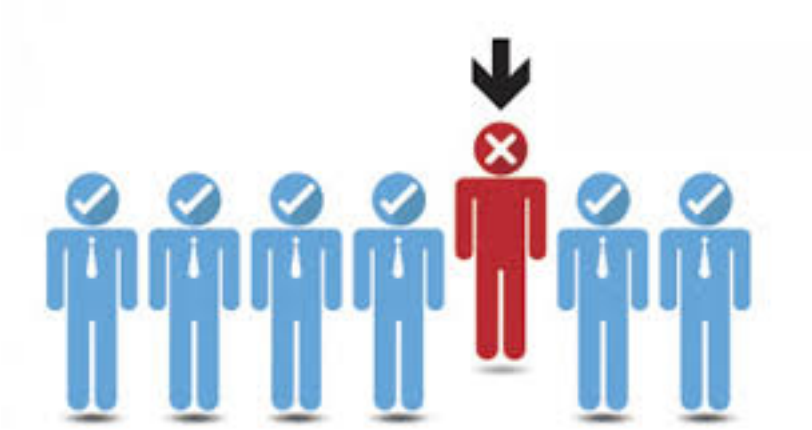
Informe conjunto de los sindicatos CCOO, UGT, CSIF, CITAM-UPM y CSIT



El pasado 4 de mayo, fuimos convocados los sindicatos por la Corporación, en el Comité de Seguridad y Salud, para informarnos de la próxima revisión del actual Protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral.

Reconocida por todas las partes presentes la ineficacia del vigente protocolo, se comunicó la intención de revisar el mismo, abriendo la vía de participación a la parte social, tal y como establece la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Hemos elaborado una propuesta sindical conjunta, estableciendo unas líneas básicas para configurar un nuevo protocolo basado en métodos adecuados, modernos, ágiles y económicos, como la Mediación, afrontando la resolución de cualquier conflicto en su origen, evitando su escalada y enquistamiento.

Esta estructura de líneas básicas debe desarrollarse en las próximas reuniones con la Corporación, dotándola de contenido real y eficacia para erradicar los comportamientos de abuso.

Leer más

Exponemos los siguientes puntos a consensuar con la Corporación:

FORMACIÓN OBLIGATORIA EN MEDIACIÓN

Participación efectiva y responsable de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la composición y funcionamiento de cualquier posible Comisión de Valoración, de Investigación, etc., con formación cualificada en técnicas de Mediación y resolución de conflictos a los delegados y delegadas de prevención y al personal que represente a la Administración en dichas Comisiones.

RESPONSABILIDADES PERSONALES

Establecer una tabla de responsabilidades personales y sanciones, en cuanto al impulso y tramitación del procedimiento. Fijando plazos tasados en cada uno de los trámites que se establezcan.

CÓDIGO ÉTICO

Establecer un código ético en referencia a la tramitación e impulso del procedimiento.

DOTAR DE VALIDEZ JURÍDICA AL PROCESO DE MEDIACIÓN

Articular un procedimiento adecuado a la Ley 5/2012, de Mediación en asuntos civiles y mercantiles, integrando los principios fundamentales de esa figura jurídica y el Estatuto Jurídico del Mediador, garantizando en caso necesario, la validez del proceso de Mediación en el ámbito judicial. También, proponemos validar el proceso de Mediación con el aval de alguna institución jurídica, como el Ministerio Fiscal, el Decanato de Jueces, etc.

INCLUSIÓN DEL CUERPO DE POLICIA MUNICIPAL

No se admitirá la exclusión de ningún sector o colectivo profesional perteneciente al Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos, ni un trato diferenciado en la aplicación del presente protocolo. Por tanto, se entiende la plena aplicación de este protocolo al personal funcionario del colectivo de Policía Municipal, excluido del Protocolo actual.

ADOPCIÓN INICIAL DE MEDIDAS CAUTELARES

En la fase inicial se propone un estudio y análisis, con aplicación de las medidas cautelares pertinentes al caso concreto, que serán determinadas por la Comisión de Mediación, garantizando un adecuado tratamiento del conflicto que evite su escalada, así como cualquier acción con posibles represalias para el demandante del protocolo.

REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Con carácter anual se procederá a la revisión del protocolo, para corregir la desviación sobre los objetivos previstos y perfeccionar su efectiva aplicación.