

DISPOSICIONES GENERALES

DEPARTAMENTO DE INTERIOR, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

4656

ORDEN de 19 de octubre de 2012, de Modificación de la Orden del Consejero de Interior, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en la Ertzaintza.

Con fecha 3 de octubre de 2007, se publica en el Boletín Oficial del País Vasco, n.º 191, la Orden de 10 de septiembre de 2007, del Consejero de Interior, por la que se regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo en la Ertzaintza.

A fin de mejorar el procedimiento de actuación en los casos de acoso laboral y dar una protección integral al personal de la Ertzaintza, la Consejera de Interior, Justicia y Administración Pública, modifica la citada Orden y específicamente el Capítulo II Fase de Mediación.

Una novedad sustancial que se produce con la presente modificación es la creación de un Comité de Mediación, que será el órgano competente y especialista para emitir una propuesta de solución al conflicto planteado con la pretensión de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del personal de la Ertzaintza, sobre todo en lo referente a la salud psíquica de los funcionarios y funcionarias de la Ertzaintza.

De la presente modificación, se ha informado de su contenido a todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Ertzaintza. Su contenido es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y salud laboral en la Ertzaintza. Además, responde a la necesidad de que todo funcionario y funcionaria reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros o compañeras.

En su virtud

DISPONGO:

Artículo primero.– Modificar en su totalidad el Capítulo II de la Orden 10 de octubre de 2007, del Consejero de Interior, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo de la Ertzaintza que queda redactado del siguiente modo:

CAPÍTULO II FASE DE MEDIACIÓN

Artículo 7.– Finalidad.

1.– En esta fase se pretende que, con la mayor celeridad posible, el Comité de Mediación efectúe propuestas y pautas de actuación encaminadas a poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a reproducir en el futuro.

2.– Por su parte, el Departamento se compromete a poner a disposición del Comité los medios necesarios para el desarrollo de esta actividad.

Artículo 8.– Comunicación inicial.

1.– Cualquier funcionario o funcionaria de la Ertzaintza podrá comunicar mediante escrito una situación de acoso laboral de la que tenga conocimiento. También podrán dar inicio a esta fase de oficio el propio jefe o jefa, o director o directora cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de su personal.

2.– Estas comunicaciones se realizarán por escrito, cumplimentando el modelo establecido al efecto y que figura en el anexo I, y deberán ser remitidas directamente a la Jefatura de la División de Prevención y Salud Laboral perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 9.– Formato de la comunicación.

1.– En el escrito de comunicación deberán cumplimentarse obligatoriamente los siguientes datos:

a) El número profesional del o de la ertzaina que realiza la comunicación.

b) El número profesional o nombre y apellidos de la presunta víctima o víctimas, del presunto acosador, acosadora o acosadores y la situación de acoso comunicada.

2.– Al escrito, se le podrá adjuntar cualquier documento que se considere conveniente para que el Comité de Mediación pueda efectuar la propuesta de solución del conflicto.

3.– Asimismo, el funcionario o la funcionaria que presenta el escrito dará su consentimiento expreso para dar traslado de la documentación que aporte a las partes en conflicto.

Artículo 10.– Comité de Mediación.

1.– A fin de asegurar la especialización e imparcialidad de este Comité, se compondrá por los siguientes miembros:

a) Un presidente o presidenta titular y el o la suplente correspondiente pertenecientes a la División de Prevención y Salud Laboral a designar por la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Interior del Gobierno Vasco.

b) Un vocal y el o la correspondiente suplente de la División de Prevención y Salud Laboral a designar por la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Interior del Gobierno Vasco.

c) Un vocal titular y el o la suplente correspondiente de la Ertzaintza a designar por la Dirección Operativa de la Ertzaintza.

d) Un delegado o delegada de prevención y el o la correspondiente suplente, a propuesta de los sindicatos con representación en el Comité de Seguridad y Salud de la Ertzaintza y en el supuesto de no llegar a acuerdo será nombrado o nombrada por el Sindicato que ostente una mayor representación en el citado Comité.

e) El Secretario o la Secretaria, y suplentes de la División de Prevención y Salud Laboral a designar por la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Interior del Gobierno Vasco.

Todos los miembros del citado Comité, tendrán voz y voto, a excepción del Secretario o Secretaria que tendrá voz pero no voto.

El o la presidente del Comité tendrá voto de calidad en caso de empate.

En la composición del Comité se adoptarán las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2.– El Comité podrá recabar la participación de aquellas personas que estime convenientes para el correcto ejercicio de su función, y disponer la práctica de cuantas pruebas considere necesarias a tal fin.

3.– El Secretario o la Secretaria realizará las funciones establecidas por el artículo 25.3 de Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Asimismo, deberá en todo momento recabar del órgano competente en cada caso, toda la documentación que resulte pertinente para la eficaz actuación del Comité.

4.– Asimismo, el Comité de Mediación en esta fase estará facultado para proponer cuantas medidas cautelares considere necesarias a fin de impedir que se siga produciendo el supuesto acoso.

5.– A los miembros del Comité, les será de aplicación las causas habituales de abstención y recusación. Será el Director o Directora de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Administración y Servicios el competente para determinar quién formará parte del Comité de Mediación en los supuestos de recusación y/o abstención del o de la presidenta, del vocal y/o del Secretario o de la Secretaria de la División de Prevención y Salud Laboral. Cuando sea el vocal de la Ertzaintza se determinará por el Jefe o la Jefa de la Ertzaintza de la Dirección Operativa. En el caso del o de la delegado, delegada de prevención, será a propuesta de los Sindicatos con representación en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Ertzaintza y en el supuesto de no llegar a acuerdo, será nombrado, nombrada por el Sindicato que ostente una mayor representación en el citado Comité.

Artículo 11.– Reunión de mediación.

1.– La persona que ejerza la Secretaría del Comité, a petición de los miembros del mismo, podrá citar por escrito a las partes en conflicto a una reunión a fin de evaluar y/o mediar en la situación comunicada al Comité. Junto a esta citación se remitirá copia de toda la documentación obrante en poder de la Secretaría. A dichas reuniones, las partes en conflicto podrán acudir acompañadas de un asesor o asesora.

2.– Para que esta fase pueda tener lugar es requisito indispensable el consentimiento expreso de las partes intervenientes de someterse a la mediación del Comité.

3.– Las reuniones de mediación se celebrarán dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito, salvo que existan causas que aconsejen la ampliación del plazo, como máximo en diez días hábiles más. Este hecho se comunicará por escrito a las partes.

Artículo 12.– Propuesta de Actuación de la mediación.

1.– La propuesta de actuación del caso la emitirá el Comité de Mediación en el plazo de 15 días desde la última reunión de mediación. Dicha propuesta no tendrá carácter vinculante, dado el propio carácter de la mediación.

2.– La propuesta de Actuación será por escrito y deberá contener:

a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.

b) Las medidas de actuación propuestas para dar una posible solución al conflicto planteado.

3.– Las medidas propuestas serán comunicadas por la Secretaría del Comité de Mediación a las partes en conflicto, a la Dirección Operativa de la Ertzaintza y a la División de Prevención y Salud Laboral, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 13.– Conclusión de la fase de mediación.

Toda la documentación será trasladada a la Dirección Operativa de la Ertzaintza con el fin de iniciar la fase de investigación, en los siguientes supuestos:

a) Cualquiera de las partes rechaza la mediación o las medidas propuestas por el Comité de Mediación.

b) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.

Artículo 14.– El control de la aplicación de las medidas correctoras.

La División de Prevención y Salud Laboral se encargará de hacer un seguimiento de las medidas correctoras y comprobar su eficacia, informando de ello al Comité de Mediación y a la Dirección Operativa de la Ertzaintza.

Artículo segundo.– Publicar en el anexo I el modelo de comunicación de situación de acoso laboral.

DISPOSICIÓN FINAL

Primera.– La presente disposición entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de octubre de 2012.

La Consejera de Interior, Justicia y Administración Pública,
IDOIA MENDIA CUEVA.

lunes 22 de octubre de 2012

ANEXO I

COMUNICACIÓN POSIBLE ACOSO MORAL

A LA JEFATURA DIVISIÓN PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL, DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Conforme a lo dispuesto en la Orden de 19 de octubre de 2012 de modificación de la Orden del Consejero de Interior del Gobierno Vasco, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral de la Ertzaintza,

D/DÑA:.....

nº profesional.....y con destino en.....

COMUNICA la posible existencia de una situación de acoso moral, estando implicadas las siguientes personas:

Presunta víctima:

n.º profesional.....y con destino en.....

Presunto acosador o acosadora.....

n.º profesional.....y con destino en.....

Adjunto al presente escrito, los siguientes documentos:

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

Asimismo, presto mi consentimiento expreso para dar traslado de la anterior documentación a las partes en conflicto.

Y para que así conste a los efectos oportunos

En....., a....., de..... de

Fdo.: