

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE
SITUACIONES DE VIOLENCIA DIRIGIDA A
TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LOS
CENTROS EDUCATIVOS Y DE APOYO A
LA ENSEÑANZA DEPENDIENTES DE LA
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**

ÍNDICE

1. Introducción.

2. Objeto.

3. Alcance.

4. Definiciones.

5. Actuaciones.

5.1 Actuaciones preventivas.

5.2 Actuaciones ante eventuales situaciones de violencia.

6. Documentación de referencia.

Anexo A.- Descripción detallada de los hechos.

Anexo B.- Solicitud de asistencia letrada.

Anexo C.- Esquema de actuación (documento independiente).

Anexo I.- Catálogo de medidas preventivas ante conductas violentas en Centros Educativos (documento independiente).

Anexo II.- Ficha de prevención: Agresiones (documento independiente).

Anexo III.- Póster (documento independiente).

1. INTRODUCCIÓN

Las conductas violentas constituyen un factor de riesgo que puede influir muy negativamente en las condiciones de trabajo. Perjudican gravemente a los trabajadores y trabajadoras directamente afectados: daños físicos, psicológicos, pérdida de satisfacción profesional, desmotivación, etc. y, a través de los daños sufridos, también al normal funcionamiento del conjunto de la institución.

En el presente documento se ha optado por la convención que otorga el lenguaje a los sustantivos masculinos para la representación de ambos sexos, como opción lingüística, con la única finalidad de facilitar la lectura de la norma y lograr una mayor economía en la expresión.

- La Constitución Española, en sus artículos 10.1, 14, 15 y 18.1, recoge diversos derechos individuales que son vulnerados por conductas violentas.
- El Código Penal persigue las conductas violentas.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promover la mejora de las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud laboral de sus empleados, para lo cual deben establecer medidas que prevengan la aparición y protejan a los trabajadores frente a cualquier riesgo que pueda suponer menoscabo o daño físico y también frente a aquellos que puedan afectar de forma negativa a su salud psíquica.
- El Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 4.2 y 19.1, desarrolla derechos de los trabajadores incompatibles con conductas violentas hacia los mismos.
- El Estatuto Básico del Empleado Público establece en su artículo 14, los derechos individuales de los empleados públicos, de los que se deduce la obligación, por parte de la Administración, de protegerlos contra conductas violentas.
- El V Convenio Colectivo para el personal laboral al Servicio de la Junta de Extremadura, en su artículo 40, reconoce el derecho del trabajador a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo, y, en sus artículos 34, 35 y 36 sanciona conductas violentas.

Teniendo en cuenta:

- La Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de la reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- El Decreto Legislativo 1/1990, de 26 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- El Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 26 de octubre de 2008 aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.
- El Decreto 264/2015, de 7 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo.

Y conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute positivamente tanto en la salud de los trabajadores como en el clima laboral y la productividad,

La Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura y las Organizaciones Sindicales se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios para prevenir las conductas violentas dirigidas contra trabajadores en el ámbito de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza.

Dicho compromiso implica el respeto por parte de todos los integrantes de la comunidad educativa de los siguientes **PRINCIPIOS** rectores:

- “Tolerancia cero” ante cualquier tipo de conducta violenta, en cualquiera de sus modalidades y formas.
- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y al respeto a su intimidad y a su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Los empleados públicos de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza dependientes de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de violencia tienen derecho a comunicar su situación. Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, con diligencia, las denuncias que reciba sobre presuntas conductas violentas en el ámbito de su competencia.
- La Consejería se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

Estos principios rectores se materializarán mediante las siguientes **ACCIONES**:

- Establecer mecanismos y campañas de sensibilización para que el presente protocolo sea conocido y respetado por los empleados públicos de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza dependientes de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.
- Dar a conocer el procedimiento para formular la comunicación de posibles agresiones.
- Garantizar el derecho a comunicar una posible agresión “sin represalias”.
- Evaluar el riesgo de situaciones violentas en los diferentes puestos de trabajo con el fin de detectar de forma precoz deficiencias que favorezcan su aparición.
- Asumir la puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias para evitar este tipo de situaciones y, en su caso, de las medidas correctoras tendentes a su erradicación.
- Poner a disposición de las víctimas servicios de ayuda psicológica, asesoramiento legal y/o defensa jurídica.

2. OBJETO

El objeto del presente protocolo es **prevenir conductas violentas** dirigidas contra trabajadores de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza (centros públicos, no universitarios, dependientes de la Consejería de Educación y Empleo), **y**, en caso de que las mismas fueran detectadas, **establecer las medidas necesarias para su erradicación**.

Pretende redefinir, completar, relacionar y agrupar las actuaciones que en este sentido se vienen llevando a cabo hasta la fecha, desarrollando una estrategia integral que permita incrementar la eficacia de los recursos disponibles.

Además intenta sensibilizar, informar y formar a los profesionales de los distintos centros de trabajo, animándoles a denunciar los incidentes y accidentes relacionados con la violencia laboral (incluida la relacional) y a proponer estrategias o medidas para reducir o eliminar riesgos.

3. ALCANCE

Este protocolo afecta a los trabajadores de la Junta de Extremadura (docentes y no docentes) adscritos a los centros del ámbito de actuación del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos y de Apoyo a la Enseñanza.

Su aplicación no impide, a quienes se sientan perjudicados por conductas violentas, el ejercicio de cualquier acción administrativa o judicial paralela.

El acoso psicológico en el trabajo es un tipo especial de conducta violenta. La Consejería de Educación y Empleo cuenta con un Protocolo específico de actuación ante posibles conductas de acoso psicológico en el trabajo.

4. DEFINICIONES

Normalmente existe la tendencia a asociar la violencia con las agresiones físicas. Sin embargo, y pese a no existir una definición única de violencia en el lugar de trabajo, sí existe un elemento común a la hora de enfocar y plantear la cuestión, el concepto de violencia debe ser más amplio que el de la mera agresión física y debe incluir y comprender otras conductas como actitudes verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y/o acosantes.

Los usuarios de los servicios que presta la Administración pueden sentirse emocionalmente resentidos o frustrados cuando la respuesta a sus demandas no se ajusta a lo esperado. Estas situaciones son las que generan la mayor parte de los episodios de violencia en el entorno de los centros educativos y, por lo general, se materializan en agresiones físicas leves, abusos verbales y amenazas. Si la frecuencia con que se dieran estos incidentes fuera elevada, las situaciones de violencia podrían convertirse en un riesgo importante para sus trabajadores.

En otros casos, la violencia puede ser relacional, es decir, que el causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar de trabajo o con algún trabajador concreto. Puede ser consecuencia de conflictos mal resueltos, relaciones personales inadecuadas (laborales o extralaborales, entre las que pueden estar las familiares, sentimentales, etc.) o incluso a otros motivos como, por ejemplo, que el perpetrador elige un cierto lugar (no tanto a los trabajadores que él desarrollan su actividad) porque tiene rencor o animadversión hacia ese sitio por tener para él una carga representativa o simbólica.

Aunque no son frecuentes estos casos en los centros educativos, pueden darse agresiones físicas de extremada gravedad durante allanamientos vandálicos o con la intención de perpetrar robos. El riesgo es mayor para aquellos trabajadores que desarrollan sus tareas en solitario o en horario nocturno.

Al igual que cualquier otra circunstancia que ocasione daños para la salud (físicos o psíquicos), las agresiones son accidentes de trabajo y deben ser comunicadas mediante el procedimiento diseñado al efecto, publicado en la página WEB del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos. En función de las consecuencias, las agresiones serán consideradas accidentes con baja, sin baja o simplemente incidentes.

5. ACTUACIONES.

Las actividades a desarrollar por la Consejería de Educación y Empleo se organizarán en torno a dos niveles: uno preventivo y otro reactivo, tras la detección de conductas violentas.

5.1.- Actuaciones preventivas:

Se engloban en este nivel aquellas actuaciones que tienen como objetivo impedir o, al menos, reducir la incidencia de las conductas violentas.

a) Evaluación de riesgos

Durante la evaluación de riesgos de los diferentes Centros / puestos de trabajo, los técnicos del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos tratarán de identificar factores que pudieran dar lugar a conductas violentas y, en caso de que los mismos fueran relevantes, propondrán medidas orientadas a minimizar el riesgo.

b) Estrategias de sensibilización

Publicar este protocolo y difundir información acerca del mismo en la página web del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos y de Apoyo a la Enseñanza alojada en el portal PROFEX y a través de los canales habituales de información a los centros.

c) Formación e información

- El Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos elaborará un catálogo de medidas preventivas de carácter general contra conductas violentas y sus consecuencias, que pondrá a disposición de los Centros, con el objeto de que les sirva de Guía para adoptar medidas que incrementen su nivel de seguridad.
- El Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos ha publicado varias fichas de prevención relacionadas con la prevención de conductas violentas que pueden consultarse en su página web, alojada en el portal PROFEX. Se elaborarán nuevos materiales y se difundirán a través de los canales habituales.
- Se incorporarán módulos relativos a la prevención de conductas violentas en actividades formativas gestionadas por el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos y de Apoyo a la Enseñanza.

5.2- Actuaciones ante eventuales situaciones de violencia.

5.2.1 Esquema general:

- a) Las eventuales situaciones de violencia deben ser notificadas inmediatamente por el agredido (o por quien tenga conocimiento de las mismas) a la Dirección del Centro. Si el trabajador ha sufrido lesiones (físicas o psicológicas) es necesario que acuda a un centro médico y solicite un **informe de asistencia sanitaria o un parte de lesiones**. Todas las agresiones serán consideradas como **accidentes de trabajo** (con o sin baja) y serán **notificadas con presteza al Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos y al Servicio de Inspección** (deben rellenarse el parte de accidente de trabajo y el Anexo A y deben remitirse, en su caso, acompañados del parte de asistencia o de lesiones).
- b) Si el agresor o agresora es un alumno o alumna del centro, se procederá a la adopción inmediata de medidas disciplinarias en función de lo establecido en el plan de convivencia del centro, y, en cualquier caso, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 50/2007, de 20 de marzo, por el que se establecen los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Además, la Dirección del Centro procederá a comunicar los hechos a su tutor legal. Si el agresor fuera un miembro de la plantilla del Centro, la Dirección solicitará la apertura del correspondiente expediente disciplinario.
- c) La Dirección del Centro informará al agredido de que tiene a su disposición **asistencia psicológica** a través del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos, **asesoramiento jurídico** por parte del Servicio de Coordinación de la Delegación Provincial correspondiente y/o **asistencia letrada**. En caso de que el trabajador decida hacer uso de estos recursos la Dirección del Centro le pondrá en contacto con el servicio correspondiente (en el caso de el trabajador quiera solicitar asistencia letrada, cumplimentará el Anexo B).
- d) Tras recibir la comunicación de la agresión, el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos investigará los hechos y emitirá un informe que recogerá las medidas a adoptar por el Centro así como por el resto de órganos de la Consejería de Educación y Empleo. Si las consecuencias de la agresión son graves informará a los Delegados de Prevención.
- e) Tras recibir la comunicación de la agresión, el Servicio de Inspección investigará los hechos y emitirá un informe que recogerá las medidas a adoptar por el Centro así como por el resto de órganos de la Consejería de Educación y Empleo.

- f) La Dirección del Centro remitirá un informe de los hechos (que incluya al menos los datos especificados en el anexo A) al Observatorio para la Convivencia, para su conocimiento. Con el mismo objeto, tanto el Servicio de Salud y Riesgos Laborales como el Servicio de Inspección informarán al Observatorio para la Convivencia acerca de las actuaciones realizadas al respecto.
- g) Se informará a la Abogacía General de la Junta Extremadura a fin de que estudie la conveniencia de denunciar los hechos.
- h) El Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos comenzará a incluir en su Memoria Anual, en el apartado relativo a siniestralidad, un epígrafe relativo a agresiones e informará, en el seno del Comité Sectorial de seguridad y salud acerca de su evolución.

5.2.2 Pautas de actuación a seguir por los trabajadores agredidos:

- a) Es necesario que te formes / informes en el manejo de situaciones conflictivas para reducir las posibilidades de que una situación violenta se materialice y, en caso de que sea imposible evitarla, minimizar sus consecuencias negativas. La Ficha de Prevención relativa a Agresiones publicada en el portal PROFEX por el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos es un buen punto de partida.
- b) Si la agresión se ha materializado, el primer paso es informar a la Dirección de tu Centro de los hechos, quien se encargará de adoptar medidas en el ámbito de su competencia y de informar tanto al Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos como al Servicio de Inspección.
- c) Si has sufrido lesiones físicas o psicológicas (crisis de ansiedad, por ejemplo), debes acudir con presteza a un centro médico, si es posible acompañado de alguien de tu confianza. Asimismo debes solicitar al profesional que te atienda un informe de asistencia sanitaria o un parte de lesiones.
- d) La Dirección del Centro te informará de que tienes a tu disposición asistencia psicológica (la prestará el psicólogo del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos), asistencia jurídica (la prestarán los asesores jurídicos de tu Delegación Provincial) y asistencia letrada (se solicitará la misma a la Secretaría General mediante el Anexo B de este procedimiento).
- e) Tanto un técnico del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos como el Inspector de Educación se pondrán en contacto contigo para investigar los hechos. Si lo estimas oportuno puedes solicitarles la adopción de medidas administrativas como el traslado temporal de centro, cambio de turno, grupo, etc.
- f) Independientemente de las actuaciones anteriores, es recomendable denunciar los hechos ante los Cuerpos de Seguridad del Estado o la Administración de Justicia.

5.2.3 Pautas de actuación para la Dirección del Centro:

- a) Proceder con presteza, de acuerdo con lo que la situación requiera. Entre otras actuaciones inmediatas valorará movilizar los recursos de seguridad disponibles en el centro, solicitar la presencia de los Cuerpos de Seguridad del Estado y organizar el traslado / acompañamiento del agredido a un centro sanitario.
- b) Las agresiones a trabajadores serán consideradas como **accidentes de trabajo** (con o sin baja) y serán **notificadas con presteza al Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos y al Servicio de Inspección** (debe rellenarse el parte de accidente de trabajo y el Anexo A de este protocolo). Si el trabajador ha sufrido lesiones (físicas o psicológicas) es necesario que acuda a un centro médico y solicite un **informe de asistencia sanitaria o un parte de lesiones** cuya copia debe adjuntarse al resto de la documentación.
- c) Si el agresor o agresora es un alumno o alumna del centro, se procederá a la adopción inmediata de medidas disciplinarias en función de lo establecido en el plan de convivencia del centro, y, en cualquier caso, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 50/2007, de 20 de marzo, por el que se establecen los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Además se procederá a comunicar los hechos a su tutor legal. Si el agresor fuera un miembro de la plantilla del Centro, se solicitará la apertura del correspondiente expediente disciplinario.
- d) Se informará al agredido de que tiene a su disposición asistencia psicológica (en su caso se le pondrá en contacto con el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos), asesoría jurídica (se le pondrá en contacto con el Servicio de Coordinación de la Delegación Provincial correspondiente) y/o asistencia letrada (se le facilitará el Anexo B: Solicitud de asistencia letrada).
- e) Una vez recibidos los informes acerca de los hechos emitidos por el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos y el Servicio de Inspección procederá a implantar las medidas propuestas o, si existen impedimentos para la adopción de alguna de ellas, a informar a dichos órganos de esta circunstancia.
- f) Remitir un informe de los hechos (que incluya al menos los datos especificados en el anexo A) al Observatorio para la Convivencia, para su conocimiento.

5.2.4 Pautas de actuación para el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos:

- a) Tras recibir la comunicación de la agresión, el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos investigará los hechos. Durante la investigación, el técnico comprobará que se ha ofertado al agredido asistencia psicológica, asesoría jurídica y asistencia letrada, y si no fuera así, adoptará las medidas necesarias para corregir esta disfunción.
- b) Si las consecuencias de la agresión son graves informará a los Delegados de Prevención.
- c) Emitirá un Informe de Accidente de Trabajo que incluirá medidas preventivas específicas a implantar por parte de la Dirección del Centro.
- d) Remitirá copia de dicho informe al Servicio de Inspección General y Evaluación. Además, si el agredido es docente y lo estima necesario, procederá a informar al Servicio de Administración de Personal Docente de la oportunidad de trasladar al afectado a otro centro. Si el agredido es no docente y lo cree oportuno solicitará a la Delegación Provincial correspondiente que estudie la posibilidad de trasladar temporalmente al trabajador a otro centro. Asimismo procederá a informar a aquellos órganos de la Consejería que, a raíz de la investigación realizada, debieran adoptar alguna medida.
- e) Informará al Observatorio para la Convivencia sobre las actuaciones realizadas.
- f) Incluirá los datos del siniestro en el epígrafe relativo a agresiones del apartado de siniestralidad de su Memoria Anual e informará, en el seno del Comité Sectorial de Seguridad y Salud acerca de su evolución.

5.2.5 Pautas de actuación para el Servicio de Inspección:

- a) Tras recibir la comunicación de la agresión, el Servicio Inspección investigará los hechos. Durante la investigación, el Inspector comprobará que se ha ofertado al agredido asistencia psicológica, asesoría jurídica y asistencia letrada, y si no fuera así, adoptará las medidas necesarias para corregir esta disfunción. Asimismo, si el agresor ha sido un alumno comprobará que se han adoptado medidas disciplinarias en función de lo establecido en el plan de convivencia del centro, y, en cualquier caso, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 50/2007, de 20 de marzo, por el que se establecen los derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Si el agresor hubiera sido un miembro de la plantilla del Centro, se asegurará de que se ha iniciado el correspondiente expediente disciplinario.
- b) Emitirá un Informe al respecto que incluirá medidas preventivas específicas a implantar por parte de la Dirección del Centro.

- c) Remitirá copia de dicho informe al Servicio Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos. Además, si el agredido es docente y lo estima necesario, procederá a informar al Servicio de Administración de Personal Docente de la oportunidad de trasladar al afectado a otro centro. Si el agredido es no docente y lo cree oportuno solicitará a la Delegación Provincial correspondiente que estudie la posibilidad de trasladar temporalmente al trabajador a otro centro. Asimismo procederá a informar a aquellos órganos de la Consejería que, a raíz de la investigación realizada, debieran adoptar alguna medida.
- d) Informará al Observatorio para la Convivencia sobre las actuaciones realizadas.

5.2.6 Pautas de actuación para el Servicio de Administración de Personal Docente:

- a) Tras recibir informe del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos o del Servicio de Inspección acerca de la necesidad de trasladar a un docente agredido, procederá a efectuar las gestiones oportunas para llevar a efecto el cambio de lugar de trabajo.
- b) Asimismo procederá a adoptar cualquier otra medida propuesta dentro del ámbito de su competencia.

5.2.7 Pautas de actuación para los Servicios de Coordinación de las Delegaciones Provinciales:

- a) En caso de recibir petición de asesoría jurídica por parte de los agredidos, gestionarán la prestación de dicho Servicio a través de sus asesores jurídicos.
- b) En caso de recibir informe del Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos o del Servicio de Inspección acerca de la necesidad de trasladar a un agredido, efectuarán las gestiones oportunas orientadas a adoptar dicha medida.
- c) Asimismo, implementarán, en caso de que los informes específicos así lo propongan, cualquier otra medida que quede dentro del ámbito de su competencia.

6. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

- Normativa citada en la Introducción.
- NTP 489 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: “Violencia en el lugar de trabajo.”
- Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, capítulo 51.2.
- Procedimiento de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

----- 0 -----

El tratamiento de la información personal generada en la aplicación de este protocolo se regirá por lo establecido en la Ley orgánica 15/1999, de protección de datos personales.

ANEXO A – DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS

Datos del Centro:

Nombre:		Código:	
Localidad:		Provincia:	

Datos del profesional agredido:

Apellidos:		Nombre:				
DNI:		Relación administrativa:	Funcionario Fijo	Funcionario Interino	Laboral Fijo	Laboral Temporal
NRP:						
Puesto: (cuerpo y especialidad)		Teléfono/s:				

Datos del agresor o agresores:

Apellidos:		Nombre:	
Relación con el centro / agredido:			

Apellidos:		Nombre:	
Relación con el centro / agredido:			

Apellidos:		Nombre:	
Relación con el centro / agredido:			

Apellidos:		Nombre:	
Relación con el centro / agredido:			

ANEXO B – SOLICITUD DE ASISTENCIA LETRADA

Consejería de Educación y Empleo
Ilmo. Sr. Secretario General

Avda. Valhondo S/N
Edificio III Milenio
Módulo 4 - 3ª planta
06800 – Mérida

D./D^a _____, **Director/a // trabajador/a** del Centro
_____ de _____,
de acuerdo con el artículo 44.2 del Decreto 99/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba
el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Servicios Jurídicos de la
Comunidad Autónoma de Extremadura, solicita asistencia jurídica para las diligencias
previas del procedimiento _____ núm. _____, del Juzgado
de _____ de _____, en virtud de las cuales ha sido
citado como _____ para el día _____ de _____ de
_____.

En _____, a _____ de _____ de 20__

Fdo.: _____

Nota: Deben adjuntarse cuantos documentos relacionados con los hechos estén en poder del interesado (Anexo A suscrito por el/la Director/a del Centro, parte de lesiones, copia de la denuncia formulada, copia de la citación judicial y otras pruebas o documentación que pueda contribuir al esclarecimiento de los hechos).