

**INDUSTRIA, MERKATARITZA
ETA TURISMO SAILA**

IRAGARKIA, 2007ko uztailaren 5ekoa, Industria, Merkataritza eta Turismo Saileko Bizkaiko Lurralde Bulegoko buruarena, Sollubeko Parke Eolikoaren administrazio-baimenaren eskaerari buruzkoa. 18615

**GARRAIO ETA
HERRI LAN SAILA**

EDIKTOA, Gemma Iturzaeta Uresberueta andeari Donostia-San Sebastiánko portuko aparkatze-txartela eta sarrera-txartela kentzen dion Portu eta Itsas Gaietako zuzendaritzaren Ebazpena jakinarazteko dena. 18616

ENERGIAREN EUSKAL ERAKUNDEA

IRAGARKIA, energiaren alorreko inbertsioei laguntzeko programari buruzkoa. 18619

Pribatuen Iragarkiak**ITELAZPI SA**

IRAGARKIA, komunikazio-sistema mugikor digitalerako ekipamendua erosteko eta instalatzeko kontratuari buruzkoa (027.HT.2007 espediente). 18619

Xedapen Orokorrak**HERRIZAINGO SAILA****4443**

AGINDUA, 2007ko uztailaren 11koa, Herrizaingo sailburuarena, Segurtasun Administrazioako laguntza zerbitzuetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko lan-kontratuko langileen esparruan laneko jazarpen moral edo sexuala gertatzen den kasuetan hartu beharreko aurreikuspen-neurriak eta jarduteko prozedura arautzen dituen.

Lan-erakunde guztiek, herri-administrazioek barne, beren langileen lan-baldintzen hobekuntza bultzatu eta segurtasunaren eta osasunaren babes-maila igo behar

**DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA,
COMERCIO Y TURISMO**

ANUNCIO de 5 de julio de 2007, del Jefe de la Oficina Territorial de Bizkaia del Departamento de Industria, Comercio y Turismo, relativo a la solicitud de autorización administrativa del Parque Eólico de Sollube. 18615

**DEPARTAMENTO DE TRANSPORTES
Y OBRAS PÚBLICAS**

EDICTO por el que se notifica a Dña. Gemma Iturzaeta Uresberueta la Resolución de 29 de mayo de 2007, del Director de Puertos y Asuntos Marítimos, por la que se le retira el distintivo y tarjeta de acceso al puerto de Donostia-San Sebastián. 18616

ENTE VASCO DE LA ENERGÍA

ANUNCIO de un programa de ayudas a inversiones en el Área de la Energía. 18619

Anuncios Particulares**ITELAZPI, S.A.**

ANUNCIO relativo a la contratación de «Adquisición e instalación de equipamiento para comunicaciones móviles digitales» (Expediente 027.HT.2007). 18619

Disposiciones Generales**DEPARTAMENTO DE INTERIOR****4443**

ORDEN de 11 de julio de 2007, del Consejero de Interior, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en los casos de acoso moral o sexual en el trabajo del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las administraciones públi-

dutela agintzen du Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legeak. Hori guztia, ez bakarrik kalte edo gutxitze fisikoa eragin dezaketen arriskuen aurrean zaintza eta babesa emanez, baita langileen osasun psikikoaren kaltea sor dezaketen arriskuen aurrean ere.

Testuinguru honetan ematen da, hain zuzen ere, langileriaren arrisku psikosozialak antzemateko eta lan-jazarpenaren salaketak dauden kasuetan aritzeko prozedura abian jartzeko Herrizaingo sailaren eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiaren konpromisoa. Horrela adierazi zuen Herrizaingo sailburuak 2000ko ekainean egin zituen adierazpenetan, non bere egin baitzituen Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen oinarriak eta haien printzipioak.

Testu honek lan-jazarpeneko salaketak gertatzen diren kasuetan jarduteko prozedura jasotzen du. Segurtasun Administrazioako laguntza zerbitzuetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko lan-kontratuko langileen Segurtasun eta Lan-osasuneko Batzordekide guztiei edukiaren berri eman zaie; eta antolakuntzan aurreikuspena, segurtasuna eta lan-osasuna bateratzeko gogoaren adibide garbia da. Gainera, langile orok buru eta lankideen aldetik tratatu duina eta errespetuzkoa izateko beharrari erantzuten dio.

Hasierako desadostasuna handiagotu eta iraunkor bihurtu ez dadin, pertsonarteko eta antolaketa-gatazkak azkar eta modu eraginkorrean konpontzea helburu duen bitartekaritza izeneko aurreata finkatzen da prozeduran. Zentzu horretan, helburu hori lortzeko modurik eraginkorrena langileriaren kudeaketaz arduratzen diren organoak portaera-mota horien aurreikuspenen eta trataeran arduraraztea dela pentsatzen dugu.

Alabaina, lan-jazarpena, hau da, lan-giroko etengabeko eraso, erasotuen pertsona- edo lanbide-duintasunaren aurkako lan-arrisku larria dela jabetu behar da. Gainera, pertsonarteko gatazka arruntaren mugak gainditzen ditu batzuetan langilearen osasunean nekez konpontzen diren kalteak sor baititzake. Horregatik, batez ere erasotuen osasuna eta baita euren eskubideak ere babesteko, eta portaera jazarleei amaiera emateko beharrezko neurriak erabakitzea ahalbidetzeko -ikerketa zehatzaren ondoren- ikerketa-aldia izenekoak garatu da.

Bi aldien garapena xehetuta dago arau honetan eta, gainera, dagozkion urratsak burutzeko epe-muga zehatzak ezarri dira aldi bakoitzean. Epeok, bestetik, laburrak dira, langileen osasunaren kaltetan prozedura alferrik luza ez dadin.

cas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo viendo por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados/as.

Es en este contexto en donde se produce el compromiso del Departamento de Interior y de la Academia de Policía del País Vasco de poner en marcha procedimientos que detecten los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en los que existan denuncias de acoso laboral. Así lo hace constar el Consejo de Interior en la declaración que realizó en junio de 2000, donde hace suyas las bases de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus principios inspiradores.

El texto que nos ocupa recoge un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral. Se ha informado de su contenido a todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral del personal laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco, y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en la Organización. Además, responde a la necesidad de que todo empleado/a reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as.

En el procedimiento se articula, por un lado, una fase previa denominada de mediación, cuya finalidad es solucionar los conflictos interpersonales y organizacionales rápida y eficazmente, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente. En este sentido entendemos que la forma más efectiva de conseguir esa finalidad es implicar a los órganos encargados de la gestión de personal en la prevención y el manejo de este tipo de comportamientos.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que 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 del acosado/a. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud del trabajador/a que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, se ha desarrollado la denominada fase de investigación, que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos y, sobre todo, la salud de las víctimas.

El desarrollo de ambas fases está pormenorizado en la presente norma y, además, se han introducido en cada una de ellas plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos, que por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud de los trabajadores/as.

Dena dela, pentsaera zientifikoko gaurkotuenari, nazioarteko erakundeen orientabideei (LANEren gida eta hitzarmenei) eta erkidegoko zuzentarauei jarraiki, lan-jazarpena «laneko indarkeria» kontzeptu globalari eta irmoki amaiarazteari dagokien ideia dago prozedura guztiaren zuztarrean. Baina, gainera, ezin da saihestu lan-eremuko sexu-jazarpena, nahiz eta, kasu honetan, Gizon eta Emakumeen Berdintasunaren 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, aintzakotzat hartua izan den.

Amaitzeko, nabarmendu behar da langileen artean langileen eskubideen errespetuari buruzko informazioa eta hezkuntza sustatu nahi dituela Administrazioak. Zentzu horretan, ezinbestekotzat jotzen dira laneko oinarritzko printzipio eta eskubideei buruzko Lanaren Nazioarteko Erakundearen Adierazpena eta laneko arris-kuen prebentzioari buruzko legeria.

XEDATU DUT:

I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

1. *artikulua*.— Helburua.

1.— Segurtasun Sailburuordetza eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiaren lan-esparruan jazarpen moral edo sexuala izatera irits daitezkeen portaerak ematen diren kasuan jarraitu beharreko prozedura ezartzea da arau honen helburua.

2.— Zentzu honetan, gogoan izan behar da antolakuntzaren barruan gertatzen den jazarpen moral eta sexuala izaera psikosozialeko lan-arriskutzat joko dela eta, beraz, portaera horiek amai daitezen beharrezko neurri zuzentzaileak hartuko direla.

Gainera, biktimen babesneurriak erabakiko dira.

2. *artikulua*.— Aplikazio-eremua.

Agindu honen xedapenak Eusko Jaurlaritzaren Segurtasun Administrazioako laguntza zerbitzuetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko lan-kontratuko langileei aplikatuko zaizkie.

3. *artikulua*.— Laneko jazarpen moralaren azalpena.

1.— Pertsona edo langile moduan birrintzeko helburuarekin, kontrako lan-giro edo -ingurua sortuz, lantokian pertsona batek edo pertsona-talde batek beste pertsona batekin edo batzuekin indarkeria psikologikoa erabiltzen duten egoera hura hartzen da laneko jazarpen moralatzat. Indarkeria horrek sistematikoa edo ohikoa behar du izan, hau da, prozesu baten txertatua, eta sekula ez da ekintza bakarra, ekintza hori oso larria eta eragin handikoa izan arren.

2.— Jazarpena laneko edo lanetik kanpoko arrazoien-gatik eman daiteke, baina lantokian eman behar da.

De cualquier forma, en todo el procedimiento subyace, siguiendo la doctrina científica más actualizada, las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la OIT) y las directivas comunitarias, la idea de que el acoso laboral responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones. Pero además, no se podía obviar el acoso sexual en el ámbito del trabajo, si bien en este caso se ha tenido en cuenta la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Para finalizar se debe destacar que esta Administración desea fomentar entre el personal la información y educación en materia de respeto a los derechos de los trabajadores/as. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

DISPONGO:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— Objeto.

1.— El objeto de la presente norma es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso moral o sexual en el espacio laboral de la Viceconsejería de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.

2.— En este sentido, debe tenerse en cuenta que el acoso moral y sexual que se realice en el seno de la organización se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial y, en consecuencia, se adoptarán las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen.

Además, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.

Artículo 2.— Ámbito de aplicación.

Se aplicarán las disposiciones de esta Orden al Personal Laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad del Gobierno Vasco y de la Academia de Policía del País Vasco.

Artículo 3.— Definición de acoso moral en el trabajo.

1.— Se entiende por acoso moral en el trabajo, 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 éste pueda ser.

2.— El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

3.— Honek, beste portaera batzuen artean, beldurtzea, sexu-jazarpena, eta adinean, ezintasunean, osasun-egoeran, familia-ezaugarrietan, sexuan, sexu-joeran, generoan, arrazan, kolorean, hizkuntzan, sinesmen edo irizki politiko, sindikal edo bestelakoetan, nazio- edo gizarte-jatorrian, gutxiengoren batekin elkartzean, jabe-goan, jaiotzan edo beste zerbaitetan oinarritutako eraso, gizon eta emakumeen berdintasuna lanean ukitzen duena, barnean hartzen ditu.

4. artikulua.— Laneko jazarpen sexista eta sexualaren azalpena.

Inguru beldurtzailea, areritsua, apalgarria, umiliagarria edo erasotzailea sortzeko edo pertsonaren duintasuna birrintzeko asmoarekin edo efektuarekin izaten den edozein portaera ez desiratu -hitzezko, ez hitzezko edo fisiko-, bere sexuagatik pertsona baten aurka zuzendua, hartzen da laneko jazarpen sexistatzat. Jazarpen hori izaera sexualekoa denean jazarpen sexualtzat hartuko da.

5. artikulua.— Kalte-mehatxua edo kaltea.

3. eta 4. artikuluetan adierazitako portaerek erasandako langileari/ei izaera moral, psikiko edota fisikoko kalte-mehatxua edo kaltea sortzen diotenean/dietenean jarriko dira abian agindu honetan aurreikusitako prebentzio-neurriak eta prozedura.

6. artikulua.— Salbuespenak.

1.— Giza harremanen eremuan izan daitezkeen pertsonarteko aldi bateko gatazkak, une zehatz baten gertatuak, lanaren antolaketan eta garapenean eragina dutenak baina gatazkan parte diren aldeak maila pertsonal edo profesionalean birrintzeko asmorik ez dutenak, laneko jazarpen moral kontzeptutik at geldituko dira.

2.— Bi langileren interesek bateraezinak diruditen gatazka-kasu hauetan, langileen kudeaketa-organismoek lidergo-funtzioa hartu beharko dute, eta lehertzeaz edo lehertuta dauden gatazkak ebazteko beharrezko urratsak emango dituzte.

7. artikulua.— Prestakuntza.

1.— Laneko jazarpen moral eta sexuala aurreikusteko prestakuntza-plana jarriko da abian, 2. artikuluan aipatutako esparruko langileei eta arduradunei zuzendua.

2.— Lan-esparruko jazarpen moral eta sexualaren inguruan sor daitezkeen gatazkei modu egokian aurre egiteko, langile eta arduradunei tresna aproposak eman nahi dizkie prestakuntza-plan honek.

8. artikulua.— Laneko jazarpen moral edo sexualaren susmoa.

1.— Kapitulu honetan aditzera ematen den eran, Segurtasun Administrazioako laguntza zerbitzuetako eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko lan-kontratuko langile bat bere lan-esparruan jazarpena jasaten ari dela

3.— Esto incluye, entre otras conductas, la intimidación, el acoso sexual y el hostigamiento que se base en la edad, en la discapacidad, en el estado de salud, en las circunstancias familiares, en el sexo, en la orientación sexual, en el género, en la raza, en el color, en el idioma, en las creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, en el origen nacional o social, en la asociación con una minoría, en la propiedad, en el nacimiento u otra condición, y que afecta a la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

Artículo 4.— Definición de acoso sexista y sexual en el trabajo.

Se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

Artículo 5.— Amenaza de daño o daño.

Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en la presente Orden serán de aplicación cuando los comportamientos descritos en los artículos 3 y 4 produzcan amenaza de daño o daño de carácter moral, psíquico y/o físico al/los trabajador/es afectados.

Artículo 6.— Exclusiones.

1.— Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

2.— Estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos empleados/as parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

Artículo 7.— Formación.

1.— Se pondrá en marcha un plan de formación para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo destinado a los trabajadores/as y directivos/as del ámbito mencionado en el artículo 2.

2.— Este plan de formación pretende dar a los trabajadores/as y directivos/as instrumentos adecuados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 8.— Sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo.

1.— Entendemos por sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona perteneciente a los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad

pentsarazten duten burubideak, itxuran edo egiantzean oinarrituak, hartuko dira laneko jazarpen moral edo sexualaren susmotzat.

2.— Laneko jazarpen moral edo sexualaren susmo hori ematen bada, nahiz eta itxuraz jazarria den langileak Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzaren edo judizio-organo eskudunen parte-hartzea eskatu, ikerketa egingo da Segurtasun Sailburuordetzaren edo Euskal Herriko Polizia Ikastegiaren barruan. Ikerketa honekin antolaketa-arazoak, hau da, agintearen erabilera zuzena, erakundearen estandar etiko eta moralen babesa eta langileen eskubideen zaintza, antzeman eta konponduko dituzten ondorioetara iritsi nahi da soilik. Hori guztia, Segurtasun Administrazioako Laguntza Zerbitzuetako lan-kontratuko langileen Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren aurka joan gabe.

3.— Susmoa egongo dela ulertuko da dagokion ikerketa burutu ondoren, Erakunde horietan jazarpen moral edo sexuala egon dela dioen Segurtasun sailburuordearen ebazpena eman arte.

II. KAPITULUA BITARTEKOTZA-ALDIA

9. *artikulua*.— Xedea.

1.— Aldi honetan lortzea nahi dena da gatazka azkar, hitz eginda eta bitartekari baten laguntzarekin konpontzea. Bitartekariak gatazka konpontzeko jarraibideak ezarri eta proposamenak egingo ditu gatazka konpondu eta etorkizunean ez dadin berriro sortu horrelakorik.

2.— Erakundeak, bestalde, bitartekariari bere lana egiteko behar duen prestakuntza eta gai horretako adituen aholkularitza jasotzeko aukera emateko konpromisoa hartzen du.

10. *artikulua*.— Ikerketa-aldiaren hasiera.

1.— Aldi honi hasiera emango zaio agian jazarpena pairatu duenaren edo haren inguruan lan egin eta gertakarien berri duenaren idazkia jaso ondoren. Idazkian, idazkia egin duenaren ustez jazarpen moral edo sexualtzat hartzen diren gertakariak edo portaerak jasoko dira.

2.— Idazkia aurkezteko era:

a) Ustez jazarpena pairatu duen langilearen zuzendariari aurkeztuta.

b) Giza Baliabideen zuzendariari aurkeztuta, baldin eta jazarpena langilearen zuzendari edo hierarkikoki langilea baino gorago dagoen batengandik badator. Jazarpen-susmoa Segurtasun Sailburuordetzako Giza Baliabideen zuzendariari edo Euskal Herriko Polizia Ikastegiko zuzendariari badagokie, Segurtasun Sailburuordeari aurkeztuko zaio idazkia.

o de la Academia de Policía del País Vasco está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente Capítulo.

2.— Si existe esa sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo, y aunque el trabajador/a presuntamente acosado/a requiera la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de los órganos judiciales competentes, se realizará una investigación en el seno de la Viceconsejería de Seguridad o de la Academia de Policía del País Vasco. Con esta investigación se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Organización y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores/as. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de los servicios auxiliares de la Administración de Seguridad.

3.— Se entiende que existirá sospecha hasta que exista una resolución del Viceconsejero o Viceconsejera de Seguridad en la que se indique que ha existido acoso moral o sexual en esas organizaciones, y después de que se haya producido la investigación correspondiente.

CAPÍTULO II FASE DE MEDIACIÓN

Artículo 9.— Finalidad.

1.— En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador/a. Éste procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

2.— Por su parte, la Organización se compromete a poner a disposición del mediador/a la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de expertos/as en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

Artículo 10.— Iniciación de la fase de mediación.

1.— Esta fase se iniciará mediante un escrito del posible acosado/a, o persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso moral o sexual.

2.— La interposición del escrito se hará:

a) Ante el Director/a del trabajador/a presuntamente acosado.

b) Ante el Director/a de Recursos Humanos, si el acoso se produjera por un director/a o cargo jerárquicamente superior al trabajador/a adscrito. En el caso de que la sospecha de acoso recayese en el Director/a de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Seguridad o en el Director/a de la Academia de Policía del País Vasco, el escrito se presentará ante el Viceconsejero/a de Seguridad.

3.– Zuzendariak berak edo Zuzendariak beraiek ere, ofizioz, hasiera eman ahal izango diote aldi honi, langileen osasuna babesteko beharrezkoa dela uste dutenean.

11. artikulua.– Bitartekaria.

1.– Idazkia aurkeztu zaion zuzendaria izango da bitartekari. Ustez jazarria izan denak eta jazarleak zuzendaritza berean ez dutenean lan egiten, kasuan kasuko bi alderdien zuzendariak izango dira bitartekari.

2.– Errealitatea benetan zein den jakiteko asmoz, bitartekotza prestatzeko beharrezkoak diren jarduera guztiak egingo dituzte bitartekariak.

12. artikulua.– Bitartekaritza-bilera.

1.– Arazoari irtenbidea ematen saiatzeko, bitartekariak bi alderdiak bilerara deituko ditu idatziz. Egon daitekeen jazarpenari buruz bitartekariaren esku leudekeen agiriaren kopia erantsiko zaio deialdiari.

2.– Epea luzatzea gomenda dezaketen eta idatziz alderdien ezagutzan jarri behar diren arrazoi oinarrituak egon ezik, bitartekaritza-bilera zuzendariak/ek idatzia jaso ondorengo hamar egun baliodunen barruan egingo da. Epea beste hamar egun baliodunetara luzatu ahal izango da.

3.– Ezinbesteko arrazoiarengatik edo Legeak aurreikusitako abstentzio eta errefusatzeko arrazoiaren batean sartuta/k egoteagatik 11. artikuluan aipatutako bitartekariak/ek ezin izango balu/te bitartekaritza-bilera egin, Segurtasun Sailburuordea izango da erabakiko duena zein, saileko zuzendarien artean, arituko den bitartekari. Izendapen hau behar bezala jakinaraziko zaie ustezko jazarle eta jazarriari eta beren zuzendariari/ei.

13. artikulua.– Bitartekaritza-bilerara bertaratzea.

Nahi izanez gero, alderdiak, prebentzioko ordezkariaren batek lagunduta bertaratu ahal izango dira bilerara.

14. artikulua.– Bitartekaritza-aldiaren ebazpena.

1.– Bitartekariak/ek, bitartekaritza-bileratik hamabost egun baliodunen barruan, idatziz jasoko ditu/zte:

a) Bitartekaritza-aldian burututako ekintzak.

b) Arazoari irtenbidea emateko eskainitako neurriak, bitartekaritza-agiria izenekoan.

2.– Bitartekaritza-agiria gehienez ere hurrengo bost egun baliodunen barruan helaraziko zaie alderdiei.

3.– También podrá/n dar inicio a esta fase de oficio el propio director/a o los propios directores/as cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores/as.

Artículo 11.– Mediador/a.

1.– El director/a ante el que se ha presentado el escrito tendrá la consideración de mediador/a. En el caso de que el presunto acosado/a y acosador/a desempeñen su labor en distintas direcciones, los directores/as de ambos tendrán la consideración de mediadores.

2.– El/los mediador/es deberá/n realizar todas las actuaciones necesarias para preparar la actuación de mediación, con el fin de que tenga un conocimiento lo más ajustado posible a la realidad.

Artículo 12.– Reunión de mediación.

1.– El mediador/a citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar solución al problema. A esa citación se le acompañará copia de la documentación relativa al posible acoso que obrara en poder del mediador/a.

2.– La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el/los director/es, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El plazo podrá ampliarse durante diez días hábiles más.

3.– En el caso de que el/los mediador/es mencionado/s en el artículo 11 no pudiera/n llevar a cabo la reunión de mediación por causa de fuerza mayor o por estar incurso/s en alguna de las causas de abstención y recusación previstas en la ley, será el Viceconsejero/a de Seguridad el que determinará quién, de entre los directores/as de su departamento, actuará como mediador/a. Esta designación será debidamente comunicada al presunto acosador/a y acosado/a y a su/s director/es.

Artículo 13.– Asistencia a la reunión de mediación.

Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por un delegado/a de prevención.

Artículo 14.– Resolución de la fase de mediación.

1.– El/los mediador/es, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la reunión de mediación recogerá/n por escrito:

a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.

b) Las medidas propuestas para dar solución al problema, en el denominado documento de mediación.

2.– El documento de mediación será comunicado a las partes, como máximo, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

III. KAPITULUA
GATAZKAREN EBAZPEN-ALDIAREN
HASIERA ETA IKERKETA
BATZORDEAREN OSAERA

15. artikulua.— Gatazkaren ebazpen-aldiaren hasiera.

Honako kasuetan emango zaio hasiera aldi honi:

a) Bitartekotza-aldia edo bitartekariak proposatuta neurriak onartzen ez dituztenean alderdiek.

b) Bitartekotza-aldia ezin izan denean gauzatu ezin bestean.

c) Bitartekotza-aldian proposatutako neurriek gatazka ez dutenean konpondu.

d) Agian jazarpena pairatu duenaren egoera fisikoa edo psikikoa dela-eta onena bitartekotzara ez agertzea denean. Kasu horietan Herrizaingoko Prebentzio Zerbitzuko medikuak jakinaren gainean jarriko dira.

16. artikulua.— Gatazkaren ebazpen-aldia hasteko modua.

1.— Aurreko artikuluan aipatutako kasuren bat emango balitz, gatazkaren ebazpen-aldi ofizialari egingo zaio hasiera alderdietako edozeinek edo bitartekariak egindako idazki bidez.

2.— Idazkia Segurtasun Sailburuordetzaren Giza Baliabideen zuzendariari edo Euskal Herriko Polizia Ikastegiaren zuzendariari bidaliko zaie, jazarpenak haietaren batek egin izanaren susmoa dagonean ezik. Kasu horietan, idazkia Segurtasun Sailburuordeari zuzenduko zaio. Kasua bada, bitartekotzako eta egoki irizitako agirien kopia erantsiko zaio idazkiari.

17. artikulua.— Ikerketa Batzordearen osaera.

1.— Segurtasun Sailburuordetzako Giza Baliabideen Zuzendaritzak Sailburuordetzako langileei dagokienean edo Euskal Herriko Polizia Ikastegiaren Zuzendaritzak bertako langileei dagokienean edo, hala badagokio, Segurtasun Sailburuordeak Ikerketa Batzordea osatuko du alderdietako edozeinen edo bitartekarien idazkia jasotzen denetik aurrera hamar egun balioduneko epean.

2.— Ondokoek osatuko dute Ikerketa Batzordea:

a) Segurtasun Sailburuordetzako Giza Baliabideen Zuzendaritzako ordezkari bat. Lehendakari lanetan arituko da eta Giza Baliabideen zuzendariak izendatuko du, edo Euskal Herriko Polizia Ikastegiko ordezkari bat, EHPIko zuzendariak izendatuko duena, gatazka EHPIren lan-esparruan izan bada, edo Segurtasun Sailburuordetzaren ordezkari bat, jazarpena aurretik aipatutako zuzendarietaren batek egin izanaren susmoa dagoen kasuetan.

CAPÍTULO III
INICIO DE LA FASE DE RESOLUCIÓN
DEL CONFLICTO Y CONSTITUCIÓN
DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Artículo 15.— Iniciación de la fase de resolución del conflicto.

Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador/a.

b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.

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

d) Cuando el estado físico o psíquico del posible acusado/a aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Servicio de Prevención del Departamento de Interior.

Artículo 16.— Modo de iniciar la fase de resolución del conflicto.

1.— Si se diese cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo anterior, se deberá dar inicio a la fase de resolución oficial del conflicto mediante un escrito de cualquiera de las partes o del/los mediador/es.

2.— Ese escrito se dirigirá al Director/a de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Seguridad o al Director/a de la Academia de Policía del País Vasco, salvo en que la sospecha de acoso recayese en alguno de ellos, en cuyo caso el escrito se dirigirá al Viceconsejero/a de Seguridad. A ese escrito se le acompañará una copia del documento de mediación, si es que aquella ha tenido lugar y aquellos otros documentos que se consideren oportunos.

Artículo 17.— Constitución de la Comisión de Investigación.

1.— La Dirección de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Seguridad respecto al personal adscrito a la Viceconsejería, o la Dirección de la Academia de Policía del País Vasco respecto a su personal, o en su caso el Viceconsejero de Seguridad constituirá una Comisión de Investigación en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes o del/los mediador/res correspondiente/s.

2.— La Comisión de Investigación estará formada por:

a) 1 Representante de la Dirección de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Seguridad, que tendrá la consideración de presidente y lo designará el Director/a de Recursos Humanos o 1 Representante de la Academia de Policía del País Vasco que lo designará el Director/a de la Academia de Policía del País Vasco, cuando el conflicto se haya producido dentro de su ámbito o 1 representante de la Viceconsejería de Seguridad para el caso de que la sospecha de acoso recayese en cualquiera de los anteriores Directores.

b) Prebentzio Zerbitzuko kide bat. Segurtasun Sailburuordetzako Giza Baliabideen zuzendariak izendatuko du.

c) Segurtasun Administrazioa laguntza zerbitzuetako lan-kontratuko langileen Prebentzioko edo Pertsonaleko ordezkari bat edo Euskal Herriko Polizia Ikastegiko ordezkari bat, gatazka bere lan-esparruan eman bada.

d) Idazkari bat. Segurtasun Sailburu-ordetzako Giza Baliabideen zuzendariak izendatuko du edo Euskal Herriko Polizia Ikastegiko zuzendariak edo, hala bada-gokio, Segurtasun Sailburuordetzak.

Prebentzioko edo Pertsonaleko hainbat ordezkari proposatuko dituzte aipatu eremuko sindikatuek Ikerketa Batzordea osatzeko, betiere hauteskunde sindikalean lortutako ordezkariaren arabera. Gehienez 10 lagunek osatzen duten zerrenda batean sartuko dira ordezkariok. Zerrenda horretan dauden izenen artetik eta alfabeto-hurrenkerari zorrotz jarraituz hartuko da batzordeko kide izango den prebentzioko edo pertsonaleko ordezkaria.

18. artikulua.— Batzordeko idazkaria.

Batzordeko idazkaria zuzenbidean lizentziadun pertsona bat izango da.

19. artikulua.— Batzordea jarduteko araubidea.

Batzordearen jarduera ondokoa aintzat hartuta arautuko da:

a) Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen xedapenak, kide anitzeko organoen jardunbideari dagozkienak.

b) Agindu honetako xedapenak.

c) Jarduerako barne-araudian ezarritakoa.

20. artikulua.— Alderdiei jakinaraztea.

1.— Ikerketa Batzordeko kide izango diren pertsonen izenak jakinaraziko dizkie alderdiei Agindu honetako 17. artikulua arabera Batzordea eratzeke arduraduen pertsonak Ikerketa Batzordea osatzen denetik aurrera 5 egun balioduneko epean. Orobat, espedienteen dauden agiri guztien kopiak bidaliko dizkie.

2.— Jakinarazpena egiten den egunetik aurrera 5 egun balioduneko epea irekiko da alegazioak egiteko.

IV. KAPITULUA BATZORDEAREN JARDUERA-PROZEDURA

21. artikulua.— Aurretiazko jarduerak.

Lehenengo bilera, nolanahi ere, 20. artikuluan ezarritzen den alegazioak egiteko epea amaituta gero egingo

b) 1 miembro del Servicio de Prevención, que designará el Director/a de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Seguridad.

c) 1 delegado/a de prevención o de personal del personal laboral de los servicios auxiliares de la Administración de Seguridad o de la Academia de Policía del País Vasco en el caso de que el conflicto se produzca dentro su ámbito de actuación.

d) 1 secretario/a, que será designado por la Dirección de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Seguridad o por la Dirección de la Academia de Policía del País Vasco o por la Viceconsejería de Seguridad, en su caso.

Las centrales sindicales del ámbito mencionado propondrán para formar parte de la Comisión de Investigación un número de delegados/as de prevención o personal, conforme a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales, que entrará a formar parte de una lista con un máximo de 10 componentes. De entre los nombres que aparezcan en esa lista se designará por riguroso orden alfabético el delegado/a de prevención o personal que formará parte de la comisión.

Artículo 18.— Secretario de la Comisión.

El Secretario/a de la Comisión será una persona licenciada en derecho.

Artículo 19.— Régimen de Funcionamiento de la Comisión.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por:

a) Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

b) Las disposiciones de la presente Orden.

c) Lo dispuesto en su Reglamento Interno de Funcionamiento.

Artículo 20.— Comunicación a las partes.

1.— La persona encargada de constituir la Comisión, conforme a lo regulado en el artículo 17 de la presente Orden, comunicará a las partes quiénes son las personas designadas para formar parte de la Comisión de Investigación en el plazo de 5 días hábiles desde su constitución. Igualmente, les remitirá copia de toda la documentación obrante en el expediente.

2.— A partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de alegaciones de 5 días hábiles.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN

Artículo 21.— Actuaciones previas.

En su primera reunión, que en cualquier caso se celebrará después de haber finalizado el plazo para hacer

da, eta bertan espedientean dagoen dokumentazioa aztertu ondoren ondokoa erabakiko da:

a) Ikerketa amaitutzat ematea, lanean jazarpenik ez dela egon iritzi diolako. Erabaki hori aho batez hartuko da, arrazoitu egin beharko da, idatziz jaso eta alderdiei modu egokian jakinarazi.

b) Ikerketa jarraitzea.

22. artikulua.— Ikerketa.

1.— Ikerketa Batzordeak jazarpen moral edo sexualik egon den zehazteko ikerketa-aldiko jarduera egokiak burutuko ditu.

2.— Ikerketa burutzeko beharrezko diren irizpen-osaigai guztiak eduki ahal izateko, Segurtasun Sailburuordetzako Zuzenda-ritzek eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiko Zuzendaritzak Ikerketa Batzordeari laguntza eman beharko diote honek eskatzen dienean.

23. artikulua.— Alderdiekin bilerak.

1.— Ikerketaz gain, alderdiekin bilera egingo du Batzordeak, batera edo aparte.

2.— Batzordeko kide ez izan baina gaiarekin zerikusi zuzena duten pertsonak gonbidatu ahal izango ditu bilerara Batzordeak, dela egoeraren testigu izan direlako, dela gaian adituak direlako. Kasu horretan, bilerara deituak izan diren pertsonen izenak jakinaraziko zaizkie alderdiei.

24. artikulua.— Bilerara bertaratzea.

Aurreko artikuluan aurreikusitako bilerara prebentzioko edo sindikatuko ordezkari batekin edo beharrezkotzat jotzen den beste edozein pertsonarekin bertaratu ahal izango dira alderdiak. Edonola ere, pertsona batek baino gehiagok ezingo die bilerara lagundu.

25. artikulua.— Ikerketa-aldiaren ebazpena.

1.— Ikerketa amaitzen denetik aurrera hilabeteko epean gehienez ere Ikerketa Batzordeak txostena egingo du, non esango den Batzordearen ustez, jazarpenik egon den ala ez, eta emango arazoa konpontzeko proposatzen diren neurriak.

2.— Ikerketa Batzordeak Segurtasun sailburuordeari jakinaraziko dizkio txostenaren ondorioak. Sailburuordeak berriazko ebazpena emango du.

3.— Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 8/1997 Legeko 15. artikuluaaren arabera, sortu den lan-arriskua gutxitzeko edo amaitzeko beharrezko diren neurri zuzentzaileak proposatuko dira ebazpen horretan, eta 2001eko apirilaren 10ean EHAA-n argitaratutako Segurtasun Administrazioako Laguntza Zerbitzuetako Lan-kontratuko langileen Hitzarmen Kolektiboan eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onetsi zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Hereje Dekretuan ezarritakoaren arabera, kasuan kasu egiaztatu-

alegaciones que establece el artículo 20, y estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá:

a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso laboral. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.

b) Continuar con la investigación.

Artículo 22.— Investigación.

1.— La Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para determinar si ha existido o no acoso moral o sexual.

2.— Las Direcciones de la Viceconsejería de Seguridad y la Dirección de la Academia de Policía del País Vasco deberán colaborar con la Comisión de Investigación en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Artículo 23.— Reunión con las partes.

1.— Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente.

2.— La Comisión podrá invitar a asistir a la reunión a personas, que aunque no forman parte de la Comisión, tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o por ser expertos en la materia. En este caso, se les indicará a las partes las personas que van a asistir a la reunión para la que han sido convocadas.

Artículo 24.— Asistencia a la reunión.

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior, acompañadas por un delegado/a de prevención o sindical, o por cualquier otra persona que estimen necesario. En cualquier caso no podrán asistir acompañados por más de una persona.

Artículo 25.— Resolución de la fase de investigación.

1.— En el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe, en el que se indicará si ha existido, a juicio de la Comisión, acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema.

2.— La Comisión de Investigación comunicará al Viceconsejero/a de Seguridad las conclusiones de su informe, el cual dictará la resolución pertinente.

3.— En dicha resolución se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido, conforme al artículo 15 de la Ley 8/1997, de Prevención de Riesgos Laborales, se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de los servicios auxiliares de la administración de seguridad publicado en el Boletín Oficial del País Vas-

tako egitateen arabera arau-hauste oso larria, larria edo arina egiteagatik zehapen-espediente irekitzeko eskatu ahal izango da. Orobat, neurri zuzentzaileen aplikazioa nori dagokion zehaztuko da.

26. artikulua.— Neurri zuzentzaileen aplikazioaren kontrola.

Proposatutako neurri zuzentzaileen eraginkortasuna kontrolatzea Prebentzio Zerbitzuari dagokio.

V. KAPITULUA PROZEDURAREN BERMEAK

27. artikulua.— Isiltasun betebeharra.

Segurtasun Sailburuordetzarekin edo Euskal Herriko Polizia Ikastegiarekin zerbitzu-lotura izan eta prozedura honetan aurreikusitako edozein alditan parte hartu duen pertsona orori isiltasun betebeharra eskatu zaio, Segurtasun Administrazioaren Laguntza Zerbitzuetako Lan-kontratuko langileen Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoaren arabera. Araua ez bada betetzen, diziplina gaietan eskumena duen Zuzendaritzak ofizioz dagokion prozedurari ekingo dio.

28. artikulua.— Intimitaterako eskubidearen babesa.

1.— Prozedura honetan parte hartzen duten pertsonen intimitaterako eskubidearen babesa bermatuko da beti.

2.— Prozedura honetan sortutako datu pertsonalak Datu Pertsonalak Babesteko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak araututakoaren eta Titulartasun Publikoko Datu Pertsonalen Fitxategiak eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa sortzeari buruzko otsailaren 25eko 2/2004 Legearen arabera erabiliko dira.

29. artikulua.— Langileen eskubidea beren osasunaren erabateko babesa izateko.

Administrazioaren eremuan jazarpen morala pairatu duten langileen osasunaren behar bezalako babesa bermatzeko beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak hartuko ditu Administrazioak. Gainera, antolaketa aldetik eta psikologikoki behar duen laguntza emango dio erabat senda dadin.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Baldin eta lantokia partekatzen duten Administrazio honetako eta kanpoko enpresa bateko langileen artean jazarpen psikologikorik ematen bada, agindu honetan jasotako ikerketa-prozedura aplikatuko da.

Lan-Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 24. artikuluen arabera, eraginda-

ko el 10 de abril de 2001 y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se determinará a quién o quiénes corresponde la aplicación de las medidas correctoras.

Artículo 26.— Control de la aplicación de las medidas correctoras.

Corresponderá al Servicio de Prevención el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

CAPÍTULO V GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 27.— Deber de sigilo.

A toda aquella persona que tenga un relación de servicio con la Viceconsejería de Seguridad o la Academia de Policía del País Vasco y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad. La Dirección competente en materia disciplinaria iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento.

Artículo 28.— 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 registrará por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos personal y por la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos.

Artículo 29.— Derecho de los trabajadores/as a una protección integral de la salud.

La Administración adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud del/la trabajador/a que haya sido víctima de acoso moral en su ámbito. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores/as de esta Administración y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en esta Orden.

Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresas afectadas y la Ad-

ko enpresen eta Administrazioaren artean koordinatuta aplikatuko dira neurri zuzentzaileak.

AZKEN XEDAPENAK

Lebenengoa.— Segurtasun sailburuordeak ahalmena izango du agindu hau garatzeko beharrezkoak izan daitezkeen alderdi osagarriak garatzeko.

Bigarrena.— Agindu hau indarrean sartzen denetik aurrera hiru hilabeteko epean Ikerketa Batzordearen funtzionamenduaren barne-araudia sortuko da.

Segurtasun Sailburuordetza eta Euskal Herriko Polizia Ikastegiaren eremuko Segurtasun eta Lan-osasuneko Batzordeari eskatuko zaio funtzionamendu-araudi horri buruzko aholkua.

Hirugarrena.— Agindu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharramunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2007ko uztailaren 11.

Herrizaingo sailburua,
JAVIER BALZA AGUILERA.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO AUZITEGI NAGUSIA

4444

EDIKTUA, Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzietako Salarena, urtarrilaren 31ko 15/2006 Dekretuaren 4.C) artikuluan ezarritako irizpidea deuseza deklaratzeko duena.

Ignacio Javier Iturzaeta Aguirresarobe jaunaren ordezkartzak 299/06 zenbakiko administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkeztu du urtarrilaren 31ko 15/2006 Dekretuaren aurka; dekretu hori Hiri-Jabetzaren Ganbera Ofizialetako langileen eta ondasunen erregimenari eta destinoari buruzkoa da (EHAA, 2006-02-21ekoa). Errekurtso horren gaineko epaia eman da eta epaia irmo bihurtu da; hau dio epaitzak:

Urtarrilaren 31ko 15/2006 Dekretuaren 4.C) artikuluan ezarritako irizpidea deuseza deklaratzeko, 4/1998 Errege Lege-dekretuaren Xedapen Gehigarri Bakararren A) idatz-zatia ez betetzeagatik.

Eta denek jakin dezaten ematen da esandakoaren berri, Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen

ministración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— Se faculta al Viceconsejero de Seguridad para el desarrollo de los aspectos complementarios que pudieran parecer necesarios para el desarrollo de la presente Orden.

Segunda.— Se elaborará un reglamento interno de funcionamiento de la Comisión de Investigación en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Orden.

Este reglamento de funcionamiento deberá ser consultado con el Comité de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de la Viceconsejería de Seguridad y de la Academia de Policía del País Vasco.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 11 de julio de 2007.

El Consejero de Interior,
JAVIER BALZA AGUILERA.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

4444

EDICTO de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que declara nulo el criterio establecido en el artículo 4.C) del Decreto 15/2006, de 31 de enero.

Se hace saber que en el recurso contencioso-administrativo número 299/06 -promovido por la representación de D. Ignacio-Javier Iturzaeta Aguirresarobe contra el Decreto 15/2006, de 31 de enero (BOPV 21-02-2006) sobre régimen y destino del personal y patrimonio de las Cámaras Oficiales de la Propiedad Urbana-, se ha dictado sentencia el 16-02-2007, que ha alcanzado el carácter de firme, en cuyo fallo se ha acordado:

Declarar nulo el criterio establecido en el artículo 4.C) del Decreto 15/2006, de 31 de enero, por no respetar los límites de la Disposición Adicional Única apartado A) del RD-Ley 4/1998.

Lo que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora