

CÓMO ACTUAR CUANDO TE AGREDEN SEXUALMENTE EN EL TRABAJO



CCOO

servicios a la ciudadanía
instituciones penitenciarias sae

SECCIÓN
SINDICAL DE
CCOO EN II.PP.

CÓMO ACTUAR CUANDO TE AGREDEN SEXUALMENTE EN EL TRABAJO

Sección Sindical Estatal CCOO en IIPP

Calle Juan de Vera, 8-10, 28045, Madrid
Teléfono: 91 5301556

<https://sae.fsc.ccoo.es/Prisiones>
<http://www.facebook.com/PRISIONES.CCOO>
@CCOO_Prisiones
seccionestataliipp@fsc.ccoo.es

Observatorio de Acoso Sexual y por razón de Sexo de CCOO
<https://observatorioacoso.ccoo.es/>



PRESENTACIÓN

La violencia contra la mujer se presenta bajo múltiples formas y en todos los ámbitos. Esta no se para a la puerta de los centros de trabajo. De hecho, el acoso sexual es una de las violencias sexuales más extendida en el ámbito laboral.

Por tanto, a nadie se le escapa que el acoso sexual y por razón de sexo es una responsabilidad empresarial y una competencia sindical que debe ser asumida sindicalmente, algo que desde **CCOO** se hace.

La agresión sexual en un entorno laboral es un riesgo laboral que debe de evaluarse, prevenir e integrarse para evitar que se materialice.

Por tanto, el Plan de Prevención de Instituciones Penitenciarias debe de contemplar las medidas que sean necesarias adoptar para integrarlas en la gestión de la empresa o administración.

La agresión sexual en el trabajo, además de un riesgo laboral, es un accidente laboral y también puede ser un delito grave.

Se trata de cualquier acto de naturaleza sexual que se lleva a cabo sin el consentimiento de la víctima y que le causa un daño físico o psicológico.

La Sección Sindical de **CCOO** en Instituciones Penitenciarias cuenta con delegadas y delegados formados en toda esta materia. Para contactar con nosotras, al inicio de esta guía de actuación podéis encontrar nuestras direcciones de contacto. Además **CCOO** cuenta con el **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo** formado por un equipo de expertas, con el que puedes ponerte en contacto y consultar documentación en la dirección <https://observatorioacoso.ccoo.es/>

¿CUÁNDO PODEMOS HABLAR DE AGRESIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO?

La agresión sexual en el trabajo puede adoptar diferentes formas, como:

- Tocamientos o caricias no consentidas
- Amenazas o intimidación de carácter sexual
- Exigencias de favores sexuales como condición para el empleo
- Acoso sexual continuado

OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO A LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL TRABAJO

La administración tiene la obligación de proteger a su personal de cualquier tipo de acoso o agresión sexual. Para ello, debe adoptar las siguientes medidas:

- Tener una **política de prevención y actuación ante la violencia en el trabajo**, sea de la naturaleza que sea (física, sexual, psicológica), reconociendo el riesgo de violencia de terceros en las evaluaciones de riesgos laborales en aquellos puestos de trabajo con exposición a dicho riesgo.
- Incluir en el **Plan de Prevención** de riesgos laborales acciones encaminadas a disminuir y/o eliminar este tipo de riesgos como parte de la cultura preventiva.
- Formar e informar al personal sobre este riesgo laboral.
- Ejercer la potestad disciplinaria contra el interno agresor y adoptar medidas cautelares regimentales eficaces y disuasorias.
- Tramitar la agresión sexual para que se reconozca como **accidente de trabajo**, abriendo los procedimientos de prevención de riesgos laborales **PPRL 1300 y 1301 (y en su caso 1302) de Instituciones Penitenciarias** de notificación e investigación de accidentes de trabajo en un centro penitenciario. Si la agresión ha conllevado una situación de incapacidad temporal, el centro cumplimentará el parte de accidente y lo notificará en el plazo de 5 días hábiles al Servicio de Prevención y a las autoridades competentes.
- Anotación de la agresión en el registro del PEAFIA (Protocolo Procedimiento Específico de Actuación Frente a las Agresiones en los centros penitenciarios y Centros de Inserción Social). El PEAFIA, a pesar de lo que representa para **CCOO**, está en vigor y es necesario cumplimentarlo cubriendo el Anexo I, donde se notificara la agresión a la Subdirección de Seguridad, adjuntando el parte de baja si se hubiera producido.

- Informar en el Comité de Seguridad y Salud de estos accidentes, y de las medidas preventivas y de protección a la víctima que se han adoptado después de su investigación, como establece la ley de prevención de riesgos laborales, reglamento de desarrollo y protocolos de actuación en materia de prevención de riesgos laborales que tiene la administración. **Esta normativa permite que se le evite a la víctima trabajadora coincidir en el mismo espacio con el interno agresor**, por ejemplo.
- Informar a la víctima de los derechos que tiene poniendo a su disposición un **canal de denuncia confidencial**, cuya implantación se deberá negociar con la parte social.
- **Denunciar de oficio** el delito en la jurisdicción penal y ejercer la potestad disciplinaria contra el interno agresor, adoptando las medidas cautelares necesarias para disuadir que se repitan.

¿QUÉ PUEDE HACER LA VÍCTIMA?

Lo primero es **que la trabajadora reciba asistencia sanitaria** cuando un interno le agrede sexualmente en el trabajo.

Es importante aclarar que **los servicios sanitarios penitenciarios no tienen funciones de atención sanitaria sobre la empleada pública, solo lo harían por una situación de urgencia.**

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

La trabajadora penitenciaria agredida tiene que **denunciar en el centro de trabajo**, mediante la redacción del correspondiente **parte de hechos** para que se adopten las medidas cautelares y disciplinarias que establece la normativa penitenciaria contra el interno agresor y se proteja a la víctima.

Es muy importante recopilar todas las pruebas que se pueda: el parte de hechos, declaraciones de testigos, grabaciones de las cámaras, restos biológicos, parte de lesiones, informe psicológico, partes de baja laboral, etc., si se va a denunciar judicialmente el delito, que puede ser de oficio, por la propia víctima o por ambos.

La Administración Penitenciaria excluye de los accidentes laborales la mayoría de los casos de violencia sexual, con el impacto que tiene en las víctimas, así como los daños psicológicos, y todos aquellos donde no existan daños físicos.

Así que es muy importante que la víctima o los delegados y delegadas **registren un escrito solicitando la apertura de los procedimientos PPRL 1300 y 1301 y (en su caso 1302) de Instituciones Penitenciarias de notificación e investigación de accidentes de trabajo en un centro penitenciario, así como su anotación en el PEAFA**.

Si la agresión ha conllevado una situación de incapacidad temporal, el centro de trabajo tiene un plazo de 5 días para cumplimentar el parte de accidente y notificarlo a la autoridad laboral competente. Si la agresión no conlleva baja médica, hay más tiempo para registrar e informar en las reuniones de los Comités provinciales de seguridad y salud de IIPP.

La víctima también puede **denunciar el delito de agresión sexual ante la policía o la fiscalía**. También pueden pedir al Juzgado de Instrucción una Orden de alejamiento dentro del propio centro de trabajo o ampliada al domicilio. Para pedir una orden de alejamiento no es necesario tener abogado, pero sí es conveniente recibir el asesoramiento por CCOO, las oficinas de atención a la víctima (hay un enlace más adelante).

Es **muy importante** que por razones de seguridad y para proteger a la víctima trabajadora, **se identifique con el número del carné profesional y que se anonimice la dirección del domicilio** donde le practiquen todas las actuaciones que haga el Juzgado de Instrucción o su centro de trabajo, ya que el agresor podría acceder a sus datos cuando le trasladen copia del expediente judicial al abogado defensor.

DEFENSA JURÍDICA

• LOS DERECHOS DE DEFENSA JURÍDICA DE LAS VÍCTIMAS

1. **Si se denuncia de oficio el delito por el centro de trabajo, intervendrá el Ministerio Fiscal**, quien velará por el cumplimiento de la legalidad vigente, y en su caso, podrá presentar una querella contra el agresor sexual. La víctima no tendrá acceso a la documentación judicial ni a recurrir la decisión judicial sino está personada en el procedimiento.

En el ámbito de Instituciones Penitenciarias tenemos una Instrucción (I 5/22) que regula **la defensa jurídica por la Abogacía del Estado**, en la vía penal, de las empleadas y empleados públicos penitenciarios, cuando son denunciados por los internos o cuando han sufrido una agresión (si se ha registrado en el PEAFA y la administración considera que se tiene que denunciar de oficio).

La Administración Penitenciaria excluye de la defensa jurídica por la Abogacía del Estado a las trabajadoras víctimas de una agresión sexual, autorizando este servicio sólo a las agresiones físicas que se anoten en el PEAFA.

Por esto es importante que la violencia sexual en el trabajo se registre en el PEAFA.

La asistencia jurídica estará sujeta a **previa solicitud de la persona interesada**, rellenando **el modelo del Anexo I** que viene al final de la Instrucción 5/2022, a la que se deberá unir copia de la citación judicial (para que vean el número del Juzgado que es, número de procedimiento, fecha y hora de la citación judicial) y cursarla a través de la dirección del establecimiento penitenciario.

La petición de asistencia jurídica por la Abogacía del Estado está sujeta a autorización por la Secretaría General de IIPP.

2. **Las trabajadoras víctimas de una agresión sexual pueden denunciar en la vía penal, social, o personarse después con abogado/a de oficio o uno privado, incoado el procedimiento penal para ser parte en el procedimiento y tener acceso a la documentación judicial.**

El Artículo 49.3 de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual reconoce a todas las víctimas de una agresión sexual (sin necesidad de acreditar insuficiencia de recursos económicos) el derecho a la asistencia jurídica gratuita (antes de denunciar y a posteriori si se quiere personar en el proceso judicial)

Art. 49.3 de la Ley Orgánica 10/2022:

“Las víctimas tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita de forma inmediata, incluso antes de la interposición de la denuncia, en los términos previstos en la normativa reguladora del derecho a la asistencia jurídica gratuita.”

NORMATIVA COMPLEMENTARIA: además del Art. 49.3 de la Ley Orgánica 10/2022, también aplica: **Ley 1/1996, de asistencia jurídica gratuita (LAJG)**, que establece:

- En su art. 2.h): son beneficiarias las víctimas de violencia de género y sexual.
- Art. 2 d) en el orden jurisdiccional social: las trabajadoras y beneficiarios del sistema de seguridad social.

- **¿DÓNDE SE PUEDE SOLICITAR LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA?**

Las víctimas pueden acceder a este derecho:

- **En centros crisis 24 horas.** Son recursos públicos gratuitos de **atención especializada e integral las 24 horas** del día para mujeres víctimas de la violencia sexual. Ofrecen **atención jurídica, psicológica y social**. Están siendo creados por el Ministerio de Igualdad y se financian con fondos europeos Next Generation. Prácticamente se han creado en casi todas las comunidades autónomas.

Para conocer estos recursos abiertos 24 horas que existen en tu provincia, pincha el siguiente enlace:

<https://onvios.ses.mir.es/publico/onvios/recursos.html>

- A través de **Oficinas de Asistencia a Víctimas del Delito (OAVD)**. Son servicios públicos **gratuitos** dependientes del Ministerio de Justicia. Están en todas las comunidades autónomas y ofrecen **atención jurídica, psicológica y social a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual** antes de la denuncia, durante el proceso judicial e incluso una vez que haya finalizado.

Para saber dónde está la oficina de asistencia a las víctimas más cercana pincha en el siguiente enlace:

<https://www.administraciondejusticia.gob.es/oficinas-de-asistencia-a-las-victimas-del-delito>

- En **juzgados de guardia** o en los **juzgados de violencia sobre la mujer /sexual** donde se instruya la denuncia.
- Directamente en **Colegios de Abogados** (turno de violencia sobre la mujer / sexual)
- En **servicios sociales, sanitarios o policiales**, que pueden derivar o activar el turno de oficio.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE AGRESIÓN SEXUAL RECOGIDOS EN LA LEY ORGÁNICA 10/2022

Las víctimas pueden acceder a este derecho:

DERECHO	ART.	CONTENIDO RELEVANTE
Acceso a derechos laborales y de seguridad social	Art. 38	Las trabajadoras víctimas tienen derecho, entre otros, a reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, adaptación del puesto, suspensión con reserva del puesto, extinción del contrato .
Derecho de funcionarias públicas	Art. 40	Pueden solicitar reducción o reordenación del tiempo, movilidad de centro, excedencia; ausencias justificadas remuneradas por causas físicas o psicológicas derivadas; acreditación de circunstancias . Para que estos derechos sean reconocidos, la funcionaria debe estar en la condición de víctima de violencia sexual o de género , lo cual puede requerir acreditar esa situación mediante sentencia, orden judicial, informe del Ministerio Fiscal, informe de servicios sociales, servicios especializados, servicios de igualdad, etc.
Protección, acompañamiento en la vía judicial	Art. 49	Información y acompañamiento en el proceso judicial, especialmente a través de Oficinas de Asistencia a la Víctima.
Protección de datos e intimidad	Art. 50	Protección de la intimidad de las víctimas , cargas especiales respecto a datos personales; posibilidad de vistas a puerta cerrada; actuaciones reservadas.
Derecho a reparación integral	Art. 52	Incluye indemnización, medidas para recuperación física, psíquica y social, reparación simbólica, garantías de no repetición; programa administrativo .

Indemnización	Art. 53	Daños materiales y morales, pérdida de oportunidades, ingresos, tratamiento médico, psicológico, daños al proyecto de vida, etc.; responsabilidad civil/penal del agresor.
Pensión / prestación de orfandad	Art. 54	Si la víctima muere en el marco del delito, los hijos/hijas tienen derecho a pensión o prestación de orfandad (según la Seguridad Social) sean cuales sean las circunstancias de filiación.
Recuperación completa y garantías de no repetición	Art. 55	Las administraciones garantizarán medidas para recuperación integral, restablecer dignidad, eliminar estigmatización, derecho de supresión de contenidos en buscadores y medios públicos, etc.
Fondos para la reparación	Art. 56	Establecimiento de fondos con los bienes decomisados para hacer efectivos los derechos de reparación; aplicación a ayudas, inserción laboral, autonomía económica.
Reparación simbólica y enfoque transformador	Art. 57	Reconocimiento institucional, declaraciones públicas, campañas de sensibilización con enfoque que garantice no repetición, etc.

En Instituciones Penitenciarias tenemos la **Instrucción 6-2011 (apart. 6.2)** que regula las comisiones de servicio por razones de salud laboral, seguridad personal, en caso de haber sido víctima de algún incidente grave o haber sufrido lesiones o secuelas considerables como consecuencia de la prestación del servicio, así como la posibilidad de solicitar una adaptación del puesto de trabajo, de forma temporal, conforme al procedimiento **PPRL 300 de IIPP**, para ayudar a la víctima a recuperarse de las lesiones sufridas.

EL RECONOCIMIENTO DE LA AGRESIÓN SEXUAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

En **CCOO** siempre hemos peleado contra quienes deciden que las agresiones **NO SEAN RECONOCIDAS COMO ACCIDENTE LABORAL**, con una batería de medidas necesarias de asesoramiento y acompañamiento a las víctimas:

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

CCOO sabemos la diferencia entre tener reconocida una agresión como accidente laboral o no tenerla. No sólo se generan graves consecuencias sobre la salud, sino que tiene repercusiones desfavorables sobre las retribuciones, la pensión, y sobre las condiciones laborales.

El **accidente de trabajo** supone toda lesión corporal que sufre el trabajador o trabajadora con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Los efectos lesivos tienen que ocurrir en el trabajo y tiene que existir la adecuada relación de causalidad.

• **TRABAJADORAS AFILIADAS A MUFACE**

Para el **personal funcionario afiliado, con carácter obligatorio, a MUFACE** la definición de accidente en acto de servicio se encuentra regulada en el **artículo 59 del Reglamento General del Mutualismo Administrativo**.

El procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de un accidente de trabajo o enfermedad profesional en el ámbito de MUFACE se encuentra regulado en la **Orden APU/3554/2005, de 7 de noviembre**.

El plazo de resolución es de 2 meses y los efectos del silencio administrativo son estimatorios cuando el procedimiento se inicia a solicitud de la interesada, y desestimatorios cuando se inicia de oficio.

• **TRABAJADORAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Para el **personal funcionario o laboral afiliado a la seguridad social**, la definición de accidente de trabajo se recoge en el **artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**. La calificación de la agresión como contingencia profesional corresponde inicialmente al facultativo que prescribe la baja laboral. Por eso es importante que la víctima le informe de la causa de la agresión y que se ha producido en el trabajo.

Si el centro de trabajo no lo tramite como un accidente laboral y el facultativo tampoco lo considere, se puede **reclamar en vía**

administrativa tramitando un EXPEDIENTE DE DETERMINACIÓN DE LA CONTINGENCIA PROFESIONAL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL, utilizando el formulario que facilita el INSS en su página web.

El plazo para esta solicitud, aunque se prevé un máximo de 5 años, no debería de exceder de 3 meses computados desde el día de la baja médica, a fin de garantizar los plenos derechos económicos. Se tiene que acompañar de todas las pruebas que tengas.

Si en la vía administrativa se desestima, la víctima puede reclamar en la **vía judicial de Lo Social**. La jurisprudencia viene reconociendo las agresiones en el trabajo como accidente laboral, especialmente en el caso de empleadas públicas que trabajan en contacto directo con personas potencialmente conflictivas; usuarios con diversos problemas de diversos tipos, drogadicción, exclusión social, malos tratos, alcoholismo, enfermedades mentales etc.

La consideración de la agresión como ACCIDENTE DE TRABAJO implica más garantías laborales para la trabajadora:

1. Que el personal agredido tenga derecho a una vigilancia de la salud y a reconocimientos médicos específicos, así como al seguimiento a cargo de la Administración.
2. Que la trabajadora no tenga descuentos en las retribuciones. Se pierde el complemento de productividad vinculado al absentismo y el personal de MUFACE pierde un 25% de las retribuciones a partir del cuarto mes de baja.
3. Que se le abone el gasto farmacéutico derivado del tratamiento.
4. Los Derechos de los artículos 76, 110 y concordantes del Reglamento General del Mutualismo administrativo y los equivalentes en el régimen de la seguridad social.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la empresa es la principal responsable de cubrir los costes asociados a

un accidente laboral. Estos incluyen los gastos médicos, la compensación por incapacidad temporal o permanente, las indemnizaciones por daños y perjuicios, y cualquier otro costo derivado del incidente.

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

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

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

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

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

LA ADMINISTRACIÓN ES RESPONSABLE DE LOS DAÑOS QUE SUFRE UNA EMPLEADA PÚBLICA EN EL ÁMBITO LABORAL

Cuando la Administración incumple las obligaciones de garantizar la seguridad y salud de su personal y no ha promovido las condiciones de trabajo que eviten la comisión de un delito contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, las trabajadoras víctimas podrán hacer valer sus derechos ante los Juzgados y Tribunales de lo Social, contencioso administrativo y penal.

La omisión de la administración de su obligación de velar por la salud de sus trabajadoras, tolerando un conjunto de situaciones organizativas, funcionales, directivas y ambientales, diferenciadas y específicas, provocadas por sus empleados o por terceros usuarios de un servicio público puede ser constitutivo de **responsabilidad civil por daños y perjuicios**.

Esta responsabilidad civil por daños y perjuicios se caracteriza porque los daños o lesiones se causan mediante culpa o negligencia como recogen los arts. 1.101, 1.103 y 1.902 del Código Civil.

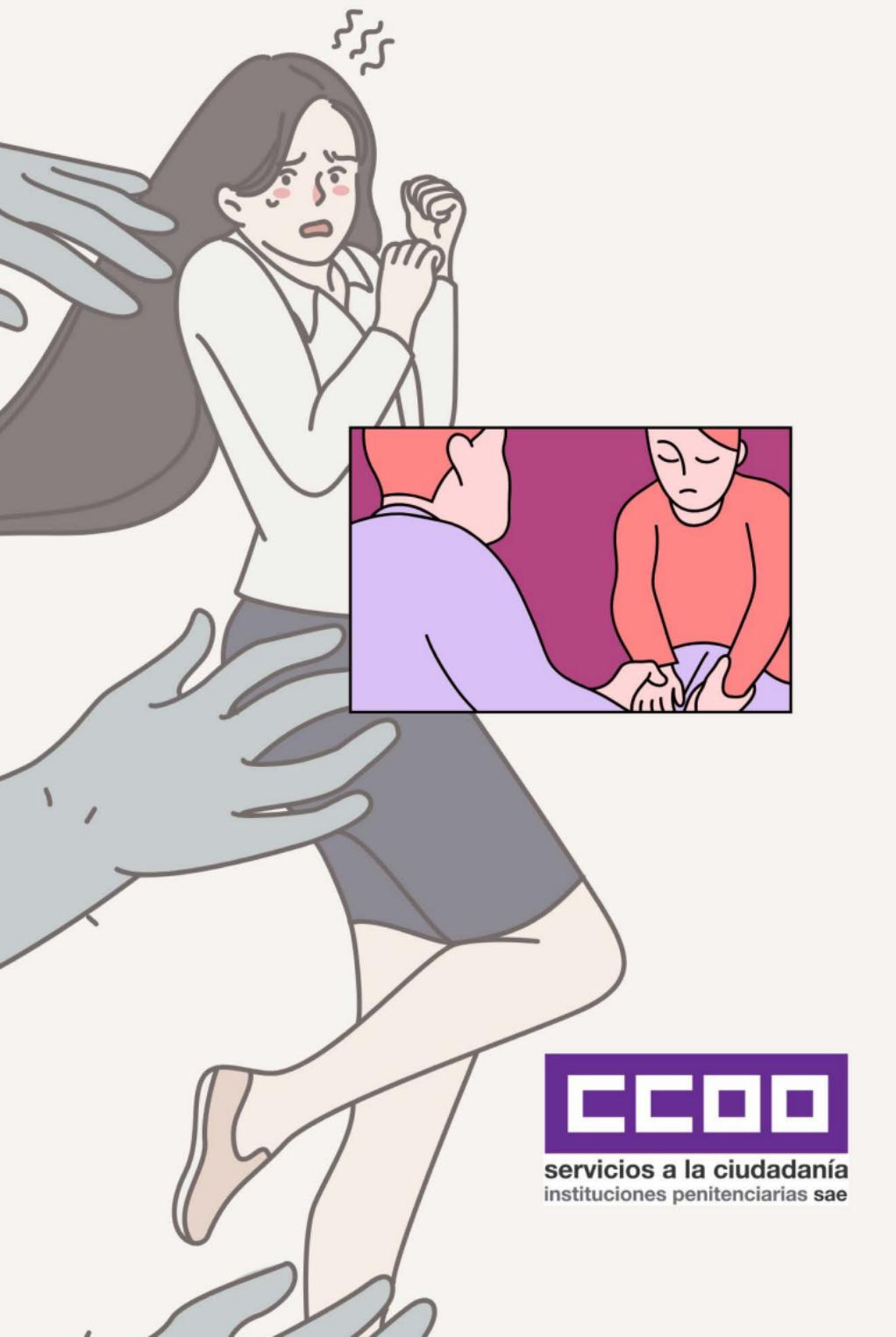
Además, debe recordarse que, conforme al art. 1.105 del CC, fuera de los casos mencionados por la ley y de aquéllos en que la obligación lo señale, "nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que previstos fueran inevitables".

Para que exista una responsabilidad civil, es necesario que, efectivamente, **se haya producido un daño sobre la persona trabajadora** que presta sus servicios por cuenta ajena, una acción u omisión que cause ese daño (como es la de incumplir sus obligaciones en materia preventiva) y se tiene que **probar que existe una relación causa-efecto entre la actuación de la administración y los daños sufridos**.

La jurisprudencia de lo Social ha venido flexibilizando la exigencia de la culpa o negligencia en el actuar de la administración, motivado por el **deber genérico que tiene la administración de garantizar la seguridad y salud laboral de su personal**. Se trata de una responsabilidad cuasiobjetiva donde lo más relevante es que una vez producido el siniestro laboral, la administración para enervar su posible responsabilidad ha de acreditar que había agotado toda la diligencia que le era exigible para evitar el accidente por encima de lo exigido en las leyes o el reglamento. Y si no acredita esa diligencia, se le condena a reparar el daño causado, y si no se puede reparar a indemnizar a la víctima trabajadora.

Por otra parte y en la **vía penal** los tribunales vienen reconociendo al Estado **responsable civil subsidiario** de las lesiones o daños sufridos por su personal funcionario y laboral en los casos de insolvencia económica del interno o interna agresor. Esta responsabilidad civil subsidiaria derivada de delito es más difícil de acreditar, lo que beneficia a la administración y perjudica a las víctimas. Las exigencias del principio de dolo, culpa o negligencia, probar la responsabilidad objetiva o de resultado, y que es la víctima quien asume la carga de la prueba, resulta no ser el mejor mecanismo para indemnizar a la víctima.

Recientemente el Tribunal Supremo ha dictado una Sentencia que exime al Estado de pagar la responsabilidad civil subsidiaria a un funcionario al que agredieron en el Centro Penitenciario de Granada y esto genera un mal precedente para las víctimas trabajadoras que sufren una agresión en su puesto de trabajo.



CCOO

servicios a la ciudadanía
instituciones penitenciarias sae