

Proyecto de Ley

# Contra la violencia en el ámbito sanitario

**SATSE**

# **Proyecto de Ley contra la violencia en el ámbito sanitario**

**Título de la obra:** Proyecto de Ley contra la violencia en el ámbito sanitario

**Autor:** Sindicato de Enfermería SATSE

**Editado por Sindicato de Enfermería - SATSE**

DERECHOS RESERVADOS, respecto a la presente edición, por  
SATSE ©

Cuesta de Santo Domingo, 6 – 28013 Madrid

[www.satse.es](http://www.satse.es)

Impreso en España – Printed in Spain

**Impresión:** Rivadeneyra

Torneros, 16 -Polígono Industrial Los Ángeles

28906 Getafe (Madrid) – 912089150

Todos los derechos reservados. Este libro o cualquiera de sus partes no podrán ser reproducidos ni archivados en sistemas recuperables, ni transmitidos en ninguna forma o por ningún medio, ya sean mecánicos o electrónicos, fotocopiadoras, grabaciones o cualquier otro sin el permiso previo de los titulares del Copyright.

# PROYECTO DE LEY CONTRA LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia en el trabajo es reconocida por las organizaciones internacionales como un peligro ocupacional prevalente entre ciertas profesiones y, como cualquier riesgo, merece ser prevenido, evitado o minimizado adoptando las correspondientes precauciones.

La Organización Internacional del Trabajo reconoce que los trabajadores del sector sanitario presentan un mayor riesgo de sufrir agresiones durante la jornada laboral debido al estrecho contacto con los pacientes y usuarios. Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha reconocido a la violencia del público como un factor de riesgo cada vez más importante para el personal sanitario.

En nuestro país la violencia de la que es víctima el personal sanitario centra cada día más la atención de los poderes públicos y otras instituciones; en el año 2012 el pleno del Senado aprobó una moción por la que se instó al Gobierno la adopción de determinadas medidas en relación con la protección de los profesionales sanitarios, entre las que cabe destacar el Acuerdo del Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud de fecha 11 de junio de 2014, relativo al reconocimiento de la condición de autoridad pública en el ejercicio de sus funciones al personal que, como empleado público, preste sus servicios en instituciones sanitarias adscritas o dependientes de los servicios de salud.

La reforma operada en el Código Penal, que modificó el tipo penal del delito de atentado respecto a los sujetos pasivos del delito, equiparó a los funcionarios públicos como autoridad pública, con la consecuencia de que tras la entrada en vigor de la reforma, los agresores se enfrentan a penas de cárcel más duras y a mayores indemnizaciones.

Sin embargo la consideración por el Código Penal del funcionario sanitario como autoridad pública, no se inspira en la protección del profesional como persona, sino en la protección de la labor pública que realiza, siendo por tanto la salvaguarda del buen funcionamiento de la Administración pública sanitaria el bien jurídico protegido por la norma penal.

Es por ello que desde la perspectiva del profesional sanitario, como persona y como trabajador, el riesgo de sufrir daños derivados de actos de violencia en el trabajo se previene, evita o minimiza por los centros e instituciones sanitarias implantando medidas de muy diversa consideración dictadas al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en numerosas ocasiones se refuerzan con la elaboración de protocolos, instrucciones, resoluciones, planes y otros documentos, expresamente dirigidos a proteger la seguridad y la salud del personal sanitario frente a los daños originados por la violencia en el trabajo.

En esta línea de trabajo, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, se han dictado un conjunto de recomendaciones y propuestas en aras a solucionar el problema de la violencia en el lugar de trabajo, inspiradas en las conclusiones alcanzadas por los grupos de trabajo de agresiones a profesionales del Sistema Nacional de Salud, algunas de las cuales han sido asumidas y recientemente publicadas, como la Instrucción 3/2017, de la Secretaría de Estado de Seguridad, sobre medidas policiales a adoptar frente a agresiones a profesionales de la salud.

Pero a pesar de estas y otras muchas iniciativas, el problema de la violencia contra el personal sanitario en los centros de trabajo no desaparece, y los costes económicos que se derivan de esta lacra siguen aumentando.

Se constata que estamos ante un tema de naturaleza compleja, variable y creciente, que merece diversas soluciones atendiendo al origen y a la naturaleza del riesgo, sin que se pueda obviar por parte de los poderes públicos que es prioritario instaurar en los centros e instituciones, con independencia de su naturaleza pública o privada, una herramienta de trabajo conjunta, común, básica y coordinada para prevenir, evitar o

disminuir el riesgo del personal sanitario de sufrir daños derivados de la violencia en el lugar de trabajo.

Es por ello que al amparo del artículo 40.2 de la Constitución Española y conjuntamente con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se elabora la presente disposición general con rango de Ley, de naturaleza especial y con sustantividad propia, cuyos preceptos estarán destinados a aplicarse de forma armónica y coordinada por las Administraciones Públicas y empleadores privados que tengan a su cargo personal sanitario, y que habrá de considerarse como un elemento esencial y dinámico en la lucha contra la violencia sufrida por el personal sanitario en los centros de trabajo.

## **Artículo 1.- OBJETO Y ÁMBITO.**

1.- Es objeto de esta Ley establecer las medidas mínimas y básicas a implantar por el empleador en los centros de trabajo, a fin de garantizar la seguridad y salud del personal sanitario a su servicio, previendo, evitando o, en su caso, disminuyendo el riesgo de sufrir daños por un acto de violencia infligido por terceras personas.

2.- La presente Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación en el ámbito de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal sanitario al servicio de las Administraciones Públicas, así como en el ámbito del personal sanitario con contrato de trabajo sujeto al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 2.- DEFINICIONES.**

A los efectos de esta Ley se entenderá por:

a).- **Personal sanitario:** aquel que en virtud de un nombramiento público o un contrato de trabajo, desarrolla con carácter fijo o temporal funciones de carácter sanitario en un centro de trabajo.

b).- **Funciones de carácter sanitario:** actividad sanitaria de carácter asistencial, o actividad que sin ser estrictamente de carácter asistencial, guarda una relación directa o indirecta con la de carácter asistencial, por ser necesaria para su buen desarrollo.

c).- **Empleador:** persona física o jurídica, de naturaleza pública o privada, que tiene a su cargo personal sanitario.

d).- **Centro de Trabajo:** centros, instituciones, organismos o entidades de naturaleza pública o privada, configurados como una unidad productiva, con organización específica dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

A los efectos de esta Ley, también tendrá la consideración de centro de trabajo el domicilio de un tercero, al que por razón de su trabajo acuda el personal sanitario, así como el vehículo utilizado durante el tiempo de trabajo por el personal sanitario.

e).- **Terceros:** pacientes, usuarios, familiares y público en general que carezcan de relación legítima con el personal sanitario y de vínculos con el centro de trabajo.

Se excluyen de la presente Ley los actos de violencia ejercida por un trabajador a otro, así como los daños que pudiera provocar el empleador ante eventuales incumplimientos de las condiciones óptimas ambientales, contractuales y organizativas en las que el personal sanitario desarrolla su trabajo.

f).- **Violencia en el ámbito sanitario:** cualquier abuso, acto o intento de agresión física o verbal, sea en su variante de amenaza, coacciones, insultos o injurias, que ponga en peligro implícita o explícitamente la seguridad, bienestar o salud del personal sanitario, sufrida en el centro sanitario y durante el tiempo de trabajo.

La violencia en el ámbito sanitario comprende los actos violentos de los que sea víctima el personal sanitario durante la prestación de sus servicios, así como los que sufra en el centro de trabajo, aunque no sean consecuencia directa de la prestación del servicio.

g).- **Tiempo de trabajo:** periodo en el que el personal sanitario permanece en el centro de trabajo, a disposición del empleador y en el ejercicio efectivo de su actividad o funciones.

Se considerará asimismo tiempo de trabajo, los desplazamientos y servicios prestados fuera del centro sanitario, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro.

Los daños sufridos por el personal sanitario durante los desplazamientos vinculados con la prestación de sus servicios, se presumirán, salvo prueba en contrario, que son actos de violencia en el ámbito sanitario.

### **Artículo 3.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.**

1.- Es obligación del empleador prevenir, eliminar o, en su defecto, disminuir el riesgo del personal sanitario a su servicio de sufrir los actos de violencia incluidos en el ámbito de esta Ley.

2.- Para el cumplimiento de esta obligación, el empresario, a través del servicio de prevención, evaluará de forma específica y particularizada el riesgo del personal sanitario de sufrir daños físicos y psíquicos derivados de actos de violencia en el ámbito sanitario.

3.- La evaluación de riesgos se hará en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, elaborándose en cada servicio de salud, empresa o centro de trabajo, un Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario, que contendrá las medidas en cada caso a implantar para prevenir, evitar o disminuir el riesgo del personal sanitario de sufrir daños derivados de la violencia.

## **Artículo 4.- PLAN DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

1.- El Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario referido en el artículo anterior, deberá contener como mínimo los siguientes aspectos:

- a) Compromiso del empleador de garantizar la seguridad y salud del personal sanitario previendo, evitando o disminuyendo el riesgo de sufrir daños derivados de la violencia en el centro de trabajo.
- b) Compromiso del personal sanitario de involucrarse y mantener una participación activa en aras a prevenir, evitar o disminuir la violencia en su centro de trabajo.
- c) Derechos y obligaciones sobre la materia del personal sanitario y del empleador.
- d) Coordinación de la actividad preventiva implantada en todos los centros de trabajo del empleador.
- e) Evaluación integral del riesgo del personal sanitario de sufrir daños por violencia en su puesto de trabajo. Para la evaluación de estos riesgos, el empleador habrá de analizar todos los factores que puedan implicar un riesgo, como por ejemplo:
  - Asistencia directa sanitaria a pacientes con historial de adicciones.
  - Asistencia sanitaria domiciliaria.
  - Pobreza ambiental (falta de iluminación en salas de espera, pasillos, mobiliario viejo o roto).
  - Dificultad del personal sanitario para abandonar su lugar de trabajo o para acceder desde el mismo a puertas de salida.
  - Tiempo de espera de pacientes.

- f) Medidas a implantar tras la preceptiva evaluación del riesgo. Estas medidas se clasificarán de forma detallada y separada en el Plan de Prevención con arreglo a los siguientes grupos:
- Medidas de carácter pasivo o estructural: las que crean una barrera entre el riesgo y el personal sanitario, como por ejemplo, sistemas de video-vigilancia durante 24 horas en pasillos, salas de espera y de admisión, dispositivos de alarma sonoros en consultas y mejora de la iluminación.
  - Medidas de carácter activo: las destinadas a prevenir la violencia en el ámbito sanitario antes de que se produzca, como por ejemplo, la inclusión en la historia clínica del paciente de sus antecedentes como sujeto activo de violencia sanitaria, y otros detalles de la agresión que permita identificar su gravedad.
  - Medidas de carácter reactivo: destinadas a implantarse una vez se ha producido un acto de violencia en el ámbito sanitario, con el propósito de evitar o disminuir el riesgo de que el daño se vuelva a producir.
  - Medidas de carácter organizativo: las que inciden en aspectos del funcionamiento de la unidad o servicio que generan el riesgo de sufrir daños por violencia en el ámbito sanitario, como por ejemplo, reducir los tiempos de espera para recibir atención sanitaria, respetar la ratio establecida por organizaciones internacionales entre profesionales y pacientes, implantar un sistema de organización debidamente protocolizado para pacientes y familiares y disminuir la carga de trabajo del personal sanitario para evitar situaciones de estrés.
  - Medidas de formación e información al personal sanitario: medidas a corto, medio y largo plazo dirigidas a aportar al personal sanitario los datos, conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar sus funciones con

mayores garantías de no sufrir daños derivados de la violencia en el ámbito sanitario.

- g) Revisión de la evaluación inicial de riesgos. De forma ordinaria la revisión tendrá una periodicidad anual, sin perjuicio de que extraordinariamente se tenga que proceder a su revisión tras detectarse daños en la salud del personal sanitario derivados de la violencia en el ámbito sanitario, o cuando se considere que las medidas de protección adoptadas son inadecuadas o insuficientes.
- h) Costes, impacto económico y beneficios: En este apartado del Plan se expresará de forma detallada las consecuencias económicas de la violencia en el ámbito sanitario (ausencias laborales, prestaciones derivadas de la incapacidad, costes sanitarios e indemnizatorios de las víctimas, deterioro productivo, etc.), el coste de las medidas implantadas y los beneficios aparejados a ellas.

2.- En la elaboración del Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario, el empleador consultará con los representantes de los trabajadores.

3.- El Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario tendrá entidad y sustantividad propia distinta de los planes de prevención de riesgos elaborados por el empleador al amparo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Artículo 5.- DOCUMENTACIÓN.**

La documentación generada a consecuencia de las obligaciones impuestas en esta Ley, se conservará por el empleador a disposición de la autoridad pública competente en los términos previstos en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Artículo 6.- DELEGADO DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

1.- El Empleador designará uno o varios trabajadores encargados de hacer cumplir el objeto de la presente Ley, que se integrará en el correspondiente Servicio de Prevención.

2.- El nombramiento del Delegado de Prevención contra la violencia en el ámbito sanitario, recaerá sobre trabajadores del centro de trabajo que realicen funciones de carácter sanitario, y sea miembro del correspondiente órgano de representación unitaria.

Su designación será por acuerdo mayoritario de las organizaciones sindicales con presencia en el correspondiente órgano de representación unitaria.

## **Artículo 7.- DERECHOS DEL PERSONAL SANITARIO.**

Además de los derechos previstos en el correspondiente Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario, el personal sanitario tendrá derecho a:

- a) Contar con las medidas de protección adecuadas que eviten o minimicen el riesgo de ser víctima de violencia en el ámbito sanitario.
- b) Participar, a través del Delegado de Prevención al que se refiere el artículo 6 de esta Ley, en la implementación de las medidas de seguridad para evitar el riesgo de sufrir actos derivados de la violencia en el ámbito sanitario.
- c) Obtener formación continua y específica en resolución de conflictos para reconocer situaciones de riesgo de violencia en el ámbito sanitario, y adelantarse a posibles acontecimientos mediante las estrategias oportunas.

- d) Adquirir y mantener una formación adecuada en defensa personal contra actos de violencia sanitaria.
- e) Asistir con las medidas de seguridad pertinentes a pacientes con antecedentes por haber cometido actos de violencia en el ámbito sanitario.
- f) Exigir acompañamiento de las fuerzas de seguridad para prestar asistencia sanitaria domiciliaria a pacientes condenados por cometer actos de violencia en el ámbito sanitario.
- g) Negarse a prestar asistencia sanitaria a pacientes condenados por haberle causado daños a consecuencia de un acto de violencia en el ámbito sanitario,
- h) No sufrir pérdida retributiva alguna como consecuencia de ser víctima de un acto de violencia en el ámbito sanitario.
- i) Gozar de la presunción de veracidad cuando el acto de violencia en el ámbito sanitario que denuncie se haya cometido en un espacio reservado o sin testigos.

## **Artículo 8.- OBLIGACIONES DEL PERSONAL SANITARIO.**

Además de las obligaciones previstas en el correspondiente Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario, el personal sanitario estará obligado a:

- a) Conocer el Plan de Prevención ~~de Riesgos~~ contra la Violencia en el ámbito sanitario que le resulte de aplicación y disponer de una copia del mismo.
- b) Comunicar, siguiendo el protocolo implantado en el Plan de Prevención, de la existencia de situaciones que puedan suponer o aumentar el riesgo de sufrir violencia en el ámbito sanitario para él mismo o para el resto del personal sanitario.

- c) Informar, siguiendo el protocolo implantado en el Plan de Prevención, de los riesgos subsistentes pese a la implantación de las medidas de seguridad adoptadas por el empleador contra los riesgos derivados de la violencia en el ámbito sanitario.
- d) Comprender y aplicar las medidas de prevención adoptadas en el centro de trabajo contra los riesgos derivados de la violencia en el ámbito sanitario.
- e) Utilizar los equipos de protección que el empleador haya dispuesto contra los riesgos derivados de la violencia sanitaria.
- f) Formarse e informarse sobre la prevención del riesgo de sufrir un daño por actos de violencia en el ámbito sanitario en los términos previstos en el Plan de Prevención.

## **Artículo 9.- PROTECCIÓN AL PERSONAL SANITARIO ESPECIALMENTE SENSIBLE.**

1.- En el Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario se garantizará de manera específica la protección del personal sanitario que por sus características personales, físicas o situación de discapacidad, sea especialmente propicio a sufrir un acto de violencia.

2.- Así mismo, el Plan de Prevención adoptará las medidas específicas en beneficio de aquellos trabajadores que por razón de sus condiciones de trabajo, o del servicio o unidad al que estén adscritos, estén expuestos a mayor riesgo de sufrir un daño por violencia en el ámbito sanitario.

## **Artículo 10. – ACCIDENTE LABORAL.**

Se considerarán como accidente laboral las consecuencias para la vida o para la salud física o psíquica del personal sanitario, sean de carácter permanente o transitorio, ocurridas con ocasión de un acto de violencia sanitaria.

## **Artículo 11.- NOTIFICACIÓN DE LOS ACTOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

1.- En los términos previstos por el Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario, el personal víctima de un daño deberá poner los hechos en conocimiento del empleador de forma inmediata y, a más tardar, dentro de las 24 horas siguientes.

2.- A tal efecto se empleará un formulario que estará a disposición de la víctima de la agresión, que se presentará ante el Servicio de Prevención incluso de forma telemática.

3.- El formulario empleado para notificar actos de violencia en el ámbito sanitario contendrá, como mínimo, los siguientes campos a completar:

- a) Datos del trabajador: datos personales del trabajador, categoría profesional, puesto de trabajo habitual, teléfono y dirección de contacto.
- b) Datos del agresor: aquellos que se conozcan y que, en su caso, sirvan para su identificación.
- c) Datos de la agresión o incidente: tipo de agresión, testigos, fecha y hora, descripción de la agresión, lugar, posible causa que desencadenó el incidente, consecuencias de la agresión, resolución de la agresión y actuaciones posteriores a la agresión o incidente.
- d) Medidas de prevención existentes en el lugar de la agresión o incidente.

## **Artículo 12.- REGISTRO NACIONAL DE ACTOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, creará un Registro Nacional de actos de violencia en el ámbito sanitario, en el que los empleadores habrán de inscribir y registrar todos los actos de violencia que hayan sido notificados por el personal sanitario a su servicio, así como

la identificación de la víctima y del agresor cuando éste haya sido debidamente identificado y, en su caso, condenado.

### **Artículo 13.- MEDIDAS A FAVOR DEL PERSONAL VÍCTIMA DE UN ACTO DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

1. El empleador pondrá a disposición del personal sanitario que haya sido víctima de un acto de violencia en el ámbito sanitario, un servicio específico encargado de prestar el apoyo psicológico que en cada caso se precise.

2.- También habrá a su disposición un servicio encargado de tramitar directamente con el Ministerio Fiscal las denuncias que pudiera presentar con ocasión de un acto de violencia en el ámbito sanitario.

En el ámbito de la Administración Pública, el servicio de salud se personará como acusación particular en las causas penales abiertas con ocasión de actos de violencia sanitaria sufridos durante el tiempo de trabajo por su personal sanitario.

### **Artículo 14.- SEGURO COLECTIVO.**

El empleador tendrá suscrito un seguro que asegure al personal víctima de un acto de violencia en el ámbito sanitario la gratuidad de los servicios jurídicos que precise para su defensa y reparación del daño o perjuicio causado, así como el resarcimiento económico de los perjuicios físicos o psíquicos derivados del acto de violencia.

### **Artículo 15.- MOVILIDAD DEL PERSONAL SANITARIO VÍCTIMA DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

El personal sanitario víctima de un acto probado de violencia sanitaria, podrá solicitar el traslado a una plaza o puesto de trabajo en distinto centro de trabajo o, en su caso, servicio o unidad.

El Plan de Prevención contra la Violencia en el ámbito sanitario contemplará este derecho del trabajador, y regulará las medidas apropiadas para garantizar su efectividad sin merma retributiva alguna.

### **Artículo 16.- PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

El empleador adoptará las medidas institucionales públicas y notorias, a fin de que los pacientes, usuarios y población en general perciban claramente que la violencia no es tolerada en sus dependencias.

### **Artículo 17.- RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.**

La implantación y adopción de las medidas derivadas de esta Ley por parte del servicio de salud y la firma del correspondiente seguro colectivo, no impedirá la concurrencia de la responsabilidad que legalmente pudiera corresponder al servicio de salud.

### **Disposición Adicional Primera.- CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL.**

1.- En el plazo de 1 año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, realizará una campaña de sensibilización dirigida a la población general, a fin de aumentar la sensibilización y el respeto al papel del personal sanitario, y ayudar a la población, en su rol de paciente, usuario o tercero, a afrontar adecuadamente situaciones complicadas.

2.- Las campañas de sensibilización social se repetirán cada dos años, salvo que los actos probados de violencia en el ámbito sanitario aconsejen la realización de campañas de sensibilización a más corto plazo.

## **Disposición Adicional Segunda. ABORDAJE GLOBAL DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

1.- Se encomienda al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, la creación de un Observatorio Nacional contra la Violencia en el ámbito sanitario, con el objetivo de apoyar y mejorar las acciones y medidas adoptadas por los empleadores para evitar, reducir y minimizar la violencia en el ámbito sanitario y sus consecuencias.

2.- A tal fin, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a través del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, y con la participación de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito sanitario, analizarán y estudiarán aquellos aspectos que entienda imprescindibles para abordar con éxito la prevención de la violencia en los centros de trabajo, entre los que necesariamente estarán:

- a) Alcance del problema de la violencia en el ámbito sanitario, con especial referencia a la violencia en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.
- b) Análisis y enumeración de los factores más comunes de riesgo de sufrir un acto de violencia en el ámbito sanitario.
- c) Incidentes de actos de violencia en el ámbito sanitario registrados, así como las características del centro de trabajo donde se ha producido, servicio o unidad donde dichos incidentes se han producido, su frecuencia, y categoría profesional de las víctimas de los actos violentos.
- d) Coste directo e indirecto de los actos de violencia en el ámbito sanitario.
- e) Medidas de protección implantadas por los servicios de salud y demás empleadores para evitar el riesgo, coste de tales medidas y

porcentaje de reducción de los actos de violencia tras su implantación.

- f) Eficacia, viabilidad y coste de la implantación de nuevas medidas de protección.
- g) Efectos sobre la violencia en el ámbito sanitario imputables al incumplimiento de las recomendaciones de la OMS sobre la ratio personal sanitario/pacientes, con especial referencia a los servicios de salud.

3.- El Observatorio Nacional contra la Violencia en el ámbito sanitario elaborará y publicará con la periodicidad que en su caso se determine, un informe con los resultados obtenidos y formulará cuantas propuestas entienda oportunas contra los actos de violencia en el ámbito sanitario.

4.- La Secretaría de Estado de Seguridad formará parte del Observatorio Nacional contra la Violencia en el ámbito sanitario, elevará cuantas recomendaciones y propuestas entienda oportunas para coordinar y garantizar a nivel nacional la participación de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, al objeto de garantizar la protección del personal sanitario contra los actos de violencia en el ámbito sanitario.

### **Disposición Adicional Tercera.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.**

1.- En todo lo que no se oponga a esta Ley, resultará de aplicación supletoria la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- El conjunto de medidas y acciones que a tenor de lo previsto en esta Ley los servicios de salud están obligados a implantar, se entenderán sin perjuicio de aquellas otras que vengan impuestas por los planes de prevención aprobados en los servicios de salud al efecto de preservar a nivel colectivo o individual la integridad física y psíquica de sus trabajadores.

**Disposición Adicional Cuarta. PERSONAL SANITARIO QUE PRESTA SUS SERVICIOS POR CUENTA PROPIA.**

Las previsiones de esta Ley serán aplicables respecto al personal sanitario que de forma habitual, directa y lucrativa prestan sus servicios a favor de un cliente del que dependen económicamente al percibir al menos el 75% de los ingresos.

**Disposición Adicional QUINTA.- TIPIFICACIÓN PENAL.**

El contenido de esta Ley se entiende sin perjuicio de las previsiones contenidas en el Código Penal para el caso de comisión de los delitos tipificados.

**Disposición Transitoria única. VIGENCIA DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN ADOPTADAS.**

Las medidas de prevención contra la violencia en el ámbito sanitario vigentes a la entrada en vigor de esta Ley, se mantendrán transitoriamente vigentes hasta la implantación definitiva de las medidas adoptadas al amparo de esta Ley.

**Disposición Final. ENTRADA EN VIGOR.**

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado.



Sindicato  
de Enfermería