



Sr. Albert Batlle
Director general de la Policia

Generalitat de Catalunya
Direcció General de la Policia

Protocol de Resolució de Conflictes

Número: 0701E/11319/2015
Data: 17/11/2015 12:53:26

Registre d'entrada

Benvolgut Director,

El passat mes de setembre es va publicar del Protocol de Resolució de Conflictes Interpersonals entre funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra.

El protocol era una demanda dels representants dels treballadors i la pròpia Administració, i va ser confeccionat amb el suport de tècnics del Departament i dels sindicats representatius, de la SGRH i la Prefectura de la DGP per aportar una eina més en la prevenció dels riscos laborals psicosocials dins l'àmbit laboral del Cos de Mossos d'Esquadra.

L'objectiu principal del protocol és trobar una via resolutiva per a la gestió de conflictes que es produeixin en l'àmbit laboral fent particips en primera instància a les parts enfrontades i la intervenció mediadora dels caps operatius responsables.

L'aplicació del protocol ve precedida per una sol·licitud prèvia del treballador/a afectada que és víctima d'un conflicte laboral amb altre o altres treballadors.

Per fer-ho possible, les víctimes han de tramitar la sol·licitud d'obertura del protocol elevant-la als seus superiors. Una gestió que requereix un temps per la identificació, anàlisi i avaluació del conflicte amb la implicació de les parts, una mesura correctora, uns plaços d'implantació i una comunicació posterior sempre de forma imparcial, coherent, voluntària i sobre tot amistosa.

Es dóna les circumstàncies que dins un conflicte laboral, a la Divisió d'Afers Interns se li pot comunicar presumptes accions u omissions susceptibles de ser sancionades disciplinàriament.

En aquests casos, l'obertura d'una informació reservada per part de la DAI és immediata i sense previ avís. Fet que bloqueja o paralitza qualsevol sol·licitud d'obertura del protocol de resolució de conflictes, en base al propi protocol de resolució de conflictes, on s'estableix a l'apartat 3: *"Resten fora de l'abast del protocol aquelles situacions de conflicte que estiguin sota investigació de la Divisió d'Afers Interns"*

Aquesta pràctica és un mecanisme amb una clara i evident manifestació d'intencionalitat per agreujar i perjudicar a l'altre part afectada en tot conflicte laboral i reforçar així un posicionament.

Cal valorar que la pràctica consisteix en comunicar a la DAI sobre actituds que estan motivades amb desconsideracions i faltes de respecte a l'altre part del conflicte.

Evidenciem que es tracte d'una activitat maliciosa d'una de les parts per perjudicar a l'altra aprofitant-se del rang de superioritat, prioritat, rellevància, impunitat, sorpresa de l'autor del conflicte i la contundència d'Afers Interns.

Davant aquest fet, es crea una indefensió en les víctimes immerses en un conflicte laboral que són denunciats a la DAI. Unes denúncies que, en molt casos, poden anar complimentades pel suport d'altres subordinats que testifiquen possiblement sota pressions o coaccions.

Aquesta exposició que presentem agreuja els conflictes, perjudica a les víctimes, prioritza la investigació de la DAI i bloqueja el protocol.

Per això considerem que és un greu error excloure l'aplicació del protocol quan s'està investigant per part de la DAI casos relacionats amb desconsideracions o manca de respecte que estan immersos en un entorn de conflictivitat interpersonal. Aplicant per analogia el que passa en un procediment penal (que suspèn el procediment disciplinari iniciat quan dels fets que l'han generat es pot despendre alguna responsabilitat penal), podríem fer el mateix quan dels fets que l'han generat es pot despendre que s'han produït arran d'un conflicte laboral susceptible de ser tractat i solucionat aplicant el "protocol de resolució de conflictes".

Cal remarcar que l'essència i l'esperit del protocol per la resolució de conflictes interpersonals entre els funcionaris del CME és disposar d'una eina pionera per la prevenció dels riscos psicosocials mitjançant la mediació i l'aplicació de mesures correctores, però degut a aquesta excepció concreta en el articulat deixa escapçat tota proposta de resolució en benefici d'una de les parts i perjudici a les víctimes que poden quedar en indefensió.

És per aquest motiu que exigim la derogació de part del redactat l'articulat del protocol de resolució de conflictes interpersonals dins el CME, on exclou la seva aplicació en aquells casos que estiguin sota investigació de la Divisió d'Afers Interns, quan els fets estiguin relacionats amb desconsideracions i/o faltes de respecte, presumiblement produïts en el marc d'un conflicte interpersonal.

Catalunya, 16 de novembre de 2015



Jordi Costa Ruiz
Secretari gral. del CAT



Jaumê Gusteïms Segura
Delegat de prevenció del CAT



Mònica Saltor Guinjoan
Secretaria jurídiques del CAT