

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

IDIAZABALGO UDALA

Iragarkia

Udalbatzak, 2020ko urtarrilaren 31n egindako ohiko bileran, aho batez, onartu du, besteak beste, «Idiazabalgo Udalean laneko gatazka, jazarpena eta indarkeria matxista dagoenean jarduteko instrukzioa, eta gatazkak ebazteko batzordeko kideak izendatzea» Udalhitz (Toki erakundeetako langileen lan baldintzak arautzen dituen hitzarmena) hitzarmenaren esparruan.

Argitaratzen da urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartzen duen Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 38.6 artikulua xedatu-takoari jarraituz.

Idiazabal, 2020ko apirilaren 30a.—Alkatea. (1995)

Laneko gatazka, jazarpena eta indarkeria matxista dagoenean jarduteko instrukzioa, eta gatazkak ebazteko batzordeko kideen izendapena.

Lan-erakunde guztiek, herri-administrazioak barne, beren langileen lan-baldintzen hobekuntza bultzatu eta segurtasunaren eta osasunaren babes-maila igo behar dutela agintzen du Laneko Arriskuen Prebentzioarako azaroaren 8ko 31/1995 Legeak (aurrerantzean, LAP). 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.

Idiazabalgo udalak Udalhitz (Toki erakundeetako langileen lan baldintzak arautzen dituen hitzarmena) hitzarmena onartu zuen. Hitzarmeneko «Aukera Berdintasuna. Laneko jazarpenaren eta genero indarkeriaren kontrako babes neurriak» izeneko XVI. Kapituluak hartu behar diren babes neurriak eta bete behar diren prozedurak arautzen ditu.

Administrazio honek Udalhitz (Toki erakundeetako langileen lan baldintzak arautzen dituen hitzarmena) hitzarmenaren 128. artikuluan eta ondorengo artikuluetan jasotako neurri eta prozedurak gauzatu nahi ditu; halaber, batzordea gatazken hautematean eta Kudeaketan prestatzea eta gaitzea nahi du, besteak beste, udaleko langileen artean bitartekaritza-lanak egin ahal izan ditzan eta gatazka egoerak gara daitezen saihestu dezan.

Laneko harremanetan, giza harremanen barruan egonik, tirabirak eta desadostasunak sor daitezke langileen artean, lan-kideak, nagusiak zein mendeakoz izan, eta, batzuetan, gatazka sor daiteke, askotariko arrazoiak direla medio: lanaren antolamendua, harreman pertsonalak edo langilearen ezaugarri pertsonalak, besteak beste.

Gatazkak ez dira berez negatiboak; izan ere, behar bezala heltzen bazaie eta alderdi guztiak pozik geratzeko moduan ebazten badira, hobetzeko aukera bihur daiteke erakundearentzat. Alabaina, ez badira garaiz eta egokiro konpontzen, ondorio kaltegarriak izan ditzakete zenbait arlotan (pertsonala, laneko

AYUNTAMIENTO DE IDIAZABAL

Anuncio

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 31 de enero de 2020, ha acordado, entre otros, por unanimidad, aprobar la «Instrucción para la actuación en casos de conflicto en el trabajo, acoso y violencia machista en el trabajo, y designación de los miembros de la comisión para la resolución de conflictos en el Ayuntamiento de Idiazabal» en el marco de Udalhitz-Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de las Instituciones Locales vascas.

Se procede a su publicación en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Idiazabal, a 30 de abril de 2020.—El alcalde. (1995)

Instrucción para la actuación en casos de conflicto en el trabajo, acoso y violencia machista, y designación de los miembros de la comisión para la resolución de conflictos.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPL) establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando 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.

El Ayuntamiento de Idiazabal aprobó Udalhitz-Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de las Instituciones Locales vascas. El Capítulo XVI «Igualdad de Oportunidades. Medidas de Protección contra el Acoso Laboral y la Violencia de Género» regula distintas medidas de protección y procedimientos a seguir.

Es deseo de esta Administración desarrollar las medidas y procedimientos previstos en los artículos 128 y siguientes de Udalhitz-Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de las Instituciones Locales vascas, impulsar la formación en la detección y gestión de conflictos e incluso la capacitación de una comisión que, entre otras, pueda efectuar labores de mediación entre el personal municipal y evitar el desarrollo de estas situaciones de conflicto.

En las relaciones laborales, las cuales forman parte de las relaciones humanas, pueden surgir desavenencias o desacuerdos entre los trabajadores, sean compañeros, superiores o subordinados, y, en ocasiones, puede desembocar en un conflicto por diferentes causas, por la organización del trabajo, por las relaciones personales o por las características propias individuales del trabajador.

Los conflictos no tienen en sí mismo un componente negativo pues si es abordado y se resuelve de forma satisfactoria para todas las partes, puede convertirse en una oportunidad de mejora para la organización. Sin embargo, si no se resuelve en tiempo y forma adecuados, puede producir efectos negativos en

giroa, zerbitzu prestazioa...), eta jazarpen egoera batera eraman dezake, zeinak bestelako tratamendua beharko duen.

Erakunde honetan, langile edo langile-talde batek, prebentzio delegatu diren sindikatu-ordezkariek, zerbitzuen zuzendaritzak edo langileen burutza arazo bat salatzen badu, edo Prebentzio Zerbitzuak egindako osasunaren zaintza laneko gatazka baten ondoriozko arrisku psikosozial batekin lotutako koadro kliniko bat hautematen bada, berdintasuneko zenbait jarduketa uniforme gauzatu beharko dira, egoera kudeatu eta lan-tzeko.

Nolanahi ere, prozedura guztiek dute oinarri laneko jazarpena «laneko indarkeria» kontzeptu orokorrearekin bat datorrela eta gupidarik gabe konpondu behar dela dioen ideia. Gainera, ezin da alde batera utzi laneko sexu-jazarpena, baina kasu horretan 4/2005 Legea, martxoaren 18koa, Emakume eta Gizonezkoen arteko Berdintasunerakoa hartu da kontuan.

Amaitzeko, nabarmendu behar da Administrazio honek langileen eskubideen errespetuaren arloko informazioa eta hezkuntza sustatu nahi duela langileen artean. Ildo horretan, funtsezkotzat jotzen dira laneko printzipioei eta oinarritzko eskubideei buruz Lanaren Nazioarteko Erakundeak egindako Adierazpena eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria.

Adierazitakoagatik, eta eskuordetutako eskumenez baliatuz, ordezkarri sindikalek prebentzio-delegatu diren heinean egindako proposamenari jarraikiz, instrukzio hau eman da:

INSTRUKZIOA

Lehenengoa. Xedea.

Instrukzio honen xedea da Udalhitza (Toki erakundeetako langileen lan baldintzak arautzen dituen hitzarmena) hitzarmenaren 128. artikuluan eta ondorengo artikuluetan jasotako neurri eta prozedurak gauzatzea; zehazki:

— Gatazka egoera dagoenean protokolo bat gauzatzea, gatazkak ebazteko aukera eta bitartekaritzaren irismena araututa.

— Laneko gatazken agerpena prebenitu eta saihestea.

— Gatazkek konpontzeko batzordea osatuko duten kideak izendatzea.

Bigarrena. Aplikazio-eremua.

Instrukzio hau udaleko langile guztiei aplikatuko zaie, hala kontratu finkoa nola aldi baterakoa dutenei, kontuan hartu gabe haien lan harremana estatutuen arabera, funtzionarioena edo lan kontratuko den, bai eta udalaren mendeko erakundeetako langileei ere.

Instrukzio hau aplikatzetik salbuetsita geratuko dira:

1. Kanpoko indarkeria egoerak, udaleko langileen eta Udaletik edo horren mendeko erakundeetatik kanpoko edozein pertsonarekin gertatzen direnak.

2. Udaleko edo horren mendeko erakundeetako langileen eta beren jardueran lantoki berean gauzatzen duten kanpoko enpresetako langileen artean egon daitezkeen gatazka egoerak. Horrelakoetan, beharrezko neurriak hartuko dira, enpresa jardueren koordinazioaren arloan LAPlan aurreikusitakoari jarraikiz, gatazkari ekiteko moduari buruz bi enpresen artean adostasuna lortze aldera.

3. Egoerak kanpoko enpresetako langileei soilik eragiten dienean, beharrezko neurriak hartuko dira enpresa horiei hautemandako egoeraren berri emateko.

varios ámbitos (personal, ambiente laboral, prestación de servicios...) e incluso pueden dar lugar a una situación de acoso, que merece un tratamiento diferenciado.

En esta organización, ante la denuncia de un problema por un empleado o grupo de empleados, por los representantes sindicales en calidad de delegados de prevención, por la dirección de los servicios o por la jefatura de personal, o el hecho de que en el transcurso de la vigilancia de la salud realizada por el Servicio de Prevención se constata la existencia de un cuadro clínico que pudiera estar relacionado con un riesgo psicosocial derivado de un conflicto de trabajo, se deberán llevar a cabo una serie de actuaciones uniformes e igualitarias dirigidas a la gestión y abordaje global de la situación.

De cualquier forma, en todo el procedimiento subyace 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. 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.

Por lo expuesto, y en el ejercicio de las competencias atribuidas, a propuesta de los representantes sindicales en calidad de delegados de prevención, se dicta la siguiente

INSTRUCCIÓN

Primero. Objeto.

El objeto de la presente instrucción es el desarrollo de las medidas y procedimientos establecidos en los artículos 128 y siguientes del Udalhitza-Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de las Instituciones Locales vascas; en particular:

— Desarrollar un protocolo ante una situación de conflicto, regulando la posibilidad y el alcance de la mediación para la resolución de conflictos.

— Prevenir y evitar la aparición de conflictos de origen laboral.

— Designar los miembros de la Comisión de Resolución de Conflictos.

Segundo. Ámbito de aplicación.

La presente Instrucción será de aplicación a todo el personal municipal, tanto de carácter fijo como temporal, con independencia de su relación de empleo estatutaria, funcionarial, laboral así como al personal de sus entes dependientes.

Quedan excluidas de la aplicación de esta instrucción:

1. Las situaciones de violencia externa, que tienen lugar entre personal municipal y cualquier otra persona ajena al Ayuntamiento o entes dependientes.

2. Las situaciones de conflicto que puedan afectar a personal del Ayuntamiento o entes dependientes y personal de una empresa externa que realice su actividad en el mismo centro de trabajo. En este caso se adoptarán las medidas necesarias de acuerdo con lo previsto en la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales, con la finalidad de llegar a un consenso entre ambas empresas sobre la forma de abordar el conflicto.

3. Si la situación afectara únicamente a personal de empresas externas, se adoptarán las medidas necesarias para poner en conocimiento de dichas empresas la situación detectada.

Hirugarrena. Gatazka egoera eta jazarpen motak.

Bi pertsona edo taldek edo gehiagok laneko desadostasuna edo aurkako interesak dituzten egoera, baldin eta ez badu laneko betebeharrak ez betetzea edo diziplinazko arau-hausterik egitea ekartzen.

Gatazka egoeraren jatorria langileen arteko desadostasunetan dago, zeinak ezin izan diren ohiko bideetatik ebatzi eta ki-deen, nagusien eta mendekoen ohiko lana oztopatzen duten. Ez dira gatazkatzat joko laneko harremanean gertatutako desadostasun puntualen ondoriozko egoera isolatuak.

Europar Batasunaren definizioarekin bat, «jazarpen moral-tzat» honako hau hartuko da: jokabide baztertzaila, iraintzaila, umiliagarri, laidoagarri edo zakar oro; edota langilearen bizitza pribatuan sartzea, baldin eta lan-ingurunean zeinahi pertsonaren duintasunaren kontra eraso egiteko moduan gauzatu bada, hala langileari berari ospea kentzeko nola langileak gauzatu-tako lanari sinesgarritasuna kentzeko, betiere erasoa jasan duen pertsonari kalte psikikoa edota fisikoa eragin bazaio.

Sexu jazarpentzat hartzen da sexu izaera duen edozein jokabide, erakundearen eremuan edo zuzendaritzan egina, lan harremanagatik edo horren ondorioz gertatu bada, zeinetan biktima-ren enpleguari edo lan baldintzei eragiten dien mehatxu bat planteatzen den, sexu probetxua lortzeko xedez edo, edozein kasutan, biktimari larderiako laneko ingurune iraingarria edo etsaitasunezkoa sortzeko xedez edo ondorio horrekin.

Bi sexu jazarpen mota daude: trukeko edo xantaiako jazarpena eta inguruneko jazarpena.

a) Trukeko edo xantaiako jazarpena: nagusi hierarkikoak edo jazarpena jasaten duen pertsonaren enpleguan eta lan baldintzetan eragina izan dezaketen pertsonen egiten dutena.

b) Inguruneko jazarpena: jazarpena jasaten duen pertsonari larderiako laneko ingurune iraingarria edo etsaitasunezkoa sortzen dion jokabidea.

Sexuan oinarritutako jazarpena da genero estereotipoekin lotuta edo horietan oinarrituta dagoen jokabide oro (sexuagatik emakume eta gizonengana izandako aurreiritziak eta diskriminaziozko tratua), erakundearen eremuan edo zuzendaritzan modu sistematikoan gauzatu badira, edo ondorioztat badute pertsona baten duintasuna eta integritate fisiko edo psikikoa erasotzea eta larderiako ingurune iraingarri edo etsaitasunezkoa sortzea, eta biktimaren enplegua arriskuan jar badezakete, batez ere, jarduketara horiek sexu aukerarekin edo amatasunarekin, aitatasunarekin eta familiako zaintzak bere gain hartzearekin lotuta dauden.

Sexu joeragatik egindako jazarpena da pertsona baten sexu joeran, genero identitatean eta/edo genero adierazpenean oinarritutako edozein jokabide, baldin eta xedetzat edo ondorioztat badute pertsona baten duintasuna eta integritate fisiko edo psikikoa erasotzea eta larderiako ingurune iraingarri edo etsaitasunezkoa sortzea.

Laugarrena. Laneko gatazkak ebazteko batzordea.

1. Laneko gatazkak ebazteko Batzordea sortu da, eta horren eginkizun, partaide eta helburuak ezaugarri hauen arabera ezarriko dira:

Kide hauek izango ditu:

a) Presidentea: alkatea; gatazkako aldeetako bat bada, lehenengo alkateordea.

b) Batzordekideak:

1.— Funtzionarioen prebentzioko delegatua; gatazkako aldeetako bat bada, antzinatez handiena duen funtzionarioa.

Tercero. Situación de conflicto y tipos de acoso.

Situación en la que dos o más personas o grupos antagonizan o presentan una oposición de intereses de carácter laboral que no suponga un incumplimiento de las obligaciones laborales o profesionales ni implique tipo ilícito o disciplinario alguno.

La situación de conflicto tiene su origen en desavenencias o desacuerdos entre los trabajadores, que no han podido resolverse por las vías habituales y suponen una interferencia con el trabajo habitual de compañeros, superiores o subordinados. No se considerarán conflicto aquellas situaciones aisladas o derivadas de desencuentros puntuales en una relación laboral.

De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por acoso moral todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Se entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la organización, con motivo o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

a) Acoso de intercambio o chantaje sexual: el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

b) Acoso ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Acoso por razón de sexo es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de la organización, o que tiene como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y ascunción de otros cuidados familiares.

Acoso por orientación sexual es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Cuarto. Comisión para la resolución de conflictos en el trabajo.

1. Se crea la Comisión para la Resolución de Conflictos en el trabajo, cuyas funciones, componentes y objetivos se llevarán a efecto conforme a las siguientes características:

Estará compuesta por los siguientes miembros:

a) Presidencia: Alcaldía; en caso de que fuera parte en el conflicto, el/la Primer/a Teniente de Alcalde.

b) Vocales:

1.— Delegado/a de Prevención del personal funcionario; en caso de ser parte en el conflicto, la persona funcionaria de mayor antigüedad.

2.— Lan kontratudun langileen prebentzioko delegatua; gatazkako aldeetako bat bada, antzintasunik handiena duen lan kontratudun langilea.

2. Batzordeak, beharrezkotzat jotzen badu, prebentzio publiko eta pribatuaren arloan espezialistak diren pertsonen aholkularitza eska dezake, bai eta, hala badagokio, gatazken ebazpeneko adituena ere.

3. Batzordearen eginkizunak hauek izango dira:

a) Gatazkaren egoera ezagutzea.

b) Talde ikertzaile moduan aritzea.

c) Laneko gatazken prebentziorako eta langileen sentikortasunerako ekintza-ildo orokorren garapena aztertzea.

d) Bitartekaria izendatzea.

4. Udaleko idazkaria izango da Batzordeko idazkari.

5. Bitartekariak laneko arriskuen prebentzioan prestakuntza espezializatu egiaztatua izango du. Bitartekaritza gatazkak konpontzeko beste tresna bat izan daiteke, Batzordeak horrelako esku hartzea beharrezkotzat jotzen badu.

Bitartekariak bere jarduketan berri emango du, Batzordeak dagozkion ondorioak atera ahal izan ditzan.

Bosgarrena. Jazarpena dagoela erabakitzeko prozedura.

Laneko jazarpena dagoen ala ez ikerketen bidez argitzera bideraturiko prozedura formal hau izango da.

Prozedura hasteko, salaketa bat aurkeztu behar zaio alkateari, idatziz, gertakariak ahalik eta zehatzen zerrendatuta. Honako hauek dute eskumena prozedura hasteko: enplegatu edo enplegatu talde bat, prebentzioko delegatu diren sindikatu-ordezkariek, zerbitzuen zuzendaritza, langileen buruzagitza edo Prebentzio Zerbitzuak, osasunaren zaintzan laneko gatazka baten ondoriozko arrisku psikosozial batekin lotutako koadro kliniko bat hautematen bada.

Salaketa egitearen ondorioz, informazio-espediente zabalduko da. Espediente horren bidez gertakariak aztertuko dira. Hortaz, gertakari salatuak argitze aldera, alderdi guztiei banaka entzungo zaizkie esan beharrekoak.

Gatazkek Ebazteko Batzordeak, gehienez ere 10 egun balioduneko epean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea komenigarria den espediente bat zabaltzea, edo bitartekaritzako prozesu bat hastea.

Seigarrena. Bitartekaritzako bilera.

1. Bitartekariak arazoa konpontzeko bilerara joateko deingingo die alderdi guztiei, idatziz. Deialdi horrekin batera, balizko gatazka edo jazarpenari buruz bitartekariak duen dokumentazioaren kopia igorriko da.

2. Bitartekaritzako bilera alderdi guztiek idatzia jaso eta hamar egun baliodun geroago egingo da, epea zabaltzeko arrazoi justifikaturik egon ezean, zeinak alderdi guztiei jakinarazi beharko zaizkien, idatziz. Epea beste hamar egun baliodun luza daiteke.

3. Alderdiak, nahi izanez gero, prebentzioko delegatu batekin joan daitezke bilerara.

Zazpigarrena. Bitartekaritza fasearen ebazpena.

1. Bitartekariak, bitartekaritzako bilera egin denetik 15 egun balioduneko gehieneko epean, honako hauek jasoko ditu idatziz:

2.— Delegado/a de Prevención del personal laboral; en caso de ser parte en el conflicto, el/la más joven del personal laboral.

2. Esta Comisión podrá recabar el asesoramiento de personas especialistas en el área de prevención pública o privada que estime necesarias, así como, en su caso, de personas expertas en resolución de conflictos.

3. Entre las funciones de esta Comisión se encuentran:

a) Conocer las situaciones de conflicto.

b) Actuar como equipo investigador.

c) Estudiar el desarrollo de líneas generales de acción dirigidas a la prevención de la aparición de conflictos en el ámbito laboral y a la sensibilización del personal.

d) Designar a la persona mediadora.

4. El/la Secretario/a del ayuntamiento será el/la secretario/a de la Comisión.

5. La persona mediadora será persona con formación especializada acreditada en prevención de riesgos laborales. La mediación podrá ser una herramienta más para la resolución de un conflicto siempre que la Comisión estime necesaria este tipo de intervención.

La persona mediadora dará cuenta de sus actuaciones a fin de que la Comisión pueda llegar a las conclusiones correspondientes.

Quinto. Procedimiento para determinar la existencia de acoso.

El procedimiento encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso, que será el siguiente:

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita dirigida a la Alcaldía en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible. Están legitimados para iniciar el procedimiento un empleado o grupo de empleados, los representantes sindicales en calidad de delegados de prevención, la dirección de los servicios, la jefatura de personal o el Servicio de Prevención si constatare la existencia de un cuadro clínico que pudiera estar relacionado con un riesgo psicosocial derivado de un conflicto de trabajo en el transcurso de la vigilancia de la salud.

La denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, destinado a la averiguación de los hechos en el que se otorgará audiencia a todas las partes para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

En el plazo no superior a 10 días hábiles, la Comisión de Resolución de Conflictos deberá emitir informe acerca de la conveniencia o no de abrir expediente, así como de iniciar o no un procedimiento de mediación.

Sexto. Reunión de mediación.

1. La persona mediadora 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 conflicto o caso de acoso que obrará en poder del mediador.

2. La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito por las partes, 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. Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por un delegado de prevención.

Séptimo. Resolución de la fase de mediación.

1. La persona mediadora en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la reunión de mediación recogerá por escrito:

- a) Bitartekaritza fasean egindako jarduketak.
- b) Bitartekaritza Dokumentu deritzon arazoa konponzeko proposatutako neurriak.

2. Bitartekaritza Dokumentua alderdi guztiei jakinaraziko zaie, gehienez ere, hurrengo bost egun baliodunen barruan.

3. Alderdiak ados badaude, adostasun dokumentu bat sinatuko dute, bost egun balioduneko gehieneko epean.

Zortzigarrena. Gatazkaren ebazpen fasea.

1. Kasu hauetan abiaraziko da fase hau:

a) Alderdietako batek bitartekaritza fasea edo bitartekariak proposatutako neurriak baztertu baditu.

b) Bitartekaritza fasea gauzatzea ezinezkoa izan bada, ezinbesteko arrazoi batengatik.

c) Bitartekaritza fasean proposatutako neurriek jarraikiz gatazka konpondu ez bada.

d) Balizko jazarriaren, jazarlearen edo gatazkako alderdietako baten egoera fisiko edo psikikoa dela-eta, bitartekaritzara ez bertaratzeari hobe bada. Kasu horretan, berehala jakinaraziko zaio prebentzio zerbitzuari.

2. Gatazkak Ebazteko Batzordeak txosten informatibo bat izapidetuko du, zeinetan txosten tekniko eta juridiko bat eskatuko dion Prebentzio Zerbitzuari; zerbitzu horrek, hogeita hamar eguneko gehieneko epean, arazoa konpontzeko proposatutako neurriak jasoko dituen irizpena emango du.

3. Alderdiek alegazioak aurkeztu eta frogak proposatu ahaliko dituzte, Batzordeak irizpena egin aurretik.

4. Batzordeak bilera bat egingo du alderdi guztiekin, elkarrekin zein banaka, eta jarduketa osagarriak gauzatu ahal izango ditu, esaterako, peritua-jarduerak, lekukoaren deklarazioak, etab. Alderdiak prebentzio delegatu batekin edo sindikatu-ordezkariekin joan ahal izango dira aurreko artikuluan jasotako bilerara. Edozein kasutan, ezingo dira pertsona bat baino gehiagorekin joan.

5. Batzordeak 10. eta 11. artikuluetan jasota dauden behin-behineko neurriak hartzeko proposamena egin diezaioko organo eskudunari.

6. Gatazkak Ebazteko Batzordeak bere nahitaezko irizpen ez loteslea jakinaraziko dio organo eskudunari, eta hark emango du dagokion ebazpena. Hala badagokio, gertatu den laneko arriskua txikitzeko edo ezabatzeko beharrezkoak diren neurri zuzentzaileak proposatuko dira ebazpenean.

Bederatzigarrena. Neurri zuzentzaileen aplikazioaren kontrola.

Prebentzio delegatuak eta prebentzio zerbitzua arduratuko dira proposatutako neurri zuzentzaileak eraginkorrak diren ala ez kontrolatzeaz.

Hamargarrena. Laneko jazarpena dagoenerako neurriak eta babes eskubideak.

Informazio txostena izapidetu bitartean, salaketa jarri duen pertsonak, disponibilitatearen arabera, lanpostuz aldatzeko eskubidea izango du salatutako egitatearen gain erabaki bat hartu arte.

Hamaikagarrena. Genero indarkeriaren kontrako babeseko neurriak eta eskubideak.

1. Idiazabalgo Udalak, indarreko legeekin bat etorritik eta genero indarkeriaren kontrako babes integralaren neurriek buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa aplikatze aldera, bere esku dauden neurri guztiak jarriko ditu genero indarkeriaren biktimak diren bere enplegatu publiko guztiak ahal den neurrian babesteko.

2. Genero-indarkeriaren biktimak diren enplegatu publikoek honako eskubide hauek izango dituzte babesa eraginkor bihurtzeko:

- 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.

3. Las partes, si están de acuerdo, firmarán el documento de conformidad en el plazo máximo de cinco días hábiles.

Octavo. Fase de resolución del conflicto.

1. 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.

b) Cuando la fase de mediación no se haya 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 presunto acosado, acosador o de las partes en conflicto aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del servicio de prevención.

2. La Comisión de Resolución de Conflictos tramitará expediente informativo en el que solicitará informe técnico-jurídico al Servicio de Prevención que, en el plazo máximo de treinta días, emitirá dictamen indicando las medidas que se proponen para solucionar el problema.

3. Las partes podrán presentar alegaciones y proponer prueba antes de que la Comisión emita dictamen.

4. La Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente y podrá realizar actuaciones complementarias, tales como pericial, testifical u otras. Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior acompañadas por un delegado de prevención o sindical. En cualquier caso no podrán asistir acompañadas por más de una persona.

5. La Comisión podrá proponer al órgano competente la adopción de las medidas provisionales previstas en los artículos 10.º y 11.º.

6. La Comisión de Resolución de Conflictos comunicará su dictamen preceptivo y no vinculante al órgano competente, que dictará la resolución pertinente. En su caso, el dictamen propondrá las medidas correctoras precisas para minimizar o poner fin al riesgo laboral que se haya producido.

Noveno. Control de la aplicación de las medidas correctoras.

Corresponderá a los delegados de prevención y al servicio de prevención el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

Décimo. Medidas y derechos de protección en caso de acoso laboral.

Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto.

Undécimo. Medidas y derechos de protección contra la violencia de género.

1. El Ayuntamiento de Idiazabal facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleadas públicas víctimas de la violencia de género.

2. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

a) Lanaldia murrizteko eskubidea, biktimaren aldeko babes-te agindu judizialak iraun bitartean eta Giza Baliabideen Sailak finkatutako irizpideen arabera. Soldata proportzionalki murriztuko zaie.

b) Laneko denbora berrantolatze eskubidea, ordutegia egokituz edo ezarri daitezkeen bestelako sistemen bidez, betiere, Giza Baliabideen Sailak finkatutako irizpideekin bat.

c) Langilearen beharren arabera eta Giza Baliabideen Sailak ezarritako irizpideekin bat, ordutegi malgua aplikatzeko eskubidea.

d) Dauden aukeren arabera, lantokiz aldatzeko eskubidea.

e) Genero indarkeriaren biktima diren enplegatu publikoak, dagokien babesa edo gizarte laguntza integrala benetan jaso dezaten, eszedentzia egoera eskatzeko eskubidea izango dute, aurrez gutxieneko zerbitzu denbora hori eman beharrik izan gabe eta bertan eman beharreko eperik aplikatu gabe. Eszedentziaren lehenengo sei hilabeteetan, eskubidea izango dute betetzen duten lanpostua erreserba dakien, eta epe hori kontuan hartuko da mailaz igotzeko, hiru hilabeteetarako eta eskubide pasiboetarako. Nolanahi ere, biktimak babeserako duen eskubideari dagozkion babes judizialeko ekintzek eskatzen badute, eszedentzia egonik lanpostua erreserba dakion eskubidea izateko epea hiru hilabetez luzatu ahal izango da, hurrenez hurren, gehienez ere hemezortzi hilabetera arte, betiere aurreko lehenengo zehaztutako ondorio berberekin. Era berean, eszedentziaren lehenengo bi hilabeteetan enplegatu publikoak eskubidea izango du ordainsariak osorik jasotzeko eta, kasua bada, bere ardurapeko seme edo alabarengatik familia-prestazioak.

f) Genero indarkeriaren biktima den enplegatu publikoak indarkeria hori dela-eta lanpostuan huts egin behar badu, huts egite horiek, osoak nahiz partzialak izan, justifikatutzat joko dira, eta arretako zerbitzu sozialeko edo osasuneko zerbitzu sozialeko, zeini dagokion, zehaztutako dituzte huts egite justifikatu horiei dagozkien denbora eta baldintzak.

Hamabigarrena. Langile publikoen gain eragindako genero indarkeriazko egoerak egiaztatzea.

Arestian araututako eskubideak aintzatesteko bide ematen duten egoerak, non genero indarkeria ematen den, biktimaren aldeko babes agindu judizialaren bidez egiaztatu beharko dira.

Hamahirugarrena. Bermeak.

1. Txosten informatiboan parte hartzen duten eragileek jarduerak konfidentzialak direla izango dute gogoan. Horrela, salatzailearekiko nahiz salatuarekiko ala salatuarekiko begirunea zainduko dute.

2. Laneko jazarpena egiaztatzen bada, diziplinazko erantzukizuna edo erantzukizun penala ezartzeko bidea emango da, kasuaren arabera.

3. Gertakariak egiaztatzerik ez badago, ez da inolako errepresaliarik hartuko salaketa jarri duen langilearen kontra.

4. Egotzitakoak faltsuan direla probaz egoki egiaztatzen bada, dagokion diziplinazko espediente zabalduko da.

5. Prozedura honetan sortutako informazio pertsonala tratatzeko, 3/2018 Lege Organikoak, abenduaren 5ekoak, Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzkoak eta 2/2004 Legeak, otsailaren 25ekoak, Datu Pertsonaletarako Jabetza Publikoko Fitxategiei eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoa Sortzeari buruzkoak ezartzen dutenari jarraituko zaio.

Azken xedapenak. Indarrean sartzea.

Xedapen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta biharamunean jarriko da indarrean.

a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

e) Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

f) En los casos en los que las empleadas públicas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Duodécimo. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre las empleadas públicas.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

Décimotercero. Garantías.

1. La intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

2. La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria o penal, según corresponda.

3. Cuando la constatación de los hechos no sea posible no se represaliará al empleado denunciante.

4. Cuando se constatare de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

5. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 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.

Disposiciones finales. Entrada en vigor.

La presente disposición entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.