



Examinada su solicitud de informe, remitida a este Gabinete Jurídico, referente a la consulta planteada por MARCOS PÉREZ RAMOS ORGANIZACIÓN DE APOYO A LA TROPA Y MARINERÍA, cúmpleme informarle lo siguiente:

La consulta plantea la conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal (LOPD), y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre (RDLOPD) de la actuación del Ministerio de Defensa relativa a los partes militares en caso de acoso laboral.

De la consulta y su documentación aneja resulta que la cuestión planteada versa sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral adaptado para el Ministerio de Defensa. Así, existe en primer lugar un Protocolo de actuación frente al acoso laboral aprobado por la Secretaría de Estado para la Función Pública por Resolución de 5 de mayo de 2011 (BOE 1.6.2011). En virtud del apartado Segundo. a) del mismo, mediante Resolución de 1 de septiembre de 2011 de la Subsecretaría de Defensa aprobó y publicó la adaptación del mismo a las características del Ministerio de Defensa.

Pues bien, este Protocolo de actuación y su adaptación al Ministerio de Defensa son de aplicación según el apartado II de la Resolución de 1.9.2011 a los supuestos de denuncias por acoso laboral en las que, bien el denunciante, el denunciado o ambos ostenten la condición de personal civil; lo que es lo mismo, no será de aplicación cuando "concurra la condición de personal militar en el denunciante y el denunciado".

La citada Resolución regula la Unidad de recepción y tramitación de denuncias, la composición del Comité Asesor, así como la incoación de actuaciones disciplinarias, el seguimiento y control y las medidas de actuación y prevención del acoso. Es decir, no contempla ninguna previsión que desarrolle la cuestión de la protección de los datos personales ni un desarrollo específico del principio de confidencialidad que se menciona entre los principios de actuación en el apartado I.4.

Y es que lo que atañe a la confidencialidad aparece únicamente en el Protocolo de actuación publicado en el BOE, cuyo apartado VI, entre los criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento contempla la confidencialidad en los siguientes términos: "Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el

Código Seguro De Verificación:	APDPF8B873284452DC19A27630-59380	Fecha	13/11/2015
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Abogada Del Estado - Paz Recuero Sáez		
Url De Verificación	http://sedeagpd.gob.es ----- CVS=/code/APDPF8B873284452DC19A27630-59380	Página	1/3





contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación"; se menciona también la confidencialidad en la Indagación y valoración inicial del apartado 3.1.2 dentro del apartado III.

Ahora bien, lo expuesto no supone *per se* que el principio de confidencialidad se aplique exclusivamente en el ámbito de aplicación del protocolo. Lo que significa es que el principio de confidencialidad debe aplicarse en los supuestos de aplicación del protocolo. Y en este sentido es necesario recordar, por un lado, que el Protocolo no es una norma emanada de las Cortes Generales, ni de la Administración, sino que es una Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que 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. Es decir, emana de la Mesa General de Negociación de la AGE, extendiendo su ámbito de aplicación, como no podría ser de otro modo, a todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ésta (apartado 2.2). Es por ello que en el Preámbulo del Protocolo se menciona el Estatuto Básico del Empleado Público, puesto que es su ámbito propio de aplicación. Y en el mismo también se menciona el Código Penal modificado por Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio. Y se llegan a anudar al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Es decir, reiteramos que el Protocolo se aplica al personal de la AGE y a sus organismos públicos vinculados o dependientes. **No resulta por tanto de aplicación al personal militar, que deberá ajustarse a su normativa específica; el personal militar no entra dentro del ámbito de aplicación del Protocolo, ni en la Resolución de adaptación para el Ministerio de Defensa, puesto que el mismo se ajusta a su régimen jurídico propio.** Y es que en este ámbito no procedería aplicar el EBEP, sino la Ley Orgánica 8/2014 de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas que regula las faltas, las sanciones, la potestad disciplinaria y el procedimiento sancionador, distinguiendo en este caso entre faltas leves y las graves o muy graves. En particular, su artículo 10.3 establece que *"Los datos relativos a los miembros de las Fuerzas Armadas estarán sujetos a la legislación sobre protección de datos de carácter personal. A tal efecto los poderes públicos llevarán a cabo las acciones necesarias para la plena efectividad de este derecho fundamental, especialmente cuando concurren circunstancias que pudieran incidir en la seguridad de los militares"*. Y todo ello en conexión con Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y, en última instancia, con el Código Penal Militar aprobado por Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre.

Código Seguro De Verificación:	APDPF8B873284452DC19A27630-59380	Fecha	13/11/2015
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.		
Firmado Por	Abogada Del Estado - Paz Recuero Sáez		
Url De Verificación	http://sedeagpd.gob.es ----- CVS=/code/APDPF8B873284452DC19A27630-59380	Página	2/3





En definitiva, la mera existencia de una dualidad de procedimientos basada en la existencia de regímenes jurídicos diferenciados no determina *per se* la infracción de la normativa sobre protección de datos. Máxime considerando que tampoco el modelo de denuncia por acoso contenido en el Anexo III del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE (pág. 53969 del BOE de 1.6.2011 antes citado) sea un formato en el que no se expongan los datos personales de denunciante y denunciado así como la situación denunciada. Otra cosa será el cauce que dicha denuncia deba seguir que, como decíamos, se ajustará a los procedimientos previstos en cada supuesto.

Es cuanto tiene el honor de informar.

Paz Recuero Sáez
Abogado del Estado

SRA. DIRECTORA DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS

c. Jorge Juan 6
28001 Madrid

www.agpd.es

Código Seguro De Verificación:	APDPF8B873284452DC19A27630-59380	Fecha	13/11/2015	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
Firmado Por	Abogada Del Estado - Paz Recuero Sáez			
Url De Verificación	http://sedeagpd.gob.es ----- CVS=/code/APDPF8B873284452DC19A27630-59380	Página	3/3	