviarse cumplimentado al especialista en Medicina del Trabajo de Coordinación de Prevención de Riesgos de la Subdirección General de Recursos Humanos de Madrid al teléfono 91 3354060

ACTUACION ANTE UN ACCIDENTE CON RIESGO BIOLOGICO

POSIBLES SITUACIONES



- NO SE CONSIDERA ACCIDENTE DE RIESGO POR PARTE DEL MÉDICO DE LA EMPRESA CONTRATADA PARA LA VIGILANCIA DE LA SALUD VALORADAS LAS CIRCUNSTANCIAS DEL MISMO.



- SE CONSIDERA QUE DEBE HACERSE SEGUIMIENTO DEL ACCIDENTE.



- SE CONSIDERA QUE ADEMÁS DE SEGUIMIENTO ES NECESARIA LA TOMA DE PROFILAXIS POST-EXPOSICIÓN A VIH.



ACTUACION ANTE UN ACCIDENTE CON RIESGO BIOLOGICO VIH

TRABAJADORES QUE COTIZAN A MUFACE Y RECIBEN LA ASISTENCIA SANITARIA A TRAVÉS DE ENTIDADES CONCERTADAS CON MUFACE. PROTOCOLO FIRMADO CON MUFACE 3-JUNIO-2014 (INTRANET).

ADEMÁS DE SEGUIMIENTO ES NECESARIA LA TOMA DE PROFILAXIS POST-EXPOSICIÓN A VIH.

EL FUNCIONARIO AFECTADO SE PONE EN CONTACTO CON LA EMPRESA DE VIGILANCIA DE LA SALUD. LUNES A VIERNES DE 8 A 18 HORAS (ASPY) TFNO ACTUAL **627935923. ASPY hace también el seguimiento.**

SI EL ACCIDENTE SUCEDE EN HORARIO EN EL QUE NO PUEDE SER ASESORADO POR EL MÉDICO DEL TRABAJO Y SE CONSIDERA NECESARIA QUIMIOPROFILAXIS, SE DERIVARÁ AL CENTRO HOSPITALARIO CONCERTADO A TAL EFECTO CON UN VOLANTE CUMPLIMENTADO POR LA DIRECCIÓN DEL CENTRO Y CON INFORME DEL FACULTATIVO DEL CENTRO QUE JUSTIFIQUE LA DERIVACIÓN (si ha recibido atención médica en el centro).

ACTUACION ANTE UN ACCIDENTE CON RIESGO BIOLOGICO VIH

TRABAJADORES QUE COTIZAN A MUFACE Y RECIBEN LA ASISTENCIA SANITARIA A TRAVÉS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ADEMÁS DE SEGUIMIENTO ES NECESARIA LA TOMA DE PROFILAXIS POST-EXPOSICIÓN A VIH.

EL FUNCIONARIO AFECTADO SE PONE EN CONTACTO CON LA EMPRESA DE VIGILANCIA DE LA SALUD. LUNES A VIERNES DE 8 A 18 HORAS (ASPY) TFNO ACTUAL 627935923.

Cotiza Muface recibe asistencia sanitaria a través Seguridad Social

SI EL ACCIDENTE SUCEDE EN HORARIO EN QUE PUEDE SER ASESORADO POR EL MÉDICO DEL TRABAJO Y SE CONSIDERA NECESARIA QUIMIOPROFILAXIS, SE DERIVARÁ AL CENTRO HOSPITALARIO DE URGENCIA QUE CONSTE EN LA CARTILLA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y CON INFORME DEL FACULTATIVO QUE JUSTIFIQUE LA DERIVACIÓN (si ha recibido atención médica en el centro).

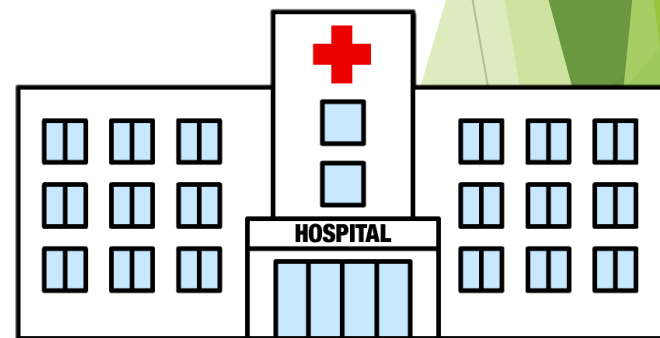
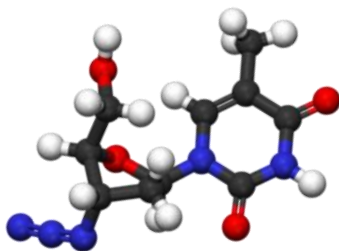


ACTUACION ANTE UN ACCIDENTE CON RIESGO BIOLOGICO VIH

EL ACCIDENTE SE PRODUCE EN HORARIO EN EL QUE NO HAY DISPONIBILIDAD DE CONSULTA CON MÉDICO DE LA EMPRESA DE VIGILANCIA DE LA SALUD (NOCHES, FESTIVOS Y FINES DE SEMANA)

BASTARÁ CON ACUDIR AL CENTRO HOSPITALARIO CONCERTADO, CON EL VOLANTE CUMPLIMENTADO POR EL DIRECTOR/MANDO DE INCIDENCIAS O JEFE DE SERVICIOS.

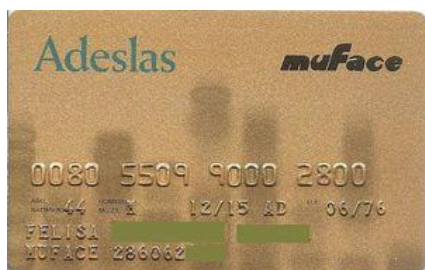
SI HA SIDO ASISTIDO POR UN FACULTATIVO DEL CENTRO SE FACILITARÁ UN INFORME CON LOS DATOS QUE PUEDAN SERVIR DE AYUDA AL SERVICIO DE URGENCIAS (P.EJ. PARTE DE ASISTENCIA POR LESIONES)



ACTUACION ANTE UN ACCIDENTE CON RIESGO BIOLOGICO VIH

TRABAJADORES QUE COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Cotiza Seguridad Social.- Acude ASEPEYO, en el caso que necesite profilaxis acudirá al Centro Hospitalario que le indique.



VOLANTE HOSPITAL



COMUNICACIÓN DE INCIDENTE CON RIESGO BIOLÓGICO

En virtud del protocolo de actuación acordado por MUFACE y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias de 3 de junio de 2014, ruego que presten asistencia al funcionario de este Centro cuyos datos personales y circunstancias del accidente se hacen constar a continuación.

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Centro			
Dirección			
Provincia		Teléfono de contacto	

DATOS DEL TRABAJADOR

Apellidos y nombre			
Teléfono de contacto	DNI	Entidad Sanitaria	

DATOS DEL INCIDENTE

Fecha		Hora	
Lugar			
Descripción			

Datos complementarios:

Ha recibido asistencia médica en el centro de trabajo ☐ SI ☐ NO
 Se acompaña informe médico ☐ SI ☐ NO

Observaciones:

Firma y sello	En, a de de 201..
	El Director
Fdo.:	



ASEPEYO

Empresa

Nº CCC (código cuenta cotización)

/

Rogamos presten asistencia al trabajador/a de esta empresa

Nombre y apellidos

Nº afiliación S.S.

/

/

Nº DNI

quien ha sufrido un incidente, a las

horas del día

en

de la siguiente forma

Horario laboral del día del incidente

De acuerdo con las vigentes disposiciones legales, en caso de accidente de trabajo se cumplimentará:

- Si causa baja, el parte de accidente dentro de los cinco días siguientes a la fecha de baja.
- Si no causa baja, se incluirá en la relación de casos sin baja del mes siguiente al de la asistencia.

a

, de

de

(Firma y sello de la empresa)



Empresa

Nº CCC (código de cotización) /

Rogamos prestar asistencia al trabajador/a de esta empresa

Nombre y apellidos

Nº afiliación S.S. / / Nº DNI

quien ha sufrido un incidente, el día ,
en

de la siguiente forma

Horario laboral del día

De acuerdo con las disposiciones legales, en caso de accidente de trabajo se cumplimentará:

- Si causa baja, se debe declarar el accidente dentro de los cinco días siguientes a la fecha de baja.
- Si no causa baja, se incluirá en la relación de casos sin baja del mes siguiente al de la asistencia.

a _____, de _____ de _____
(Firma y sello de la empresa)

TENER EN CUENTA RÉGIMEN DE COTIZACIÓN A LOS EFECTOS DE ACUDIR AL CENTRO HOSPITALARIO CONCERTADO A EFECTOS DE NECESIDAD DE TOMA DE ANTIRRETROVIRALES

- MUFACE.- MÉDICO DE LA ENTIDAD CONCERTADA (ASISA, ADESLAS, ETC.) O SERVICIO PÚBLICO DE SALUD.
- SEGURIDAD SOCIAL.- MUTUA DE TRABAJO. ASEPEYO

ASISTENCIA

- SERVICIO PÚBLICO DE SALUD
CENTRO HOSPITALARIO DE URGENCIAS QUE CORRESPONDA
- ENTIDADES DE SEGURO



CENTRO PENITENCIARIO DE CUENCA	DKV	HOSPITAL VIRGEN DE LA LUZ
	ASISA	HOSPITAL RECOLETAS
	ADESLAS	HOSPITAL RECOLETAS

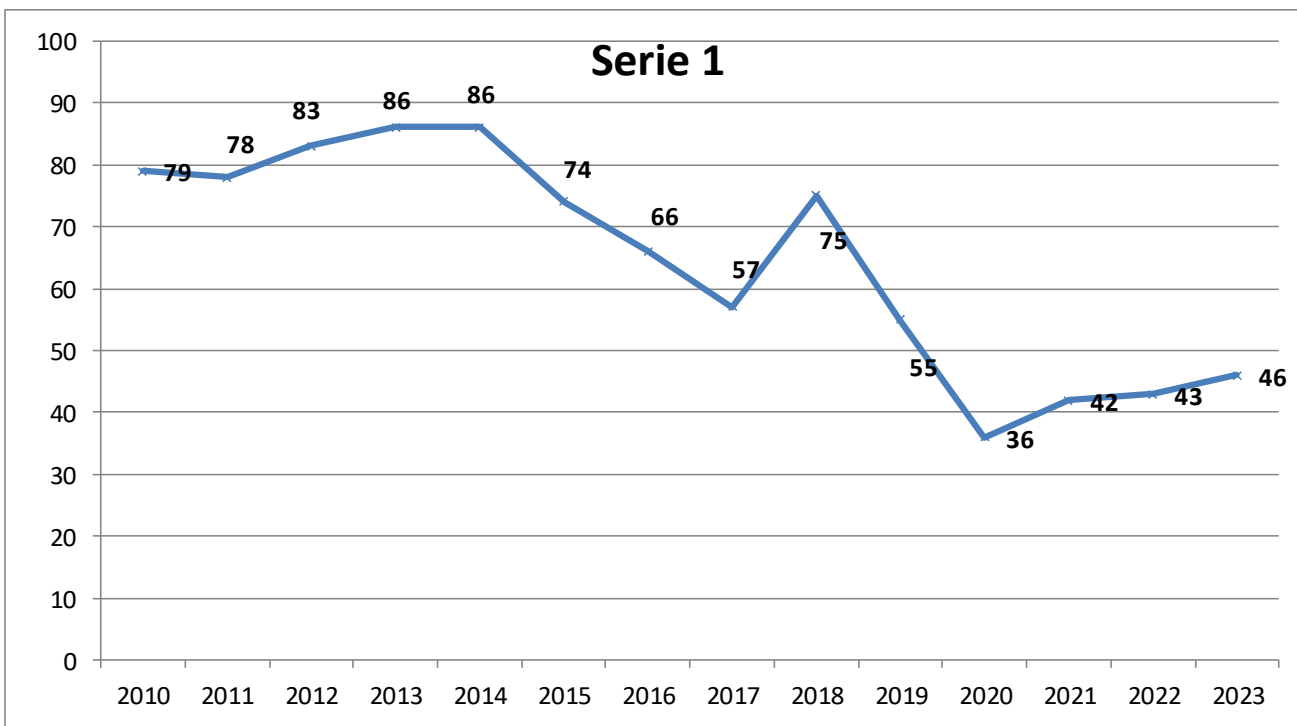
CENTRO PENITENCIARIO MADRID VII	DKV	HOSPITAL MADRID MONTEPRÍNCIPE
	ASISA	HOSPITAL MONCLOA
	ADESLAS	RED SANITARIA PÚBLICA

ACTUACION ANTE UN ACCIDENTE CON RIESGO BIOLOGICO VIH

- LA PRESTACIÓN CONSISTIRÁ EN LA ASISTENCIA SANITARIA DE URGENCIA (LESIONES) Y TRATAMIENTO ÍNTEGRO CON ANTIRETROVIRALES.
- PARA COMPROBAR SI SE PRODUCE INFECCIÓN SE REALIZAN ANALÍTICAS DE SANGRE **POR PARTE DE LA EMPRESA DE VIGILANCIA DE LA SALUD** CON LA PERIODICIDAD QUE DETERMINE.
- SI A PESAR DE LA QUIMIOPROFILAXIS SE PRODUJERA INFECCION, EL FUNCIONARIO ACUDIRA A LOS MEDIOS DE SU ENTIDAD PARA EL TRATAMIENTO OPORTUNO.
- EL ACCIDENTE SE COMUNICARÁ LO ANTES POSIBLE EN LOS FORMATOS DE LOS PROCEDIMIENTOS PPRL 1300 IIPP Y PPRL 1302 IIPP.



EVOLUCIÓN ACCIDENTES BIOLÓGICOS IIPP



EVOLUCIÓN ACCIDENTES POR GÉNERO

POR GÉNERO												
	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Masculino	51	68	41	74,5	27	75	16	38	27	62,8	32	69,57
Femenino	24	32	14	26,5	9	25	26	62	16	37,2	14	30,43
Total	75		55		36		42		43		46	

EVOLUCIÓN ACCIDENTES POR ÁREAS FUNCIONALES

Área Funcional	Puesto de Trabajo	Accidentes	Total por área
Interior	Servicio Interior I	30	33
	Subdirector Seguridad Jefe de Servicios	1 2	
Oficios	Personal de mantenimiento	1	1
Sanitaria	Enfermeros	12	12
	Auxiliar de Enfermería	0	
Total		46	46

ENFERMEDAD PROFESIONAL

- LA CONTRAÍDA POR EL MUTUALISTA A CONSECUENCIA DE LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS A LA ADMINISTRACIÓN, EN LAS ACTIVIDADES QUE SE ESPECIFICAN EN LAS NORMAS REGLAMENTARIAS DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL U OTRAS NORMAS QUE SE DICTEN AL EFECTO, SIEMPRE QUE ESTÉ PROVOCADA POR LA ACCIÓN DE LOS ELEMENTOS O SUSTANCIAS DETERMINADOS EN DICHAS NORMAS PARA CADA ENFERMEDAD PROFESIONAL.

ART 60 RGTO. GRAL. MUTUALISMO ADMINISTRATIVO

- LA CONTRAÍDA A CONSECUENCIA DEL TRABAJO EJECUTADO POR CUENTA AJENA EN LAS ACTIVIDADES QUE SE ESPECIFIQUEN EN EL CUADRO QUE SE APRUEBE POR LAS DISPOSICIONES DE APLICACIÓN Y DESARROLLO DE LA LGSS Y ESTÉ PROVOCADA POR LA ACCIÓN DE LOS ELEMENTOS O SUSTANCIAS QUE EN DICHO CUADRO SE INDIQUEN PARA CADA ENFERMEDAD PROFESIONAL.

ART 157 RDL 8/2015 TEXTO REFUNDIDO DE LA L.G.S.S.

SEGURO DE ACCIDENTES DE LA SECRETARIA GENERAL DE II.PP.

Garantías Qué es lo que cubre.

- Fallecimiento por accidente.
- Incapacidad permanente absoluta derivada de accidente.
- Incapacidad permanente parcial derivada de accidente.
- Gran invalidez derivada de accidente

Asegurados. Quiénes son:

- Personal funcionario y personal laboral.
- De servicios centrales y servicios periféricos.
- En servicio activo y prácticas

Tramitación

A través de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en todo caso.

SEGURO DE ACCIDENTES DE LA SECRETARIA GENERAL DE II.PP.

Qué cubre

- Accidentes en acto de servicio durante las 24 horas de día, exceptuando accidentes de circulación y los derivados de actividades deportivas.
- Accidentes "In Itinere" o dentro del ámbito laboral.
- Las consecuencias de lesiones que se produzcan con motivo de agresiones.
- Riesgo de Infarto de Miocardio siempre que se dictamine como accidente de trabajo.

Beneficiarios

- En caso de incapacidad permanente el beneficiario del seguro.
- En caso de fallecimiento, en ausencia de designación expresa un orden de prelación preferente y excluyente.

PROCEDIMIENTO DE AVERIGUACION DE CAUSAS

ORDEN APU 3354/2005, DE 7 DE NOVIEMBRE DE 2005

I.- INICIACIÓN.

- A SOLICITUD DEL MUTUALISTA.
- A SOLICITUD DEL ÓRGANO DE PERSONAL (EN SERVICIOS CENTRALES ES LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y EN SERVICIOS PERIFÉRICOS ES LA DELEGACIÓN O SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN LA PROVINCIA).

II.-TRAMITACIÓN.

REUNIR Y COMPLETAR DOCUMENTACIÓN.

III.- PROPUESTA DE RESOLUCIÓN.

RELACIÓN DE CAUSALIDAD ENTRE LAS LESIONES Y LA ACTIVIDAD LABORAL.

IV.- PERIODO DE ALEGACIONES

V.- RESOLUCIÓN.

RECONOCIMIENTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DE II.PP



CAMPAÑA ANUAL DE VIGILANCIA DE LA SALUD

VIGILANCIA PERIÓDICA DE SU ESTADO DE SALUD EN FUNCIÓN DE LOS RIESGOS INHERENTES A SU PUESTO DE TRABAJO.

- **CONSENTIMIENTO DEL/LA TRABAJADOR/A. (EXCEPCIONES)**
- ***DERECHO A LA INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD.***
- **LOS RESULTADOS SERÁN COMUNICADOS AL TRABAJADOR/A.**
- **EL EMPRESARIO SERÁ INFORMADO DE LAS CONCLUSIONES QUE SE DERIVEN DE LOS RECONOCIMIENTOS EFECTUADOS EN RELACIÓN CON LA APTITUD DEL/LA TRABAJADOR/A PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO.**

PROCEDIMIENTO 300 IIPP

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD EN CP/CIS

INICIO:

➤ DE OFICIO

POR EL DIRECTOR/A COMO CONSECUENCIA DEL INFORME DE APTITUD, PETICIÓN RAZONADA, O POR INICIATIVA PROPIA.

➤ A SOLICITUD DEL INTERESADO/A.- REMISIÓN DE LOS MOTIVOS Y DOCUMENTACIÓN QUE LO ACREDITE.

TRAMITACIÓN: EL SERVICIO DE SALUD LABORAL, PREVIA CONSULTA CON EL MÉDICO/A DEL TRABAJO VALORA LA PETICIÓN PUDIENDO SOLICITARSE INFORME MÉDICO DE LA EMPRESA DE VIGILANCIA DE LA SALUD

RESOLUCIÓN: LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.

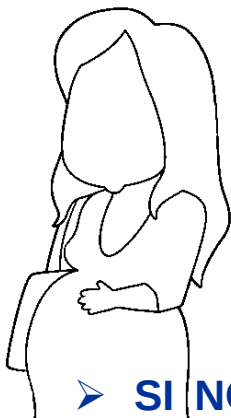
COMUNICACIÓN: LA CONTESTACIÓN SE REMITE AL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO, ESTE AL SERVICIO DE PREVENCIÓN QUE SEÑALA QUE PUESTOS O SERVICIOS SE ADECUAN MEJOR A SUS LIMITACIONES.

SI LA ADAPTACIÓN CONLLEVA CAMBIO DE PUESTO, ÉSTA ESTÁ CONDICIONADA A LA EXISTENCIA DE VACANTE Y SE REALIZA MEDIANTE COMISIÓN DE SERVICIOS.

PROCEDIMIENTO 301 IIPP

ACTUACIÓN PARA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN CC.PP.

- COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMBARAZO/LACTANCIA A LA DIRECCIÓN DEL CENTRO. DEBE APORTAR INFORME MÉDICO
- INFORME DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN:
 - DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE RIESGO. (SI/NO RIESGOS Y SI/NO MEDIDAS PREVENTIVAS)
 - EN EL CASO DE QUE PROCEDA, ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO EN BASE AL INFORME.
 - SI NO SE PUEDE ADAPTAR O A PESAR DE LA ADAPTACIÓN PERSISTE EL RIESGO, SE PROCEDE AL CAMBIO DE PUESTO O MOVILIDAD FUNCIONAL EN BASE AL INFORME.
- SI NO SE PUEDE CAMBIAR EL PUESTO SE SOLICITA LA LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.



SITUACIÓN PROTEGIDA CUANDO EL RIESGO ESTÁ RELACIONADO CON LAS CONDICIONES LABORALES.

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES CUANDO EL RIESGO ES DE ORIGEN CLÍNICO.

INFORMACION AL TRABAJADOR/A

PPRL- 1100

PROCEDIMIENTO 1100 IIPP

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LAS ACTUACIONES PREVENTIVAS ANTE LA INCORPORACIÓN DE NUEVOS PERSONAL O DE CAMBIO EN EL PUESTO DE TRABAJO.

ESTABLECE LA INFORMACIÓN QUE, EN MATERIA PREVENTIVA SE DEBE FACILITAR A LOS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS EN CASO DE:

- a) Nuevo ingreso**
- b) Que accedan a un puesto de trabajo distinto**
- c) Que cambien de centro de trabajo**

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE LA INCORPORACION DE NUEVO PERSONAL O CAMBIO DE PUESTO

OBJETO : Actuaciones a realizar ante la incorporación de nuevos empleados/as públicos , así como cuando se produzca cambio de puesto de trabajo.

RESPONSABLE: El Director/a del centro de trabajo tiene que asegurar que todos los empleados/as públicos posean la información adecuada en materia de prevención de riesgos laborales antes de iniciar su actividad, así como del archivo de la documentación.

INFORMACIÓN GENERAL: S. de Prevención, actuación ante las emergencias, riesgos del lugar de trabajo, Mutua de Accidentes, Pautas a seguir en caso de accidentes (PPRL.1300, PPRL 1302), Vigilancia de la salud...

INFORMACIÓN ESPECÍFICA: Riesgos generales del centro, riesgos específicos de su puesto de trabajo, actuación en caso de emergencia y la designación , en su caso, como miembro de los equipos de emergencia (según PPRL 1201).

ENTREGA Y ARCHIVO: oficina de personal, trabajador/a que lleve la gestión

ELABORACIÓN: Servicio de Prevención

MANUAL DE AUTOPROTECCIÓN



¿QUÉ ES?

UN INSTRUMENTOS PARA

- ORGANIZAR LOS MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES DISPONIBLES.
- PREVENIR LOS RIESGOS EXISTENTES ANTE UNA POSIBLE EMERGENCIA.
- GARANTIZAR LA INTERVENCIÓN INMEDIATA EN CASO DE UN SINIESTRO.
- GARANTIZAR LA EVACUACIÓN.

MIEMBROS DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

- **JEFE/A DE EMERGENCIAS** (JE): RESPONSABLE DE COORDINAR Y TOMAR LAS DECISIONES DURANTE LA EMERGENCIA.
- **JEFE/A DE INTERVENCIÓN** (JI): COORDINA LA EMERGENCIA Y LOS EQUIPOS EN EL LUGAR DONDE SE PRODUCE LA EMERGENCIA.
- **CENTRO DE CONTROL** (CC): ES EL LUGAR ENCARGADO DE CENTRALIZAR Y CANALIZAR LAS COMUNICACIONES DENTRO DEL CENTRO PENITENCIARIO

MIEMBROS DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

- **EQUIPO DE PRIMERA INTERVENCIÓN/ALARMA Y EVACUACIÓN** (EPI/EAE): SE OCUPAN DE CONTROLAR LA EMERGENCIA EN SUS INICIOS Y DE CANALIZAR LA POSIBLE EVACUACIÓN HACIA LOS PUNTOS DE REUNIÓN SEGUROS.
- **EQUIPO DE SEGUNDA INTERVENCIÓN** (ESI): SE OCUPAN DE REFORZAR EL CONTROL DE LA EMERGENCIA Y ACTUAR SOBRE LAS INSTALACIONES ELÉCTRICAS, AGUA, GAS, ETC.
- **EQUIPO DE PRIMEROS AUXILIOS** (EPA): ATENCIÓN MÉDICA A LOS POSIBLES HERIDOS PRODUCIDOS DURANTE UNA EMERGENCIA.

MIEMBROS DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA

JE: DIRECTOR/A, MANDO DE INCIDENCIAS O JEFE/A DE SERVICIOS.

Jl: JEFE/A DE SERVICIOS O COORDINADOR/A DE SERVICIO INTERIOR.

EPI/EAE: EN INTERIOR TODOS LOS FUNCIONARIOS/AS V1
EN OFICINAS LOS DESIGNADOS MAS LOS SUPLENTES.

ESI: PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LOS EPI QUE ACUDAN A
REFORZAR A LOS EPI DE LA ZONA SINIESTRADA.

EPA: SERVICIO MÉDICO DEL CENTRO.

CC: LUGAR DESDE DONDE SE CANALIZA LA COMUNICACIÓN Y
SE CENTRALIZA---TORRE, SALA DE MONITORES, ACCESOS...

	TITULAR	1er SUPLENTE	2º SUPLENTE
JEFE/A DE EMERGENCIA (JE)	Director/a	Subdirector/a	Jefe/a de Servicio
JEFE/A DE INTERVENCIÓN (JI)	Jefe/a de Servicios		-
EQUIPO DE PRIMERA INTERVENCIÓN ALARMA Y EVACUACIÓN (EPI/AE)	ZONA DE INTERIOR	Funcionarios/as de Vigilancia Servicio Interior	
	ZONA DE OFICINAS	Funcionarios/as de Oficinas	
EQUIPO DE SEGUNDA INTERVENCIÓN (ESI)	Personal de Mantenimiento (Fontanero, Electricista, etc), así como funcionarios de servicio interior de otros módulos		
EQUIPO DE PRIMEROS AUXILIOS (EPA)	Personal Sanitario		
CENTRO DE CONTROL (CC)	ES EL LUGAR ENCARGADO DE CENTRALIZAR Y CANALIZAR LAS COMUNICACIONES EXTERIORES DENTRO DEL CENTRO PENITENCIARIO		

Resto del personal.- Ejecutar las órdenes que se le indiquen

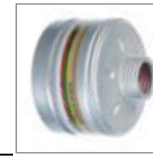
- La dotación y mantenimiento de los medios y sistemas contraincendio.



- La dotación y mantenimiento de los sistemas de protección (filtro, capucha, etc.).



Filtro combinado



Dräger X-plore® Filter Rd40

MECANISMOS DE RESPUESTA FRENTE A LA EMERGENCIA

NO CONTROL SITUACIÓN **JI** INFORMARÁ A **JE** COMIENZO DE EMERGENCIA GENERAL

AL LLEGAR LOS BOMBEROS:

TOMARÁN EL MANDO

ENTREGARÁN PLANOS INSTALACIÓN

TRAS INFORMAR DE LA SITUACIÓN.



FINALIZADA EMERGENCIA:

SE RESTABLECERÁN LOS SERVICIOS POR PARTE DEL/LA INFORME FAVORABLE DE LOS BOMBEROS.

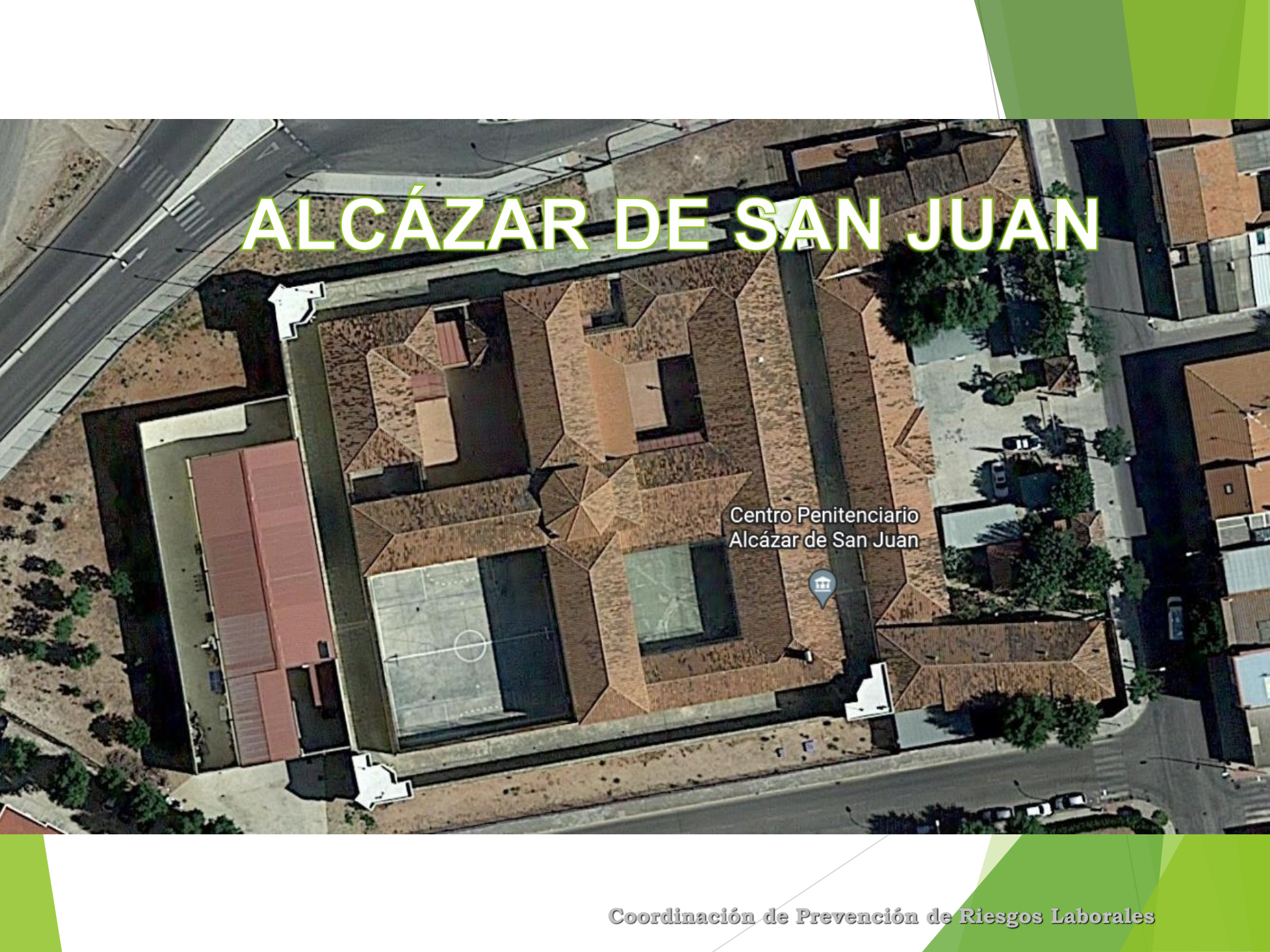


MADRID VII

Prisión Estremera
- Madrid VII

CEPA Madrid
VII Estremera

ALCÁZAR DE SAN JUAN

An aerial photograph of the Alcázar de San Juan prison complex. The complex is a large, rectangular facility with multiple buildings and courtyards. The roofs are primarily reddish-brown. There are two large, rectangular, light-colored areas in the center, possibly sports fields or courtyards. The complex is surrounded by a wall and is situated next to a road. The text "ALCÁZAR DE SAN JUAN" is overlaid in large, yellow, outlined letters at the top. A small blue location pin icon is placed near the center-right of the complex, with the text "Centro Penitenciario Alcázar de San Juan" next to it.

Centro Penitenciario
Alcázar de San Juan

CIS MELCHOR RODRÍGUEZ



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A AGRESIONES EN CP/CIS

1. ANTECEDENTES
2. OBJETIVOS
3. DEFINICIÓN
4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN
5. APOYO AL TRABAJADOR/A

**PAPEL DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y DE LOS DELEGADOS/AS DE
PREVENCIÓN**

PEAFA ANTECEDENTES ELABORACIÓN PEAFA

- 1- Resolución noviembre 2015. Acuerdo Consejo de Ministros. Publicación Protocolo de agresiones AGE**
- 2- Proposición no de Ley octubre 2016. Comisión de Interior.**
- 3- Creación de un grupo de trabajo dentro del seno de la Comisión Técnica de Prevención de RRLL y proceso de negociación.**
- 4- Aprobación protocolo específico junio 2017. Secretario General IIPP.**
- 5- Instrucción 6/2017 SGRH.- Medidas de implementación relacionadas con el PEAFA**

PEAFA NATURALEZA

Elementos diferenciadores en ámbito penitenciario de otros ámbitos de la AGE.

- **El interno/a tiene una relación de especial sujeción con la Administración Penitenciaria.**
- **La Seguridad como concepto global y consustancial.**
- **Aspectos regimentales: clasificación interior/sanciones.**
- **Actividad tratamental.**
- **Hay atención sanitaria.**
- **Existencia de Cuerpos Específicos Penitenciarios**

PEAFA OBJETIVOS

Reducir el número de agresiones a empleados/as públicos penitenciarios.

Cómo Diseñando → Estableciendo → Mejorando

Qué Iniciativas eficaces de prevención y actuación



PEAFA DEFINICIÓN

Cualquier conducta violenta ejercida por un interno/a que produce una lesión corporal o daño para la salud al empleado/a público penitenciario durante o como consecuencia del ejercicio legítimo de las funciones de su puesto de trabajo.

Condiciones que se deben cumplir para entrar en la definición

- Ser una conducta violenta del interno/a.
- Tiene que haber lesión corporal/ daño para la salud.
- Tiene que ser el daño objetivo y constatable.
- Ocurrir durante o como consecuencia de....



PEAFA ÁMBITO DE ACTUACIÓN-EXCLUSIONES

1.- Ámbito de actuación. Violencia ejercida por internos que tienen una relación de especial sujeción con la Administración Penitenciaria.

2.- Exclusiones

- Violencia ejercida por un tercero que no tiene esa relación.
- Violencia ejercida por los propios u otros trabajadores.
- Violencia ejercida entre los propios reclusos.
- Violencia que no produzca daños para la salud.
- Violencia sobre las cosas y objetos.

PEAFA APOYO AL TRABAJADOR/A

GUÍAS ELABORADAS POR COORDINACIÓN DE PRL

Apoyo Psicológico

- Atención salud mental incluida en las prestaciones sanitarias en caso de contingencia profesional.
- Seguimiento por el Servicio de Prevención de Zona.



Apoyo Jurídico

- Remisión de denuncia a la Autoridad Judicial.
 - Asesoramiento u orientación ante apertura de procedimiento judicial en vía penal
 - Asistencia jurídica en caso de agresión grave o muy grave



PEAFA PROCEDIMIENTO CUANDO EL TRABAJADOR/A SUFRA UNA AGRESIÓN

Notificación agresión

- Anexo I - Oficina de Seguridad/Subdirector/a Seguridad.
- Asistencia Sanitaria Parte de Lesiones/ Firmado por el agredido/a y el Jefe/a de Servicios.
- Reflejo en el SIP.

EN SUPUESTO DE DAÑO GRAVE O MUY GRAVE PARA LA SALUD COMUNICACIÓN A LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Notificación accidente de trabajo

- Comunicación accidente de trabajo Jefe/a del Área Funcional mediante modelo PPRL 1300 previa comunicación del funcionario agredido



ANEXO I. MODELO DE NOTIFICACIÓN DE AGRESIÓN

Número

número

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 -----

ORDEN DE SERVICIO AGRESIONES A EMPLEADOS/AS PUBLICOS PENITENCIARIOS EJERCIDA POR UN TERCERO SIN RELACIÓN DE SUJECCIÓN ESPECIAL

Elementos diferenciadores con el PEAFA

- Agresión producida por una tercera persona, usuario/a de servicios de la A.P. que no tiene una relación de especial sujeción con aquélla.

Comunicación:



FAMILIARES

- Cumplimentar Anexo 4 con informe de los hechos.
- Se adjuntará parte de lesiones, denuncia, posibles testigos, etc.
- Entrega en oficina de Dirección dentro de las 24 horas posteriores.
- Investigación por el Servicio de Prevención de zona.

EL ACOSO LABORAL O *MOBBING*

EL ACOSO LABORAL MOBBING

- **Konrad Lorenz** utilizó por primera vez el término ***mobbing*** para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño.
- En el **ámbito laboral**, fue utilizada por primera vez por el profesor **Heinz Leymann** en la década de los 80, atribuyendo el concepto *mobbing* al **acoso moral en el mundo laboral**.
- Es un concepto **similar al *bullying***, pero éste se caracteriza por actos físicamente agresivos.
- En la actualidad, **coexisten distintas definiciones del concepto** “acoso psicológico en el trabajo (APT) o *mobbing*.”





EL ACOSO LABORAL MOBBING

Definición según el INSST

Exposición a **conductas de violencia psicológica**, dirigidas de forma **reiterada y prolongada** en el tiempo, **hacia una o más personas por parte de otra/s** que actúan frente aquella/s desde una **posición de poder (no necesariamente jerárquica)**. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

EL ACOSO LABORAL MOBBING

- **DEFINICIÓN. EXPOSICIÓN A CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA INTENSA DE FORMA REITERADA Y PROLONGADA EN EL TIEMPO HACIA UNA PERSONA CON EL PROPÓSITO DE CREAR UN ENTORNO HOSTIL Y HUMILLANTE.**
- **FORMAS DE EXPRESIÓN**
 - **ACCIONES CONTRA LA REPUTACIÓN/ DIGNIDAD DEL AFECTADO/A COMO PERSONA.**
 - **ACCIONES CONTRA LA REPUTACIÓN DEL AFECTADO/A COMO TRABAJADOR.**
 - **ACCIONES QUE COMPRENDEN UNA MANIPULACIÓN DE LA COMUNICACIÓN O DE LA INFORMACIÓN.**
 - **OTRAS ACCIONES MUESTRAN LA CARACTERÍSTICA DE QUE SON SITUACIONES DE INEQUIDAD.**



EL ACOSO LABORAL MOBBING

Requisitos

- ▶ **Violencia psicológica** dirigida hacia la vida privada o profesional.
- ▶ **Reiterada y prolongada** en el tiempo, se excluyen hechos aislados.
- ▶ Hacia una o más personas por parte de una o más personas.
- ▶ Desde una **posición de poder: jerárquico y también posición de poder informal** (posición de liderazgo, mayor experiencia, contactos, antigüedad en la empresa, etc.). Puede ser descendente (*bossing*), horizontal o ascendente.
- ▶ **Marco de una relación laboral**, se excluyen aquellas conductas que se den entre trabajadores/as y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida privada. Sí quedan incluidas aquellas situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extralaborales, se den en el lugar de trabajo.

EL ACOSO LABORAL *MOBBING*



EL ACOSO LABORAL MOBBING

Artículo 173.1 del Código Penal

- ▶ “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral”.
- ▶ “En el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y **prevaliéndose de su relación de superioridad**, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.
- ▶ Acoso moral horizontal o ascendente: infligir trato degradante.
- ▶ Acoso laboral descendente (*bossing*).
- ▶ Acoso moral horizontal o ascendente que **no constituya trato degradante NO ES PUNIBLE PENALMENTE**, pero sí se podría acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa.

EL ACOSO LABORAL

MOBBING

Cómo denunciar el acoso laboral

- **PRL 1600 SGIP** Procedimiento para la denuncia de acoso laboral ante la SGIP

Cumplimentación del Anexo III por la persona afectada u otras que tengan conocimiento de la situación y remisión a la Subdirección General de Análisis e Inspección de la SGIP.

 SECRETARIA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 1600
	Edición: PRIMERA	Fecha: 25 de octubre de 2011	Página 1 de 10
TITULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.			
Elaborado por: Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales	Revisado por: Subdirector General de Recursos Humanos	Aprobado por: Secretaria General de Instituciones Penitenciarias	
Fecha: 25 de octubre de 2011	Fecha: 25 de octubre de 2011	Fecha: 26 de octubre de 2011	
Firma	Firma	Firma	

 SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		PPRL- 1600
	Edición: PRIMERA	Fecha: 25 de octubre de 2011	Página 10 de 10
TÍTULO: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.			

ANEXO III

ANEXO PPRL 1600

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO			
SOLICITANTE			
☐ Persona afectada	☐ Área/Servicio de Prevención	☐ Recursos Humanos	☐ Unidad directiva afectada
☐ Comité de Seguridad y Salud	☐ Delegados/das de prevención	☐ Otros	
TIPO DE ACOSO			
☐ Moral/Laboral	☐ Sexual	☐ Por razón de sexo	☐ Por razón de la orientación sexual
☐ Otras discriminaciones (Especificar)			
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombres y apellidos		NIF	Sexo
			☐ H ☐ M
Teléfono de contacto			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Unidad directiva	
Vinculación laboral:			
☐ Funcionario/a	☐ Estatutario/a	☐ Interino/a	☐ Laboral fijo
☐ Grupo	☐ Nivel	☐ Laboral temporal	
☐ Antigüedad en el lugar de trabajo			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
DOCUMENTACIÓN ANEXA			
☐ Sí. (Especificar)		☐ No	
SOLICITUD			
☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...			
LOCALIDAD Y FECHA		FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA	

PRL 1600 IIPP

A) INICIACIÓN:

.- PRESENTACIÓN DE UN ESCRITO-DENUNCIA APORTADO:

1) POR LA PERSONA ACOSADA.

2) POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

3) QUIENES OSTENTEN LA CONDICIÓN DE DIRECTOR/ SUBDIRECTOR QUE TENGAN CONOCIMIENTO DEL ACOSO.

.- DIRIGIRÁ A LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN PENITENCIARIA QUIEN PODRÁ NO ADMITIRLA A TRAMITE O INICIAR LA TRAMITACIÓN.

B) TRAMITACIÓN: INFORME DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE LA ZONA. FINALIZADA LA INDAGACIÓN, LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN EMITIRÁ UN INFORME EN EL PLAZO DE 10 DÍAS CON VALORACIONES.

C) FINALIZADA LA FASE DE VALORACIÓN INICIAL: SE PROPONDRÁ EL ARCHIVO DE LA DENUNCIA O INCOACIÓN DE EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.

D) SI CON LA VALORACIÓN INICIAL NO FUESE SUFICIENTE: SE PASARÁ A LA SEGUNDA FASE EN LA QUE SE CONSTITUIRÁ UN COMITÉ ASESOR

EL ACOSO LABORAL

MOBBING

Cómo denunciar el acoso laboral

- ▶ **Vía judicial contencioso administrativa:** Tras denunciar por la vía del 1600 PPRL, si la Administración no actúa o lo hace de forma insuficiente o no satisfactoria para el acosado, este podrá interponer una demanda en los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo
- ▶ **Vía judicial orden penal (Art. 173.1CP)**

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

EL ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Definiciones conforme al art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Estas modalidades de acoso pueden darse **entre personas de igual o distinto nivel jerárquico**, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Chantaje sexual

Una modalidad de acoso sexual es el chantaje sexual, también conocido como “acoso sexual quid pro quo”, se produce cuando la persona acosadora ocupa un puesto jerárquicamente superior o cuando sus **decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo/estudio** de la que recibe el acoso:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de **recompensa** por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de **represalia** si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 184 del Código Penal

- ▶ El acoso sexual se produce cuando una persona se aprovecha de una **relación laboral, docente o de prestación de servicios** para **solicitar favores sexuales** a otra que está en el mismo ámbito, causando en la víctima una **situación objetiva y gravemente hostil, humillante e intimidatoria**.
- ▶ Aquí, a diferencia del acoso laboral penalmente punible, es **indiferente la posición jerárquica de los trabajadores implicados**.

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Conductas que pueden considerarse acoso sexual

- ▶ **Contacto físico deliberado**, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- ▶ **Arrinconar** o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ▶ **Tocar intencionadamente** o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- ▶ **Comentarios y observaciones insinuantes** y comprometedoras acerca de la apariencia o aspecto de la persona.
- ▶ **Miradas o gestos de carácter sexual** que incomoden y/o perturben a la víctima.
- ▶ **Chistes de carácter sexual** dirigidos directamente a una persona.
- ▶ **Bromas sexuales ofensivas** y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora.
- ▶ **Preguntas, descripciones o comentarios** sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ▶ **Formas denigrantes u obscenas** para dirigirse a las personas.
- ▶ **Difusión de rumores** sobre la vida sexual de las personas.
- ▶ **Comunicaciones** (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cómo denunciar el acoso sexual o por razón de sexo

- Ponerlo en conocimiento de la persona responsable de su centro de trabajo o, en su caso, dirigirse a la unidad de Igualdad de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (Instrucción 4/2021). También se puede utilizar la vía del PPRL 1600 SGIP.

I 4-2021

SGIP

ASUNTO: Instrucción sobre las medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario. Procedimiento informal para abordar estas situaciones.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y E.E. Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo: Servicios Centrales y Periféricos

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Por RD 247/2024, de 8 de marzo, se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de sus organismos públicos que entró en vigor el día 29 de marzo pasado y al que debemos dar la máxima difusión entre todo el personal de los Centros Penitenciarios, Centros de Inserción Social, personal de Servicios Centrales y de la Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

Cada departamento ministerial u organismo público debe realizar sobre él mismo la adaptación que se requieran para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación, estableciéndose un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto. Trabajos ya iniciados en la Secretaría General para la adecuación de la Instrucción 4/2021, de 26 de mayo, *sobre medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral penitenciario. Procedimiento informal para abordar estas situaciones.*

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cómo denunciar el acoso sexual o por razón de sexo

- ▶ **Vía judicial contencioso administrativa:** Tras denunciar por la vía del 1600 PPRL/Unidad de Igualdad, si la Administración no actúa o lo hace de forma insuficiente o no satisfactoria para el acosado, este podrá interponer una demanda en los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo.
- ▶ **Vía judicial orden penal (art. 184 CP).**

Las denuncias no podrán ser anónimas y solo podrá denunciar la persona presuntamente acosada.

Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales

**MUCHAS GRACIAS
POR VUESTRA ATENCIÓN Y SUERTE**

Jesús Antonio Rico García (Jurista)

Jefe de Área Coordinador de los Servicios de Prevención
de la Secretaría General II.PP.

jesusantonio.ricogarcia@dgip.mir.es