



Resolución de 1 de septiembre de 2011, de la Subsecretaría de Defensa, por la que se aprueba y publica la adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado a las características del Ministerio de Defensa.

Por Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

En el apartado Segundo, letra a) de la citada Resolución se establece que los Departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado deberán adaptar el texto del Protocolo a las características de cada uno, y proceder a su difusión interna, respetando, en todo caso, los contenidos y planteamientos incluidos en el modelo, e identificar con claridad tanto la jefatura a la que deben dirigirse las posibles denuncias, como la Unidad responsable de su recepción y tramitación.

Para dar cumplimiento a este mandato, RESUELVO

Primero.- Aprobar la adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado a las características del Ministerio de Defensa, que se publicará para su difusión en la INTRANET de este Departamento y que figura como Anexo a esta Resolución.

Segundo.- Las actuaciones preventivas incluidas en este Protocolo, deberán integrarse en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Departamento.

Madrid, 1 de septiembre de 2011

El Subsecretario de Defensa



Vicente Salvador Centelles



ANEXO

ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO A LAS CARACTERÍSTICAS DEL MINISTERIO DE DEFENSA.

I. Principios de actuación.

- 1.- El Ministerio de Defensa rechaza, en cualquiera de sus formas y modalidades, todas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sin atender a quien sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico, en el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, que asegure un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, comprometiéndose a propiciar las actuaciones que garanticen un entorno laboral exento de toda situación de acoso.
- 2.- El Ministerio de Defensa no tolerará ninguna de las conductas constitutivas de acoso laboral recogidas en el Apartado A del Anexo II del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- 3.- El Ministerio de Defensa reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y es consciente de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le asistan, a presentar una denuncia que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado y en la presente adaptación al Ministerio de Defensa.
- 4.- El Ministerio de Defensa se compromete a salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- 5.- El Ministerio de Defensa reconoce el papel fundamental de la Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia.





6.- Los Mandos y Jefatura de Personal de los Ejércitos, Directores de Organismos Autónomos, Autoridades con responsabilidades en materia de Recursos Humanos y Jefes de Centros y Establecimientos, en general, velarán en sus respectivos niveles para que la organización del trabajo sea clara y transparente, evitando situaciones de acoso.

II. Objeto y ámbito de aplicación

Objeto.

Adaptar el Protocolo de actuación frente al acoso laboral de la Administración General del Estado a las características del Ministerio de Defensa.

Ámbito de aplicación.

1.- Con carácter general, será de aplicación en todos aquellos supuestos objeto de denuncia por presunto acoso laboral en los que tanto la persona denunciada como la denunciante ostenten la condición de personal civil que preste servicios en las Unidades, Centros y Organismos encuadrados en la estructura orgánica del Ministerio de Defensa.

Igualmente será de aplicación:

a.- Ante denuncias planteadas por personal militar destinado en Unidades, Centros u Organismos del Ministerio de Defensa frente a personal civil que preste servicios en las Unidades, Centros y Organismos encuadrados en la estructura orgánica del Ministerio de Defensa.

b.- En los supuestos de denuncias presentadas por personal civil frente a personal militar. En este caso se iniciarán las actuaciones del Protocolo hasta que aparezcan indicios de un presunto acoso laboral, momento en el que se trasladarán las actuaciones practicadas a la autoridad disciplinaria competente que, en su caso, determinará el trámite que corresponda dar a las mismas.

2.- No será aplicable cuando concurra la condición de personal militar en el denunciante y el denunciado.

III.- Unidad de recepción y tramitación de las denuncias.

La denuncia regulada en el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado se dirigirá al titular de la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa.

La Unidad responsable de la recepción y tramitación (URT) de los escritos/denuncias, será el Órgano de Dirección de la Dirección General de Personal.





IV.- Comité Asesor.

El Comité Asesor, a que se refiere el Protocolo de actuación, estará constituido por:

- Un/a representante del Departamento.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención de los Servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
- Un/a Delegado/a de Prevención.
- Un miembro del Cuerpo Jurídico Militar o, en su defecto, un empleado/a público/a que habrá de pertenecer al mismo grupo o categoría profesional que la persona denunciada.

Los componentes del Comité Asesor serán designados por la autoridad que ostente la titularidad de la Dirección General de Personal. En el caso del Delegado/a de Prevención la designación se efectuará por y entre los delegados de prevención del ámbito en el que radique el Centro en el que preste servicios la persona presuntamente acosada.

V.- Incoación de actuaciones disciplinarias

Si a la vista del informe de valoración inicial elaborado por la Unidad de recepción y tramitación o, en su caso, del informe de conclusiones del Comité Asesor se deduce con claridad la existencia de acoso laboral, la Dirección General de Personal dirigirá comunicación a la autoridad con competencia disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en la Orden 62/1994, de 13 de junio, de delegación de competencias en materia de personal civil, para la incoación de las actuaciones sancionadoras que correspondan.

VI.- Seguimiento y control.

Las actuaciones que se regulan en el apartado IV del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado serán realizadas en el ámbito del Ministerio de Defensa por la Subdirección General de Personal Civil.

VII.- Medidas de actuación y prevención del acoso.

La Unidad de Coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Defensa, con el fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, llevará a cabo, en su caso, encuestas y estudios anónimos para evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, garantizándose en todo caso la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

