DISPOSICIONES GENERALES

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

2389

ORDEN de 12 de mayo de 2023, del Vicelehendakari Primero y Consejero de Seguridad, por la que se regulan las medidas de prevención y el procedimiento de actuación ante situaciones conflictivas para prevenir el acoso moral en el trabajo del personal laboral del Departamento de Seguridad y del Organismo Autónomo Academia Vasca de Policía y Emergencias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo del personal y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

En tal contexto debe incardinarse la puesta en marcha de procedimientos que detecten los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en los que existan escritos o comunicaciones de una posible situación de acoso moral.

El acoso laboral, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional de la persona acosada. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud de la víctima que en ocasiones son difícilmente reparables.

Para prevenir tales efectos ya en 2007 se regularon una serie de medidas y procedimiento de actuación para tales casos. La presente Orden viene a perfeccionar tal línea de actuación actualizando y completando tales mecanismos preventivos y de actuación contra los supuestos de acoso moral. Todo ello, de un modo integrado en los mecanismos de prevención de la seguridad y salud laboral en el colectivo del personal laboral y, con el fin último de asegurar el respeto de la dignidad personal de cualquier trabajadora o trabajador en el trato con sus iguales o con sus superiores.

La presente Orden ha sido aprobada por la Comisión Técnica de Igualdad del personal laboral el 3 de marzo de 2022, el Comité de Seguridad y Salud Laboral del personal laboral el 17 de marzo de 2022 y en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral el 20 de mayo de 2022.

En el procedimiento se articulan dos actuaciones: la prevención y la mediación. Con la prevención se pretende evitar este tipo de situaciones en el ámbito laboral, mediante la sensibilización del personal.

El objeto de la mediación es solucionar los conflictos interpersonales y organizacionales en sus fases más tempranas, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y se haga permanente. En este sentido entendemos que la forma más efectiva de conseguir esa finalidad es con el 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 laboral.

El desarrollo de la fase de mediación está pormenorizado en la presente Orden y, además, se han establecido unos plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos, que son lo más cortos posibles para evitar que el procedimiento se alargue innecesariamente en detrimento de la salud del personal trabajador.

En todo el procedimiento se recoge la idea de que el acoso responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones.

Por último, esta regulación destaca la necesidad de fomentar entre el personal la información y educación en materia de respeto a los derechos de las personas trabajadoras. En este sentido, se consideran primordiales la Declaración de la OIT de 18 de junio de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, así como lo dispuesto en la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

En su virtud,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Artículo 1.– Principios de actuación.

1.– Garantizar la igualdad de oportunidades y lucha contra cualquier forma de acoso, constituyendo un principio básico de actuación la no discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil o condición social, así como la proscripción de trato preferente o privilegiado que no esté justificado en razones objetivas.

2.– Reconocimiento del acoso en el seno de la propia organización como un riesgo psicosocial en el que sus víctimas ven mermada su salud física y psicológica, y su entorno, familia, organización y sociedad en general se ven también afectadas.

Por ese motivo, este riesgo debe ser abordado preventivamente y se debe atajar cualquier tipo de conducta de acoso que se detecte en el entorno laboral de esta Organización, por medio de medidas preventivas, mitigadoras, correctoras y de protección a las víctimas que se comprenden en esta Orden y en el resto del Ordenamiento aplicable.

3.– No tolerar ninguna conducta susceptible de generar una situación de acoso moral en el trabajo.

4.– Promover un clima laboral basado en el reconocimiento de la igual dignidad y el respeto mutuo y, en consecuencia, rechazar todas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

5.– Cualquier persona que realice, induzca, consienta o encubra cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de la persona, el respeto o la integridad de otra u otro miembro del colectivo de esta Administración, incurrirá en las responsabilidades previstas en el ordenamiento jurídico y, desde la Organización, se tomarán las medidas necesarias para dilucidarlas y, en su caso, sancionarlas.

6.– Garantizar el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas afectadas por el conflicto.

7.– Promover una cultura de prevención contra el acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.– Objeto.

1.– Establecer medidas preventivas de carácter organizativo y de previsión de los procedimientos y actuaciones a seguir, ante situaciones conflictivas en el trabajo que puedan derivar en casos de acoso laboral en el ámbito del colectivo del personal laboral del Departamento de Seguridad y del Organismo Autónomo Academia Vasca de Policía y Emergencias (en adelante esta Administración).

2.– Establecer un procedimiento de actuación a seguir que permita identificar y en su caso, erradicar aquellas situaciones conflictivas para prevenir el acoso moral.

Artículo 3.– Definiciones.

1.– Acoso moral en el trabajo es aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, está inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que este pueda ser. Incluye, entre otras conductas, la intimidación y el hostigamiento que se base en la edad, discapacidad, salud, creencias u opiniones políticas, sindicales, religiosas u otras, nacimiento y origen nacional o social, pertenencia a minorías o en cualquier condición que afecte a la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo.

El acoso puede no obedecer a motivos laborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

2.– Conflicto laboral: se puede entender como un conflicto que puede surgir entre compañeras y compañeros de trabajo, entre la dirección y una persona trabajadora o entre la propia dirección de la Organización. Las causas que motivan estos conflictos pueden ser de diversa índole, desde conflictos de intereses, hasta de caracteres, pasando por actitudes intolerantes por alguna de las partes. Lo que siempre tienen en común es que se producen en el ámbito laboral. Las disputas o desavenencias en el trabajo tienen una serie de características comunes e intrínsecas.

– Son inevitables: no se puede pretender que jamás existan desacuerdos. En las relaciones entre personas es normal que surjan desacuerdos o diferencias de pareceres, más en el ámbito empresarial, donde se deben tomar decisiones que afectan a un negocio.

– Son necesarios: aunque se suelen considerar como un problema, lo cierto es que también son imprescindibles para el crecimiento profesional de cada persona trabajadora y de la empresa como entidad.

– Son potencialmente peligrosos: estos conflictos tienen la cualidad de poder ser beneficiosos o perjudiciales. En caso de que no se atajen a tiempo o no se encaren de la manera adecuada, podría suponer riesgos para la empresa o los trabajadores implicados en el conflicto.

Artículo 4.– Definición de ámbito laboral.

1.– Se entenderán realizadas en el ámbito laboral las conductas que se produzcan:

a) en los centros de trabajo de esta Administración; o

b) en cualquier lugar en el que las personas implicadas se encuentren por razón de su trabajo al servicio de esta Administración.

2.– Asimismo, se entenderán realizadas en el ámbito laboral, aunque se produzcan fuera de los lugares indicados en apartado anterior, aquellas conductas que se efectúen a través de cualquier medio o dispositivo electrónico que esta Administración haya facilitado a su personal para el desarrollo de su labor profesional.

Artículo 5.– Ámbito de aplicación.

1.– La presente norma será de aplicación a todo el personal laboral de esta Administración, que se encuentre en situaciones susceptibles de ser consideradas como acoso moral y siempre que se produzcan dentro del ámbito laboral de esta Administración, conforme a las definiciones recogidas en los artículos 3 y 4.

2.– Asimismo, la División de Prevención y Salud Laboral aplicará esta orden con carácter general y de forma preferente en aquellos casos de posible acoso en los que esté implicado personal dependiente de esta Administración y personal de una empresa, entidad o administración ajena. Ello sin perjuicio de que esta Administración, en virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, adopte las medidas de coordinación necesarias con las empresas, entidades o administraciones en las que preste sus servicios el personal implicado ajeno a esta Administración.

Artículo 6.– Exclusiones.

El acoso sexual o por razón de sexo, así como otras conductas abusivas por razón de la orientación e identidad sexual quedan fueran del ámbito de esta normativa porque tienen su propia regulación.

Artículo 7.– Amenaza de daño.

Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en la presente Orden serán de aplicación cuando los comportamientos descritos en el artículo 3 produzcan amenaza de daño o daño de carácter moral, psíquico y/o físico al personal afectado.

Artículo 8.– Formación.

1.– Se pondrá en marcha un plan de formación general para la prevención del acoso en el trabajo. Esta formación deberá permitir al personal poder identificar los diferentes conflictos que pueden constituir una situación de acoso y conocer el procedimiento a seguir en dichos casos.

2.– La División de Prevención y Salud Laboral de la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad será la encargada de realizar las actuaciones formativas e informativas en esta materia.

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Artículo 9.– Prevención.

1.– La prevención de las conductas de acoso en el trabajo se enmarca en el contexto más amplio del desarrollo de una cultura interna basada en valores de respeto mutuo, tolerancia e igualdad de oportunidades.

2.– A tal fin, esta Administración, a través de la División de Prevención y Salud Laboral, llevan a cabo las siguientes acciones preventivas del acoso en el trabajo:

a) Evaluación y actualización de factores de riesgo y control de riesgos psicosociales.

b) Realizar campañas de sensibilización y concienciación para identificar conductas que deriven en una situación de acoso en las relaciones de trabajo del personal laboral.

c) Acciones de formación continua al personal para mejora del clima laboral, que fomente su responsabilidad y competencia a la hora de abordar los conflictos e identificar factores que puedan generar situaciones de acoso.

d) Propuesta de medidas para prevenir el acoso laboral.

e) Incluir la presente Orden en el Manual de Acogida del personal laboral e informar de la misma en la acogida que se realiza desde la División de Prevención y Salud Laboral.

f) Publicación en la intranet del personal laboral (Gurenet) –de la presente Orden, de forma que todo el personal lo conozca y sepa la intervención a seguir ante un posible caso de acoso.

Artículo 10.– Asesoramiento y atención temprana.

1.– La División de Prevención y Salud Laboral de la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad proporcionará ayuda y asesoramiento legal inicial, médico o psicológico a quienes lo necesiten.

2.– Igualmente por la División de Prevención y Salud Laboral se proporcionará atención temprana a las posibles víctimas de acoso y se podrá proponer, en su caso, medidas laborales con el fin de proteger la salud del personal.

CAPÍTULO IV

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 11.– Deber de sigilo.

A todas las personas vinculadas con la Administración que hayan participado en cualquiera de las fases previstas en el procedimiento regulado en esta disposición, se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo recogido en la legislación de función pública aplicable en cada caso.

Artículo 12.– Protección del derecho a la intimidad.

1.– En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

2.– El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento, se regirá por lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal.

Artículo 13.– Derecho del personal laboral a una protección integral de la salud.

Esta Administración proporcionará a las víctimas de las diversas formas de acoso contempladas en esta Orden asesoramiento legal inicial y asistencia de urgencia cuando fuera necesario y adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de las mismas.

Asimismo, se brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Artículo 14.– Procedimiento de Mediación.

1.– Al objeto de resolver las situaciones de conflicto y de riesgo de acoso en el colectivo de esta Administración y referidas en esta Orden, se procederá a poner en marcha el procedimiento de mediación que se regula en este Capítulo.

2.– La finalidad del procedimiento es buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos comunicados, creándose a tal efecto un Comité de Mediación a fin de que efectúe propuestas y pautas de actuación encaminadas a evaluar y resolver situaciones conflictivas que puedan derivar en acoso y prevenir su reproducción a futuro.

3.– Dicho procedimiento se desarrollará bajo los principios de celeridad, confidencialidad y respeto a la intimidad, la vida privada y las circunstancias personales de la víctima, garantizando que esta no vea afectada su dignidad personal.

Artículo 15.– Comité de Mediación.

1.– Las personas que sean designadas para formar parte del Comité de Mediación recibirán una formación específica en esta materia, que incluirá, entre otros, aspectos legales, habilidades sociales y, procedimientos de actuación necesarios para afrontar de manera adecuada los conflictos que puedan surgir con relación al acoso en el ámbito laboral.

2.– A fin de asegurar la especialización e imparcialidad de este Comité, se compondrá por las siguientes personas, nombradas por la persona que ostente la Dirección de Recursos Humanos:

a) Presidencia: una persona perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

b) Vocalías:

– Una o un técnico de prevención de riesgos laborales, perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

– Una delegada o delegado de prevención, a propuesta del Comité Intercentros.

c) Secretaría: una persona con voz, pero sin voto, perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a designar por la Dirección de Recursos Humanos.

3.– Será necesario designar tanto a las personas que ostenten la titularidad como la suplencia y en la composición del Comité se adoptarán las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

4.– El Comité podrá recabar la participación de aquellas personas que estime convenientes para el correcto ejercicio de su función, y disponer las actuaciones que considere necesarias para la resolución del posible conflicto o el riesgo de acoso.

5.– La Secretaria o Secretario realizará las funciones establecidas por el artículo 16 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, deberá en todo momento recabar del órgano competente en cada caso, toda la documentación que resulte pertinente para la eficaz actuación del Comité.

6.– 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 la situación de conflicto o riesgo de acoso, incluyendo, en su caso, medidas cautelares de separación a la víctima de la persona presuntamente acosadora mientras dure el procedimiento.

7.– A las personas que formen parte del Comité, les será de aplicación las causas legales de abstención y recusación. La resolución sobre los supuestos de abstención y recusación corresponderá a quien haya realizado la propuesta de designación de su nombramiento por el mismo mecanismo. En caso de aceptarse la abstención o recusación actuará la persona suplente de la recusada o abstenida. En el caso de que esta igualmente estuviera incursa en causa de abstención y recusación, se procederá al nombramiento de un suplente para la ocasión conforme al mecanismo de designación contemplado para el nombramiento de la recusada o abstenida.

Artículo 16.– Inicio.

1.– Cualquier persona podrá comunicar mediante escrito una situación de acoso de la que sea presuntamente víctima o tenga conocimiento de la misma. También podrán dar inicio a esta fase la propia Jefatura o la persona titular de la Dirección donde preste servicios la presunta víctima cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de su personal, mediante escrito a la Dirección de Recursos Humanos, solicitando la incoación del procedimiento.

2.– La División de Prevención y Salud Laboral deberá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la incoación de oficio del presente procedimiento, cuando tenga conocimiento de la existencia de posibles conductas conflictivas que puedan terminar en una situación de acoso laboral.

Artículo 17.– Formato de la comunicación.

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

a) Nombre y apellidos de la persona que realiza la comunicación.

b) Nombre y apellidos de la presunta víctima o víctimas, de la presunta persona acosadora o acosadoras y la situación de acoso comunicada.

c) Número de teléfono de contacto o dirección de correo electrónico.

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, la trabajadora o trabajador que presenta el escrito dará su consentimiento expreso para dar traslado de la documentación que aporte a las partes en conflicto.

Artículo 18.– Convocatoria del Comité de Mediación.

1.– Recibida la comunicación de una posible situación de acoso en la Dirección de Recursos Humanos, esta se remitirá inmediatamente a la Secretaría del Comité de Mediación, la cual, sin más trámite, procederá a realizar la convocatoria del citado Comité, al objeto de analizar la documentación obrante y deliberar sobre su tramitación.

Dicha reunión deberá celebrarse en los 5 primeros días hábiles desde la comunicación.

2.– En la primera reunión del Comité, se acordará citar a las partes implicadas, por separado, para que trasladen la situación que están viviendo y su disposición para participar en una reunión de mediación con la persona presuntamente acosadora.

Artículo 19.– Reunión de mediación.

1.– La persona que ejerza la Secretaría del Comité, a petición de las y los miembros del mismo, citará por escrito a las partes en conflicto a una reunión a fin de evaluar o mediar en la situación comunicada. 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 intervinientes de someterse a la mediación del Comité.

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

Artículo 20.– Propuesta de actuación.

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 a las partes en conflicto, a la Dirección de Recursos Humanos y a la Dirección o Direcciones donde las personas implicadas estén prestando sus servicios, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 21.– Finalización de la fase de mediación.

1.– El procedimiento de mediación concluye con la aceptación de la propuesta de mediación por ambas partes del conflicto o con el rechazo de alguna de ellas a esa misma propuesta.

2.– La aceptación de la propuesta de mediación o su rechazo se realizarán por escrito, bien en un documento único o en documentos diferenciados, levantándose a tal efecto acta por la Secretaría del Comité.

3.– Del acta resultante de la mediación se dará traslado tanto a la Dirección o Direcciones implicadas como a la Dirección de Recursos Humanos para su conocimiento y proceder oportuno. El expediente se custodiará en la División de Prevención y Salud Laboral de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 22.– Seguimiento del procedimiento.

1.– La División de Prevención y Salud Laboral de la Dirección de Recursos Humanos se encargará de:

a) Comprobar la eficacia de las medidas correctoras.

b) Hacer un seguimiento de la evaluación del conflicto entre las partes implicadas cuando no se haya aceptado la mediación o la propuesta de medidas.

2.– De todo ello, dará traslado al Comité de Mediación y a la Dirección o Direcciones donde las personas implicadas presten sus servicios.

3.– La Dirección de Recursos Humanos hará seguimiento de los efectos de la aplicación del presente procedimiento en mujeres y hombres, para lo cual procederá al registro, evaluación y revisión de quejas y denuncias, desagregado por sexo, así como a conocer el grado de satisfacción mediante la recogida y análisis de opiniones, sugerencias y quejas al respecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

Si la situación de conflicto o riesgo de acoso se da entre personal laboral de los servicios auxiliares de la Administración de Seguridad, personal funcionario en prácticas y de carrera de la Ertzaintza, se constituirá un Comité de Mediación específico, a tal efecto, en el que tendrán representación sindical y organizacional por ambas partes.

Este Comité de Mediación estará formado por:

a) Presidencia: una persona perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

b) Vocalías:

– Una o un técnico de prevención de riesgos laborales, perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

– Una delegada o delegado de prevención del personal laboral SAAS, a propuesta del Comité Intercentros.

– Una delegada o delegado de prevención de la Ertzaintza, a designar por los sindicatos con representación en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Ertzaintza.

c) Secretaría: una persona con voz, pero sin voto, perteneciente a la División de Prevención y Salud Laboral a designar por la Dirección de Recursos Humanos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada, exclusivamente respecto a su aplicación al acoso moral, la Orden del Consejero de Interior de 11 de julio del 2007, por el que se regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral y sexual en el personal laboral de los servicios auxiliares de la Administración de seguridad y de la Academia de Policía.

DISPOSICIÓN FINAL

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

En Vitoria-Gasteiz, a 12 de mayo de 2023.

El Vicelehendakari Primero y Consejero de Seguridad,
JOSU IÑAKI ERKOREKA GERVASIO.