



FECHA: 10.06.2014
Nº OFICIO: OATM 003/2014
N/ REFª.: D-OC-SB-420000-S-14-003014 de 29.04.2014
ASUNTO: PROTOCOLO ANTI ACOSO LABORAL EN EL SENO DE LAS FF.AA.
ANEXO:

DESTINATARIO: SUBSECRETARIA DE DEFENSA - DIGENPER – PSO. CASTELLANA 109 – 28071 MADRID

Acusamos recibo de su oficio 430-E 519/14 61 de 22 de mayo de 2014 y le agradecemos la reiteración en su envío, el motivo por el cual no respondimos al primer envío, se basa en que la apertura del expediente data de la AEVAL, originadora del número de expediente asignado D-OC-SB-420000-S-14-003014 de 29.04.2014 y es a esta a la que esperábamos responder para cerrar el expediente aperturado por la misma.

En cuanto a la información facilitada, nos mostramos en desacuerdo con el estado de implementación del protocolo en su Ministerio, dado que el protocolo publicado en el BOE 130 de 01.06.2011 por la Secretaría de Estado no es implementado acorde a las instrucciones descritas en el mismo, sino una interpretación que realiza su Ministerio para separar a militares del resto de funcionarios de la Administración, viciando el espíritu con el que concibió dicho protocolo de actuación. Para la defensa efectiva de los derechos laborales de cualquier ciudadano español el Código Penal ya recoge dichos hechos delictivos entre los de torturas y contra la integridad moral, por lo que el delito queda perfectamente ubicado legalmente, si bien el protocolo de actuación lo que pretendía era evitar que dicho delito se cometiese o se reiterase en el tiempo una vez detectado.

La interpretación realizada por su Ministerio al segregar a los militares del resto de funcionarios y canalizar dichas denuncias a través del “conducto reglamentario” impide que exista el necesario anonimato en su tramitación como ocurre con la URT y el **Comité Asesor** que permitan el esclarecimiento de los hechos denunciados, máxime cuando en la mayoría de las ocasiones el denunciante y denunciado coincidan en el mismo destino y la potestad sancionadora solo la ostente uno de ellos, siendo habitual que el denunciado sea el que disponga de dicha potestad. Por dicho motivo nuestra asociación se muestra disconforme con la interpretación realizada en su Ministerio y solicitaremos a la Secretaría de Estado que haga efectivo dicho protocolo acorde a lo publicado en el BOE 130 de 1 de junio 2011. Así mismo hemos pedido la intermediación de la Defensora del Pueblo para que nos ayude en dicha tarea de asesoramiento.

En Madrid, a 10 de junio de 2014

JOSEFINA RAMOS DOÑA

SECRETARIA GENERAL



MINISTERIO
DE DEFENSA

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

O F I C I O

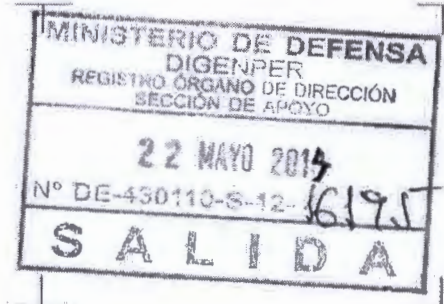
S/REF. D-OC-SB-420000-S-14-003024, de 29/04/2014.

N/REF. 430-E 519/14 61.

FECHA 22 de mayo de 2014

ASUNTO QUEJA PRESENTADA POR LA OATM SOBRE IMPLANTACIÓN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL.

DESTINATARIO SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO.



En contestación a su escrito de la referencia por el que se remite queja presentada en la sede electrónica de la Agencia estatal de evaluación de las políticas públicas y la calidad de los servicios, por la Organización de Apoyo a Tropa y Marinería, en la que se solicita información sobre la implantación del "Protocolo de actuación frente al acoso laboral para las Administración General del Estado" a los supuestos de acoso laboral entre personal militar, se informa lo siguiente.

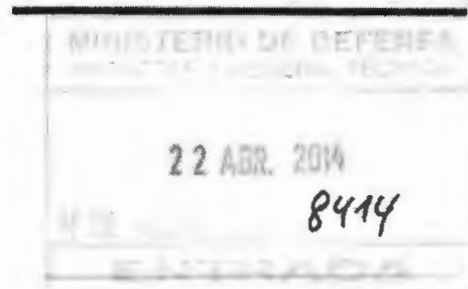
En el ámbito de las Fuerzas Armadas en los supuestos de acoso laboral entre personal civil o entre personal civil y militar se aplica el "Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado" y la Resolución de 1 de septiembre de 2011 de la Subsecretaría de Defensa por 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.

En los supuestos de acoso laboral entre personal militar es de aplicación la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de los miembros de las Fuerzas Armadas, que recoge algunas faltas leves, graves y las que son causa de sanciones extraordinarias, que son susceptibles de castigar conductas propias de acoso laboral y que, en síntesis, recoge las siguientes actuaciones:

Inicio del Procedimiento

El procedimiento para sancionar tales conductas se inicia, con carácter general, con el parte militar que formula la víctima por conducto reglamentario al mando o autoridad con competencia sancionadora.

También hay que tener presente que cualquier militar que observe dichas infracciones tiene el deber de imponer la correspondiente sanción si se trata de falta leve, u ordenará la incoación del oportuno procedimiento. En otro caso, dará parte por conducto reglamentario a la autoridad o mando que sea competente para sancionar la falta u ordenar la instrucción del oportuno expediente (artículos 26 y 45).



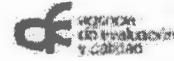
De: Calidad AEVAL [mailto:calidad@aeval.es]
Enviado el: lunes, 21 de abril de 2014 17:58
Para: Ignacio L. Soler Torroja
Asunto: queja

Buenas tardes,
Con fecha 21 de abril de 2014 hemos recibido a través de la sede electrónica de esta Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, una queja de la Organización de Apoyo a la Tropa y Marinería, de la cual les damos traslado al ser un asunto que consideramos es competencia de esa Inspección.

Muchas gracias y un cordial saludo,

 www.aeval.es	Joaquín Ruiz López Director Departamento Calidad de los Servicios Sor Angela de la Cruz nº 9-2º 28071 Madrid Tel. 91 273 28 61 joaquin.ruiz@aeval.es	
---	--	---

PROTEGE EL MEDIO AMBIENTE - NO IMPRIMAS SI NO ES NECESARIO



expedientes gubernamentales que se acogerían al protocolo detallado en el BOE 130 de 01/06/2011 que esa Secretaría desarrolló para impedir el desamparo de los trabajadores/funcionarios de la AGE.

Josefina Ramos Doña
Secretaría General OATM

NOTAS IMPORTANTES

Fecha y firma del interesado: La firma se produce al pulsar el usuario el botón de Enviar. La fecha se asigna automáticamente por el sistema y queda registrada en los sistemas informáticos de la Sede electrónica.

Procedimiento y significado: Recibida la queja o sugerencia, la Unidad de quejas y sugerencias de la Agencia informará al interesado de las actuaciones realizadas en el plazo de 20 días hábiles (art. 16.1 del RD 951/2005). En el supuesto de falta de contestación puede dirigirse a la Inspección General de Servicios del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en la calle Alcalá, número 9, 28071, Madrid. Las quejas formuladas no tendrán en ningún caso la calificación de recurso administrativo, ni paralizarán los plazos establecidos en la normativa vigente.

PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos personales recogidos mediante este formulario serán tratados de forma confidencial y podrán ser registrados, en su caso, en ficheros automatizados titularidad de la AEVAL.

ÁMBITO- PREFIJO

ACC

EXPEDIENTE

273-075647

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN ELECTRÓNICO

86E6-729E-97F9-5E3A-0B6B-6526-410F-933D

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida/>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

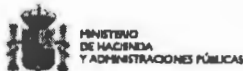
21 de abril de 2014

NIF INTERESADO

G93224095



ÁMBITO : ACC | Código de Verificación Electrónico : 86E6-729E-97F9-5E3A-0B6B-6526-410F-933D | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida/>



MINISTERIO DE DEFENSA
CENTRO DE INFORMÁTICA TÉCNICA

22 ABR. 2014

Nº DE **8414**

ENTRADA



Nº EXPEDIENTE: 273-075647
 FECHA: 21 de abril de 2014
 REGISTRO TELEMÁTICO: 765027



NOMBRE: ORGANIZACION DE APOYO A LA TROPA Y MARINERIA
 NIF: G93224095
 CORREO ELECTRÓNICO: secretario@oatm.es

Datos de la solicitud:

FORMULARIO DE:

- QUEJA
- SUGERENCIA

DATOS PERSONALES ADICIONALES

MEDIO DE CONTESTACIÓN

Notificación telemática

Teléfono de contacto

697801104

Entidad a la que representa

OATM

Cargo

Secretaria General

DATOS DE LA UNIDAD DONDE SE PRODUJO LA INCIDENCIA

Unidad/dependencia donde se produjo la incidencia origen de la queja/sugerencia

Ministerio de Defensa

Fecha de la incidencia

08/04/2014

MOTIVO DE LA QUEJA/SUGERENCIA

Desde la entrada en vigor del Protocolo de actuación frente al acoso laboral para la Administración General del Estado, el Ministerio de Defensa ha eludido implementar dicho protocolo aduciendo razones de disciplina, impidiendo la correcta defensa de los derechos laborales de los militares que están bajo su gestión. Ya en el año 2012, una asociación profesional demandó información al respecto y este mismo año otra asociación profesional ha demandado la misma información pro considerarla de interés profesional para el personal dependiente de dicho Ministerio.

Desde la OATM - Organización de Apoyo a la Tropa y Marinería (ONG militar) nos gustaría cococer el motivo por el que mientras dicho protocolo se implementa en toda la AGE, el Ministerio de Defensa, perteneciente a la misma no desarrolla dicho procedimiento, instruyendo

CORREO ELECTRÓNICO
calidad@aeval.es

DIRECCIÓN
 SOR ANGELA DE LA CRUZ, 9 - 2A. E. LANTA 28071 MADRID
 TEL: 91-273 28 80
 FAX: 91-273 28 03

ÁMBITO- PREFIJO

ACC

EXPEDIENTE

273-075647

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN ELECTRÓNICO

86E6-729E-97F9-5E3A-0B6B-6526-410F-933D

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida/>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

21 de abril de 2014

NIF INTERESADO

G93224095





MINISTERIO
DE DEFENSA

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA

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

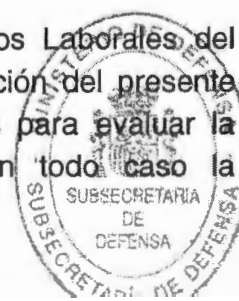
Si a la vista del informe de valoración inicial elaborado por la Unidad de recepción y tramitación o, en su caso, del informe de conclusiones del Comité Asesor se deduce con claridad la existencia de acoso laboral, la Dirección General de Personal dirigirá comunicación a la autoridad con competencia 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.





SUBSECRETARÍA DE DEFENSA

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

ÓRGANO DE DIRECCIÓN

Tramitación del procedimiento

La tramitación de los expedientes se encuentra regulada en los artículos 49 y siguientes para las faltas leves; 51 y siguientes para las faltas graves y 64 y siguientes para los expedientes gubernativos. En ellos se especifican todas las actuaciones y trámites que debe llevar a cabo el instructor.

Asimismo, se prevé la posibilidad de que antes de iniciar el procedimiento sancionador la autoridad competente acuerde la práctica de una información previa para el esclarecimiento de los hechos (artículo 44).

Hay que destacar que en los procedimientos por falta grave y en los expedientes gubernativos se comunica al Fiscal Jurídico Militar la orden de incoación con remisión en su caso del parte militar (artículo 54).

Medidas cautelares

Existe la posibilidad de que el militar que observe la infracción y no tenga competencia sancionadora acuerde el arresto durante un tiempo máximo de 48 horas del militar de inferior empleo aunque no le esté subordinado directamente (artículo 26) cuando se considere que es necesario para mantener inmediatamente la disciplina y subordinación.

Además, en los procedimientos por falta grave y gubernativo, cuando la naturaleza y circunstancias de la falta exija una acción inmediata para mantener la disciplina, la autoridad que ordenó la incoación puede acordar el arresto preventivo del encartado por un periodo de hasta un mes en establecimiento disciplinario militar (sanción privativa de libertad) o bien, para evitar perjuicio al servicio, el cese en sus funciones por tiempo que no exceda de tres meses (artículo 55).

Cambio de situación administrativa

Es de significar, que como consecuencia de la incoación de un expediente gubernativo y a tenor del artículo 111 de la Ley de la carrera militar, puede acordarse por el Ministro de Defensa el pase del encartado a la situación de suspensión de funciones por tiempo máximo de seis meses, con o sin cese en el destino, valorando la gravedad de los hechos, el perjuicio a los ejércitos y la alarma social producida.

Sanciones disciplinarias

Las sanciones que pueden imponerse por falta leve son la de repreensión y arresto de un día a treinta días en domicilio o unidad (sanción privativa de libertad). Por falta grave, arresto de un mes y un día a dos meses en establecimiento disciplinario militar (sanción privativa de libertad), pérdida de destino y baja en el centro docente militar de formación y en otros centros de formación. Y las sanciones disciplinarias extraordinarias que pueden imponerse son la pérdida de puestos en el escalafón, la suspensión de empleo y la separación del servicio (artículos 9 y 18).



MINISTERIO

DE DEFENSA

DIGENPER

ÓRGANO DE DIRECCIÓN



SUBSECRETARÍA DE DEFENSA

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
ÓRGANO DE DIRECCIÓN

Conclusiones

En el ámbito de las Fuerzas Armadas están perfectamente definidas las actuaciones que deben llevar a cabo el militar víctima de acoso laboral, el militar que observa dicho acoso, el instructor de los expedientes, el mando o autoridad con competencia sancionadora, con intervención incluso del Fiscal Jurídico Militar por si los hechos revistieran el carácter de delito en cuyo caso se instaría el inicio del correspondiente procedimiento penal.

LA DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL



- Adoración Mateos Tejada -



MINISTERIO
DE DEFENSA
DIGENPER
ÓRGANO DE DIRECCIÓN