
ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

04242-2026

XILXES/CHILCHES

ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento en sesión de fecha 24-9-26, aprobó el reglamento que regula el protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo dirigida al personal del Ayuntamiento, del siguiente tenor literal:

"Preámbulo

Artículo 1. Objetivos y Principios rectores.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Principios rectores.

Artículo 4. Definiciones.

Artículo 5. Objetivos generales y específicos.

Artículo 6. Procedimiento de actuación.

6.1 Identificación de actividades con riesgo de violencia.

6.2 Actuaciones previas a situaciones de violencia externa en el trabajo.

6.3 Actuaciones de Intervención y protección.

6.4 Seguimiento.

ANEXO 1. COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO.

ANEXO 2. REGISTRO DE AGRESIONES EXTERNAS

Preámbulo

La Constitución Española encomienda a los poderes públicos en su art. 40.2, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

Este mandato constitucional conlleva el desarrollo necesario de una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, encontrando en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la norma de desarrollo y pilar fundamental, ya que en ella se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas.

La citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica también en el ámbito de las Administraciones Públicas, razón por la cual no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica, confirmándose con ello su vocación de universalidad al abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

Por su parte el artículo 14.I) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce expresamente el derecho de carácter individual del empleado público a "A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo". De acuerdo con ello, se desarrollará una

acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes, disponiendo lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Cuando se habla, no obstante, de los riesgos que pueden afectar a la salud de los empleados públicos, como consecuencia del trabajo que realizan, se suele pensar, casi exclusivamente, en aquellos riesgos que dan lugar a las formas de accidentes laborales más comunes y conocidas como son caídas, golpes, cortes, intoxicaciones... Accidentes todos ellos relacionados con la actividad o las condiciones materiales en que se realiza el trabajo. Pero la actividad laboral se realiza por personas, que trabajan y se relacionan con otras personas, ya sean compañeros o usuarios de los servicios que se prestan. De tal forma, que uno de los riesgos a los que están sometidas en el desempeño de su trabajo deriva, precisamente, de la interrelación con otras personas, cuando en esa interrelación se producen comportamientos violentos que pueden suponer un importante riesgo para la salud.

Dentro de ese conjunto de problemas que pueden derivarse de la interrelación de las personas en situación de trabajo, la violencia en el trabajo, en sus distintas manifestaciones, es probablemente el más significativo y más grave de todos ellos; en particular en un ámbito, como es la Administración Local, en la que una parte importante de su actividad consiste en prestar una atención directa al ciudadano o a los usuarios de determinados servicios, lo que puede suponer, en algunas ocasiones, para los empleados públicos de determinados ámbitos, situaciones de riesgo que deben de ser analizadas, estudiadas, y siempre que sea posible, evitadas.

La violencia en el trabajo no es, en todo caso, una cuestión novedosa, aunque parece estar alcanzando un volumen creciente, lo que aconseja poner en marcha determinadas actuaciones de prevención y actuación específicas en este campo.

La implantación de un Protocolo de actuación se configura así como un conjunto de medidas a seguir para sensibilizar, informar y formar a los profesionales de los distintos centros de trabajo, así como para denunciar los incidentes y accidentes relacionados con la violencia laboral; estableciendo estrategias y actividades tendentes a reducir o eliminar riesgos.

Es en definitiva una de las mejores herramientas al prever mecanismos de actuación que, partiendo del principio de "tolerancia cero" frente a las conductas violentas, dignifiquen el trabajo y la seguridad de los empleados del Ayuntamiento de Chilches. En particular, aquellos mecanismos que tienen que ver con el apoyo –de todo tipo: sanitario, psicológico o de asesoramiento jurídico– que se deben proporcionar a los empleados públicos afectados. Todo ello unido a la necesidad de establecer y difundir unos principios básicos de proceder.

A la vista de todo lo expuesto el presente Protocolo se plantea, por tanto, como una herramienta de uso común en el Ayuntamiento de Chilches, para la prevención y actuación frente a los casos de agresión, en o con ocasión del trabajo, sin menoscabo de su adaptación a las características y problemática específica de cada Departamento o área y en función del tipo de actividad que realice y que se trate de proteger.

Artículo 1. Objetivo.

El presente Protocolo tiene como objetivo fundamental la regulación de las actuaciones a seguir en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia contra el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Chilches ejercida por terceros (normalmente usuarios de los servicios), con el propósito de detectar y solucionar el conflicto, sin

que, no obstante, nada impida a quienes se vean perjudicados o perjudicadas, al ejercicio de aquellas otras vías legales que les puedan amparar.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este protocolo se aplicará a toda persona que preste servicio en este Ayuntamiento, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación laboral.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del Protocolo las empresas externas contratadas por la Administración, si bien deberán ser informadas sobre su existencia.

No obstante, el Protocolo deberá ser adaptado a las características y problemática específica de cada Departamento, en función del tipo de actividad que realice, que puede requerir formas de prevención o medidas distintas a las aquí previstas con carácter general. Dicha adaptación deberá llevarse a cabo tras la realización de un diagnóstico en concreto de cada uno.

Artículo 3. Principios rectores.

Considerando que las conductas constitutivas de violencia no perjudican únicamente a los empleados públicos de esta Administración directamente afectados sino que afectan igualmente en su entorno más inmediato, familiar y social, así como en el conjunto institucional de la entidad, el Ayuntamiento de Chilches se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de violencia, de acuerdo con los siguientes principios:

- a. Todo los empleados públicos tienen derecho a recibir un trato correcto y digno, con respeto a su intimidad, a su integridad física y moral, a su orientación sexual, propia imagen y dignidad, no pudiendo estar sometidos a tratos degradantes, humillantes u ofensivos o a discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b. "Tolerancia Cero" a este tipo de situaciones, en todas sus modalidades y formas.
- c. Los empleados públicos del Ayuntamiento de Chilches que se consideren objeto de conductas de violencia tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que procedan, a comunicar su situación a la corporación.
- d. Al objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta violenta, el Ayuntamiento de Chilches se compromete a trabajar en la prevención y resolución de conflictos violentos, al objeto de salvaguardar los derechos de los empleados públicos afectados.

Artículo 4. Definiciones.

A fin de concretar el objeto de este Protocolo, debe de superarse la idea de asociar la violencia con la agresión física. A pesar de no existir una definición única de violencia en el lugar de trabajo, si existe un elemento común a la hora de plantear la cuestión, y es que el concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar, agredir,...) y debe incluir otras conductas susceptibles de violentar e intimidar a quien las sufre, como son las las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes por parte de terceros.

De este modo, partiendo del concepto de violencia externa en el lugar de trabajo como aquella que tiene lugar entre los empleados públicos y terceros presentes en el lugar de trabajo

de manera legítima, tales como, personal usuario de los distintos servicios, instalaciones y centros públicos, y excluyendo de este concepto aquella violencia que se ejerce por un tercero que realiza una actividad ilegítima -como robo o atraco-, se considerarán los siguientes tipos de agresiones:

- Agresión física: implica el uso de la fuerza física para producir daños, distinguiéndose entre:
 - Coacciones, que de acuerdo con el Código Penal consisten en impedir a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compele a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto. Está tipificado como delito.
 - Lesiones, que suponen el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos y/o psicológicos y que podrán ser constitutivas de delito atendiendo a su gravedad (patadas, bofetadas, empujones, puñetazos, golpes o arañazos, e incluidos los ataques con algún objeto contundente o cortantes, armas blancas o de fuego o mediante elementos capaces de causar daño...)
- Agresión verbal: supone el uso de la palabra por la persona agresora para ofender, insultar, injuriar, difamar, desacreditar, ridiculizar, ultrajar, amenazar, intimidar o atemorizar al empleado público, en concreto:
 - Insultos o palabras groseras, que pueden constituir desde una falta de orden público hasta un desacato a la autoridad.
 - Amenazas, dando a entender a alguien la intención de provocarle algún mal en su persona o en la sus allegados. Y que pueden ser constitutivas de delito.
 - Calumnias, imputando a un empleado la comisión de un delito hecha con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad. Y que está tipificada como delito por el Código Penal.
 - Injurias, que suponen la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación. Y que pueden igualmente ser constitutivas de delito.
- Agresión simbólica: se trata de un ataque sutil en forma de invasión del espacio personal, de intrusión en lugares no autorizados, de realización de gestos intimidantes, de ostentación de armas...
- Agresión económica: abarca la apropiación, deterioro o destrozo de objetos y pertenencias del centro de trabajo o particulares del empleado público, así la manipulación sin su consentimiento de instrumental del trabajo o de mobiliario del Ayuntamiento, entre otros.

Se contempla también la violencia ejercida por medio de los canales digitales como son las aplicaciones de mensajería instantánea, las llamadas telefónicas, las videoconferencias, los correos electrónicos profesionales...

Por último, se tendrá en cuenta que los delitos específicos contra la autoridad y sus agentes reciben el nombre de atentados, resistencia y desobediencia y están regulados en el capítulo II de nuestro Código Penal (artículo 550 CP).

Artículo 5. Objetivos generales y específicos.

Al objeto de alcanzar la prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia contra el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Chilches ejercida por terceros, se establecen las siguientes acciones específicas:

1. Desarrollar una cultura de prevención de situaciones potencialmente peligrosas para mejorar las actitudes y conocimientos necesarios abordando de forma diligente el problema.
2. Adoptar las medidas preventivas y correctoras pertinentes para evitar episodios de violencia y/o minimizar el efecto negativo en los empleados públicos, en los casos en que no haya sido posible su prevención.
3. Conseguir que la seguridad física y la salud emocional del empleado público sea un objetivo básico. Garantizando la integridad y la dignidad de los mismos así como la aplicación de las medidas que en cada caso procedan facilitándoles apoyo integral y multidisciplinar.
4. Detectar las deficiencias en el sistema que favorecen los episodios violentos.
5. Establecer medidas concretas de seguridad para los empleados públicos.
6. Identificar de forma precoz las situaciones o conflictos relacionados con la presencia de colectivos de especial complejidad, y que por sus características pueden poner en peligro al empleado público.
7. Distribuir material informativo en los centros de trabajo, al objeto de formar, informar y sensibilizar al personal en materia de violencia en el trabajo, dando pautas para identificar dichas situaciones así como prevenir y minimizar la probabilidad de que ocurran. Artículo 6. Procedimiento de actuación.

En el desarrollo de este protocolo se contemplan las actuaciones que orientarán la detección e identificación de los posibles riesgos, el diagnóstico, la investigación, la intervención y la resolución de éstos.

Por ello, se distinguirán tres ámbitos de actuación:

- De prevención.
- De intervención.
- De protección.

6.1 Identificación de actividades con riesgo de violencia externa.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece la obligación del empresario de proteger la seguridad y salud de los trabajadores de cualquier riesgo, incluyendo los de naturaleza psicosocial. Para ello, deberá eliminar el riesgo en su origen o reducirlo al máximo posible.

Y en este contexto, la violencia de origen externo debe estar contemplada principalmente en las actuaciones preventivas de la empresa, siendo necesario una adecuada gestión preventiva y de actuaciones sobre los factores de riesgo.

El Servicio de Prevención Ajeno realizará la identificación de aquellas condiciones de trabajo que pueden facilitar la aparición de violencia externa y que puedan afectar al personal empleado público, atendiendo especialmente a :

- . La identificación de las posibles conductas violentas.

. Los puestos de los que pueda derivarse un especial riesgo (trabajo de cara al público, oficinas de atención, servicios de información, personaciones en domicilios, atención a personas con dependencia, atención a menores, actividades de inspección y/o trabajos en exterior de los centros de trabajo...)

. Las aportaciones de los Delegados de prevención como órganos de consulta y participación.

. La investigación de casos de violencia externa recogidos a través de los partes de accidentes e incidentes elaborados por la coordinación de prevención de riesgos laborales.

6.2 Actuaciones previas a situaciones de violencia externa en el trabajo.

Para una adecuada estrategia preventiva, destinada a evitar la violencia externa y dado el relativo carácter de impredecibilidad que tienen las agresiones en el trabajo, es necesario, llevar a cabo una serie de actuaciones y medidas, para eliminar o minimizar posibles reacciones violentas, como pueden ser:

- ✓ Asegurar una adecuada iluminación exterior e interior para evitar zonas de cobertura a los posibles agresores; y una buena visibilidad de manera que el personal empleado público pueda abandonar o pedir ayuda rápidamente y permita la identificación del agresor.

- ✓ Evitar el aislamiento, físico y de horario, para que las actuaciones de los empleados públicos afectados puedan realizarse en parejas.

- ✓ Disponer de un adecuada señalización de evacuación.

- ✓ Mobiliario adecuado al nivel de riesgo.

- ✓ Zonas de espera apropiadas y confortables.

- ✓ Información clara al personal usuario sobre derechos, obligaciones, horarios, documentación, quejas, sugerencias, y consecuencias para aquellos que lleven a cabo actos violentos y/o agresivos.

- ✓ Adecuada planificación del trabajo para evitar y/o reducir aglomeraciones. Adoptando la medidas organizativas de recursos humanos y técnicos que permitan una atención al público ágil y adecuada, en función de la demanda.

- ✓ Asegurar una adecuada gestión de colas y de esperas usando signos claros y visibles.

- ✓ Establecer sistemas internos de identificación de reincidentes en la realización de conductas violentas.

- ✓ Elaborar pautas de actuación para actividades adaptadas al tipo de violencia, características del personal usuario, actividades, nivel de violencia detectado.

- ✓ Informar y formar, adecuada y periódicamente, la personal sobre procedimientos y sistemas de trabajo, conductas a evitar, desarrollando un plan de formación específico sobre la forma de manejar situaciones conflictivas, con el fin de obtener habilidades que les permitan solventar estas incidencias.

- ✓ El personal que ocupe o vaya a ocupar puestos en los que exista riesgo de agresión, recibirá información específica (gestión de conflictos, habilidades sociales y técnicas de asertividad).

- ✓ Incluir en los programas de acceso a los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Chilches como parte del temario, la violencia ocupacional como parte de la gestión de la seguridad e higiene en el trabajo.

- ✓ Cualquier otra medida que establezca el Servicio de prevención en la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo y especialmente en los que se consideren críticos.

6.3 Actuaciones de Intervención y protección.

Las actuaciones de intervención habrán de establecerse de forma concreta, una vez detectada la situación de riesgo, en función de la actividad que se desarrolle y los recursos existentes, estableciéndose actuaciones concretas en relación con el nivel o el grado de violencia que perciba el personal empleado público y del tipo de agresor externo, siempre dirigidas en un primer momento a resolver la situación.

El personal afectado deberá estar informado e instruido sobre las medidas que deben aplicar y que constituye el "Procedimiento de actuación ante situaciones de agresión".

El procedimiento, que debe adaptarse a cada tipo y situación de de trabajo, deberá ser objeto de sesiones prácticas periódicas, que refuercen y mantengan actualizadas las conductas correctas.

Las medidas, se clasificarán, según situaciones:

1. Ante conductas potencialmente peligrosas (agresiones o provocaciones verbales, actitudes amenazantes,...)

- ✓ Mantener la calma y tratar de contener la situación, no respondiendo de la misma manera, intentando reconducir la situación y buscando posibles puntos de acuerdo.

- ✓ No llevar a cabo ningún tipo de actuación que pueda ser interpretado como amenaza a la persona que agrede. Cuidar el lenguaje no verbal, evitar señales corporales que se puedan entender como desafío, hostilidad, amenaza como ponerse en pie en oposición frontal, cruzar los brazos, señalar con el dedo o el contacto ocular prolongado.

- ✓ Se intentará que el mensaje que reciba el personal usuario del servicio sea claramente entendible, empleando un lenguaje claro y en unos términos que se ajusten al perfil de éste. Se repetirá el mensaje las veces que sean necesarias hasta estar seguro de que se ha entendido lo que se quería transmitir.

- ✓ Se procurará no interrumpir al personal usuario cuando éste nos está exponiendo su problemática, así como utilizar el asentamiento con la cabeza como signo universal de que le estamos escuchando y atendiendo.

- ✓ El tono de voz que se emplee debe ser firme, cordial, no amenazante, evitando que sea elevado o que pueda indicar dureza, aspereza, brusquedad o altivez. El personal empleado público no utilizará nunca la amenaza, el insulto o la coacción. Se evitará el empleo de un estilo de comunicación que pueda ser interpretado por el personal usuario como falta de interés, frialdad o menosprecio.

✓ Se debe tratar de evitar transmitir una información que no se corresponda con la realidad. Admitiremos que no es posible responder a su demanda o pregunta, cuando no tengamos los datos suficientes o la información solicitada no dependa de nosotros.

✓ Evitaremos dar la espalda a la persona usuaria o ponerse en pie mientras esta permanezca sentada, ya que este tipo de conductas pueden ser interpretadas como desprecio o exceso de autoridad.

✓ En caso de que la cuestión planteada no sea de nuestra competencia, proporcionaremos al usuario/a, siempre que sea posible, la información necesaria y suficiente para que pueda acceder a la unidad administrativa que sea competente

Casos en los que la situación violenta persista:

✓ En un primer momento se establecerá una distancia de seguridad con la persona agresora, para posteriormente localizar una salida que permitiera abandonar el lugar.

✓ Se avisará inmediatamente al personal de seguridad, si lo hubiera. De no ser así se solicitará la presencia de un compañero o persona cercana que le ayude a acabar con la situación de violencia y que sirva de testigo de los hechos.

✓ En este punto habrá que determinar los mecanismos idóneos para dar aviso sin alertar al agresor/a.

En ningún caso se realizarán estas acciones:

Dejar de estar alerta en el puesto de trabajo.

Responder a las agresiones verbales, encararse, desafiar o agredir a la persona agresora.

Perder de vista las manos, o dar la espalda a la persona potencialmente agresora.

Enfrentarse individualmente.

Ignorar la situación si con ello se ve que aumenta la escalada de conflicto.

Casos de situación violenta incontrolada:

✓ Utilizar una vía de escape para abandonar el lugar donde se desarrolla la escena violenta y avisar al inmediato superior jerárquico, y si se precisa, reclamar ayuda inmediata a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, Policía Local o al servicio de emergencias a través del 112.

✓ En la medida de lo posible, y mientras se espera la ayuda y no es posible la huida, se intentará establecer una adecuada distancia de seguridad.

✓ Si la huida no es posible y la agresión es inevitable, las actuaciones de defensa para anular o contrarrestar sus efectos habrán de ser proporcionados a la entidad de la agresión. En ningún caso se responderá de forma desproporcionada y con el objetivo de sobrepasar la neutralización de la agresión.

En caso de resolverse la situación en alguna de las fases anteriormente descritas, habrá que comunicarlo para su registro y posterior análisis.

Actuaciones tras la situación de riesgo. Apoyo a las víctimas.

En caso de materializarse la agresión, deben llevarse a efecto las siguientes actuaciones, en función de la gravedad de la lesión:

- ✓ Solicitar ayuda externa, si se necesita, llamando al 112 y/o Policía Local.
- ✓ Seguir el procedimiento de actuación en caso de accidente de trabajo (incluida asistencia médica precisa).
- ✓ El responsable del área comprobará el alcance de los hechos, facilitando a la coordinación de prevención de riesgos laborales los datos para el volante de asistencia sanitaria a la Mutua con la que se tenga asegurada la contingencia profesional. En caso de una urgencia vital, organizará, de qué forma, la persona trabajadora afectada, será acompañada al servicio de urgencias del centro asistencial u hospital más próximo, y recordará que se deberá solicitar al personal facultativo informe médico y parte de lesiones.

Asimismo, deberá informar de los hechos acaecidos y presentar un informe lo más detallado posible sobre el incidente, mediante la cumplimentación del Modelo de comunicación de situación de violencia externa en el trabajo (Anexo 1) que deberá estar suscrito por el personal empleado público afectado y presentarse dentro de las 24 horas, siguientes a lo ocurrido, o en el periodo de tiempo más breve que sea posible, enviándose:

A la coordinación Prevención de Riesgos Laborales que iniciará la toma de datos para la posterior investigación una vez recibida ésta. Y tramitará la agresión como accidente de trabajo siguiendo el procedimiento establecido.

Tras lo cual emitirá un informe de investigación de la agresión con las medidas preventivas necesarias para subsanar las deficiencias y prevenir en la medida de lo posible futuras agresiones, cerrando el incidente en el Sistema de Registro (Anexo 2) y consignado la resolución de este.

Al Departamento de Personal que ofrecerá apoyo jurídico si el afectado considera oportuno denunciar la agresión sufrida ante el juzgado o la autoridad policial competente y solicita expresamente dicho apoyo.

6.4 Seguimiento

Las conclusiones de la investigación se incluirán en la planificación de la actividad preventiva del centro/organismo donde se haya producido la agresión, gestionándose las medidas preventivas propuestas de forma habitual. Periódicamente, se procederá a la re evaluación de la eficacia de las medidas implantadas.

La coordinación de la prevención de los riesgos laborales se encargará de mantener un sistema de Registro de casos de agresiones externas que permita la obtención de estadísticas, y el diseño de las actuaciones preventivas que resulten necesarios a nivel más global, informando periódicamente al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, garantizando, en todo momento, la confidencialidad e identidad de las víctimas.

ANEXO 1

COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO

1. DATOS DE LA PERSONA AGREGIDA.

Apellido y Nombre:

Sexo: Fecha de nacimiento: día mes año

DNI/NIF:

☐ Personal funcionario ☐ Personal laboral

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

2. PERSONAL QUE NOTIFICA EL INCIDENTE

Apellido y Nombre:

3. DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE

- ☐ Agresión verbal
- ☐ Agresión física al empleado públicos
- ☐ Agresión física a otra personaciones
- ☐ Amenaza con armas
- ☐ Amenaza contra la integridad
- ☐ Desperfectos o maltrato del entorno
- ☐ Daños a bienes material del empleado
- ☐ Robo de material
- ☐ Lesiones por animales
- ☐ Desperfectos o maltrato del entorno

Otros:

3.1 Posibles causas desencadenantes

Disconformidad con atención recibida

- ☐ Tiempos de espera excesivos
- ☐ Adicciones

☐ Trastorno psíquico u otra enfermedad

☐ Conducta problemática

Otras:

3.2 Perfil de la persona/s autor/a de la agresión

☐ Hombre

☐ Mujer

Edad:

☐ Persona usuarias ☐ Acompañante

Demandante Otras:

3.3. Intervención de Fuerzas de Seguridad

☐ SI ☐ NO

☐ Policía Local

☐ Policía Nacional

☐ Guardia Civil

☐ Otros:

4. DENUNCIA

Lesiones del empleado agredido:

.....
.....
.....

¿Existe parte de lesiones? ☐ Si ☐ NO

Daños materiales o al patrimonio:

.....
.....
.....

Persona que intervienen:

.....
.....
.....

Usuarios:

.....
.....
.....

5. PROPUESTA DE MEDIDAS DE CORRECCIÓN O MEJORA

Según el Reglamento General (UE) 2016/679 y su normativa de desarrollo de Protección de Datos personales, le informamos que el Ayuntamiento de Chilches/Xilxes tratará sus datos para los fines de esta solicitud según la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la legislación sectorial que pudiera corresponder; posteriormente se mantendrán con fines de archivo en interés público. Sus datos son necesarios para tramitar su solicitud; no se cederán a ningún tercero excepto por obligaciones legales y a aquellas AAPP que fueran las destinatarias del tratamiento. Para ejercer sus derechos de Protección de Datos diríjase al Ayuntamiento, indicando su DNI o equivalente, a la dirección que verá en el membrete o bien por medios electrónicos en <https://xilxes.sedelectronica.es>. El derecho de reclamación puede ejercerlo ante la Agencia Española de Protección de Datos. Para contactar con nuestro Delegado de Protección de Datos escriba a dpd@dipcas.es

ANEXO 2

REGISTRO DE AGRESIONES EXTERNAS

Nombre persona agredida:

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

Tipo de agresión:

Datos de agresor:

Lesiones:

Intervención FSS:

Denuncia:

Asistencia sanitaria:

Investigado por S.P.:

Lo que se hace público para conocimiento general.

En Chilches/Xilxes, a 28 de septiembre de 2026.

EL ALCALDE,

Fdo. Ismael Minguet Teresa.