



## Resolución 280/2019

**S/REF:** 001-032959

**N/REF:** R/0280/2019; 100-002450

**Fecha:** 11 de julio de 2019

**Reclamante:** D. Organización de Apoyo a las Fuerzas Armadas (OATM)

**Dirección:** [REDACTED]

**Administración/Organismo:** Ministerio de Defensa

**Información solicitada:** Denuncias por acoso sexual y laboral en las FF.AA. (2006-2019)

**Sentido de la resolución:** Desestimatoria

### I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, la entidad reclamante solicitó a través del Portal de la Transparencia, al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)<sup>1</sup>(en adelante LTAIBG), con fecha 19 de febrero de 2019, la siguiente información/documentación:

*1.- Numero de denuncias cursadas por militares, desglosadas por empleos por acoso laboral desde 2006 a 2019.*

*2.- Numero de denuncias por acoso sexual, cursadas por militares desglosadas por empleo desde 2006 a 2019.*

*3.- Numero de medidas correctivas que se han aplicado contra los denunciados por acoso laboral desde 2006 a 2019, desglosadas por empleos.*

---

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887>

4.- Numero de medidas correctivas que se han aplicado contra los denunciados por acoso sexual desde 2006 a 2019, desglosados por empleos.

2. Mediante resolución de fecha 11 de abril de 2019, el MINISTERIO DE DEFENSA contestó a la entidad reclamante, informándole de lo siguiente:

*Con fecha 5 de marzo de 2019, se determina que es la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa el órgano competente para resolver, fecha a partir de la cual empieza a contar el plazo de un mes previsto en el artículo 20.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, para su resolución.*

*Se resuelve conceder el acceso a la información solicitada.*

*Los datos sobre acoso laboral están disponibles a partir de 2011, año en el que se publicó la 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. A este respecto se significa que desde 2011 no ha habido ninguna denuncia por acoso laboral cursada por un militar.*

*Tradicionalmente el acoso sexual, por razón de sexo y profesional no se ha recogido en la legislación militar como un delito o falta disciplinaria específico sino que se encuadraban dentro de otros delitos o faltas disciplinarias genéricos como el abuso de autoridad o la exlimitación en el ejercicio del mando. Esta situación cambia a partir de 2016, con la promulgación de la Ley Orgánica 8/2014, de Régimen Disciplinario de las FAS (entró en vigor el 5 marzo de 2015) y la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre del Código Penal Militar (entró en vigor el 15 de enero de 2016), que recogen de forma específica los delitos y faltas disciplinarias muy graves de acoso en sus diferentes modalidades (sexual, por razón de sexo y profesional).*

*Por otra parte, hay que significar que el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, en el apartado 10.2, encomienda al Observatorio de Igualdad realizar la recopilación estadística disciplinaria y penal de los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, que se remitirán al Ministro a través de la Secretaría General Técnica.*

*En consecuencia, es a partir de 2016 cuando se pueden facilitar datos de acoso desagregados en sus distintas modalidades.*

*Desde el año 2016, y hasta el 31 de diciembre de 2018, el número de denuncias desglosadas por empleos es el siguiente:*

- Soldados/Marineros: 36
- Cabos: 27
- Cabos 1º: 4
- Sargentos: 4
- Sargentos 1º: 3
- Tenientes: 2
- Capitanes: 5
- Alumnos Cadetes: 3
- Alumnos de Tropa: 5
- Personal ajeno a Fuerzas Armadas: 1

*Como se ha señalado en la pregunta anterior, es a partir de 2016 cuando se pueden facilitar datos de acoso desagregados en sus distintas modalidades. Desde el año 2016, y hasta el 31 de diciembre de 2018, los datos relativos a las medidas correctivas, si bien se entienden por éstas las sanciones disciplinarias recaídas en expedientes disciplinarios, son los siguientes:*

- Procedimientos en trámite: 47, de los cuales 25 son procedimientos en el ámbito penal y 22 son procedimientos en el ámbito disciplinario.
- Procedimientos finalizados: 43, de los cuales 22 son procedimientos en el ámbito penal y 21 son procedimientos en el ámbito disciplinario.
- El desglose de los 22 procedimientos finalizados en el ámbito penal es el siguiente:
  - 5 sobreseídos.
  - 15 archivados.
  - 2 absueltos.

*- Entre los 21 procedimientos finalizados en el ámbito disciplinario, 5 de ellos determinaron la existencia de responsabilidad dando lugar a un total de 6 sanciones. En concreto, 4*

*procedimientos disciplinarios terminaron con sanción por falta grave. Los sancionados fueron un Teniente, un Brigada y 2 Cabos. El procedimiento disciplinario restante finalizó con 2 sanciones por falta muy grave a 2 Caballeros Cadetes.*

3. Ante esta contestación, mediante escrito de entrada el 25 de abril de 2019, la ORGANIZACIÓN DE APOYO A LAS FUERZAS ARMADAS (OATM) presentó, al amparo de lo dispuesto en el [artículo 24](#) de la LTAIBG, una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en base a los siguientes argumentos:

*Se solicitó al Ministerio de Defensa los datos estadísticos de acoso laboral y sexual en las Fuerzas Armadas, facilitándose parcialmente los datos del acoso sexual, pero omitiendo los datos reales de las denuncias de acoso laboral que sí conocía el Ministerio de Defensa, de la mano del Observatorio de la Vida Militar y del Tribunal Militar Central y así se refleja en el informe del Observatorio de la Vida Militar del año 2018 (Pág. 34).*

*Pero la respuesta satisfecha por la Dirección General de Personal indica que no ha habido ningún tipo de denuncia en su respuesta de forma deliberada, omitiendo la información real a la que tiene acceso. URL Informe: <http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Acoso%20en%20las%20FAS.pdf>.*

4. Con fecha 26 de abril de 2019, se remitió el expediente al MINISTERIO DE DEFENSA para que alegara lo pertinente en defensa de su derecho, contestando, el 13 de junio de 2019, lo siguiente:

*Como ya se señaló en la resolución reclamada, el acoso laboral se encuentra recogido en la 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.*

*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, adaptó el Protocolo en el ámbito concreto de este Ministerio. En virtud de esa adaptación, en el caso del personal militar el Protocolo resulta de aplicación cuando hay personal civil involucrado, ya sea en el caso de que un civil denuncie por acoso laboral a un militar o en el caso de que un militar denuncie por acoso laboral a un civil.*

*Esta Dirección General entendió que la solicitud se refería al acoso laboral definido según la referida 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 tanto, la respuesta proporcionada fue correcta, ya que no ha habido ninguna denuncia de acoso laboral por parte de un militar contra un civil, que es lo que regula dicha Resolución.*

*Los datos aportados por la OATM en su reclamación se refieren al concepto de acoso profesional entre militares regulado por la normativa penal, por lo que son casos en los que no resultaba de aplicación 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. Además, se trata de casos juzgados en vía penal por los órganos competentes de la Jurisdicción militar, por lo que no se encuentran dentro del ámbito competencial de esta Dirección General.*

5. El 18 de junio de 2019, en aplicación del [art. 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#)<sup>2</sup>, se concedió Audiencia del expediente a la ORGANIZACIÓN DE APOYO A LAS FUERZAS ARMADAS (OATM) para que, a la vista del mismo, presentase las alegaciones que estimara pertinentes en defensa de su pretensión. La respuesta a dicho trámite de audiencia tuvo lugar mediante escrito de entrada el mismo 18 de junio de 2019 en el que se indicaba lo siguiente:

*La solicitud de información al Ministerio de Defensa a través de la página de Transparencia, no dirige la misma hacia un determinado departamento en este caso respondió la DIGENPER - Dirección General de Personal, sin que por parte de la OATM se hiciera mención alguna al destino de la cuestión planteada y aún no resuelta por el Ministerio de Defensa o sus organismos dependientes, que sin embargo si informan al Observatorio de la Vida Militar, como así lo hicieron en el año 2018 en el informe ya mencionado en su página 34, y todo acorde a la Ley 39/2015 y 40/2015. Si bien es cierto que el ORIGINADOR de la información es el Tribunal Militar Central, también lo es que la Ley Orgánica de Derechos y Deberes de las Fuerzas Armadas indica que el Ministerio de Defensa proveerá dichos datos al Observatorio de la Vida Militar, por lo que es receptor de dicha información aun cuando no desee facilitarla a través del Portal de Transparencia y que como se ha indicado en ningún momento se ha solicitado el concurso de la Directora General de Personal como destinataria de la resolución de la cuestión.*

---

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565>

*El Informe del Observatorio de la Vida Militar está disponible en su página web en la URL <http://www.observatoriodelavidamilitar.es/doc/Acoso%20en%20las%20FAS.pdf> y versa sobre "Estudio específico sobre situación de las medidas de prevención, formación y apoyo a las víctimas de acoso sexual, laboral y profesional en las Fuerzas Armadas" en su página 34 indica dicha estadística solicitada, siendo evidente que la estadística que indica literalmente "Remisión Autoridad Disciplinaria" se refiere evidentemente al Ministerio de Defensa y a su Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral y su adaptación del año 2011.*

*Por lo que seguimos reiterando que el Ministerio de Defensa es receptor y depositario de dicha estadística y puede comunicarla por la vía del Portal de Transparencia, sin que en caso alguno se determine qué organismo o dependencia de dicho Ministerio deba ser el originador de la información demandada.*

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la LTAIBG, en relación con el artículo 8 del [Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno](#), la Presidencia de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. La LTAIBG, en su [artículo 12](#), regula el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como "*los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*".

Por lo tanto, la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información en relación a información que ya existe, por cuanto está en posesión del Organismo que recibe la solicitud, bien porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones y competencias que tiene encomendadas.

Con estas premisas, debe acotarse el objeto de la presente reclamación únicamente a aquella información que obre en poder de la Administración en el momento de la solicitud de acceso y siempre teniendo como base que la finalidad de la LTAIBG es conocer cómo se toman las

decisiones que afectan a los ciudadanos, cómo se manejan los fondos públicos o bajo qué criterios actúan nuestras instituciones.

3. Primeramente, es necesario hacer una mención especial a los plazos establecidos en la LTAIBG para contestar a las solicitudes de acceso a la información.

A este respecto, debe indicarse que el artículo 20.1 de la LTAIBG señala que *La resolución en la que se conceda o deniegue el acceso deberá notificarse al solicitante y a los terceros afectados que así lo hayan solicitado en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. Este plazo podrá ampliarse por otro mes en el caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.*

En el caso que nos ocupa, tal y como se ha indicado en los antecedentes de hecho y consta en el expediente, el Ministerio no ha contestado a la reclamante en el plazo de un mes a que obliga la norma, sin que exista causa que justifique esta demora.

Este Consejo de Transparencia ya se ha pronunciado en casos precedentes (por ejemplo, en el [expediente R/0100/2016](#)<sup>3</sup>) sobre esta ausencia de tramitación de la solicitud por parte de la Administración, llegando a la conclusión de que esta actuación, achacable únicamente a la Administración, corre en contra de los intereses del ciudadano, lo que contradice el principio de eficacia administrativa del artículo 103.1 de la Constitución española, según el cual *"La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho"*. La categorización como principio por la Constitución del deber de ser eficaz, comporta que la Administración ha de ajustarse en su actuación, no sólo al principio de legalidad, sino que, además, deberá poner todos los medios materiales y humanos para llevar a cabo el fin que la propia Constitución le asigna: la consecución del interés general.

4. En cuanto al fondo del asunto debatido, debe comenzarse indicando que la presente resolución se va a centrar únicamente en el acoso laboral en las FF.AA, objeto de reclamación.

En este aspecto, la reclamante indica que el Ministerio ha omitido información que conocía existente en el Informe 2018 sobre acoso laboral elaborado por el *Observatorio de la Vida Militar*.

---

3

[https://www.consejodetransparencia.es/ct Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones\\_AGE/AGE\\_2016.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_AGE/AGE_2016.html)

Ciertamente, en dicho Informe se especifica que *En lo referente a los 46 procedimientos penales abiertos, 11 de ellos fueron objeto de sobreseimiento, 13 terminaron con sentencia absolutoria y 22 concluyeron con sentencia condenatoria: 12 por acoso sexual (Artículo 106 de la Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Código Penal Militar), 1 por acoso por razón de sexo o género (Artículo 106 Ley Orgánica 13/1985) y 9 por acoso profesional (Artículo 103 Ley Orgánica 13/1985). En nuestro país, y en concreto en las Fuerzas Armadas, en la inmensa mayoría de los casos, la víctima del acoso, en sus distintas acepciones, es una mujer.*

También es cierto que este Informe cita la fuente de sus datos: el Tribunal Militar Central. En este aspecto, el Ministerio sostiene que *se trata de casos juzgados en vía penal por los órganos competentes de la Jurisdicción militar, por lo que no se encuentran dentro del ámbito competencial de esta Dirección General.*

El Tribunal Militar Central, con sede en Madrid y jurisdicción en todo el territorio nacional, constituye un tribunal centralizado para el conocimiento de las materias atribuidas por la Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, de Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar.

La Constitución Española de 1978, en su artículo 117, designa como Jurisdicción Militar a un complejo de tribunales y jueces que, aunque con sustantividad y características propias, forma parte de la única jurisdicción y, por tanto, del poder judicial. La Jurisdicción Militar se encuentra vinculada, desde su mismo origen, a la Defensa Nacional. Es precisamente, a través de la Jurisdicción Militar, como se encauza la participación del Poder Judicial en la Defensa Nacional.

Por otra parte, la [Ley Orgánica de Derechos y Deberes de las Fuerzas Armadas](#)<sup>4</sup> crea el Observatorio de la Vida Militar, que se configura como un órgano colegiado, asesor y consultivo, cuyas funciones son analizar aquellas cuestiones que incidan en el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas de los miembros de las Fuerzas Armadas y fomentar aquellas actuaciones que coadyuven a la mejor regulación de la condición militar. Este observatorio está adscrito a las Cortes Generales (artículo 53.1). Por tanto, no depende el Ministerio de Defensa, que únicamente tiene la obligación de proporcionar la sede y el apoyo administrativo necesario para su funcionamiento.

Por lo expuesto, la presente reclamación debe ser desestimada, dado que la Administración ha entregado la información que tiene en su poder, sin que entender que pueda facilitar

---

<sup>4</sup> <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-12961-consolidado.pdf>



cualquiera otra que tengan organismos diferentes, en especial los juzgados militares, que forman parte del Poder Judicial, que no se encuentra sujeto en su actividad jurisdiccional al ámbito de aplicación de la LTAIBG según se recoge en su art. 2.

### III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede **DESESTIMAR** la Reclamación presentada por la ORGANIZACIÓN DE APOYO A LAS FUERZAS ARMADAS (OATM), con entrada el 25 de abril de 2019, contra resolución de fecha 11 de abril de 2019, del MINISTERIO DE DEFENSA.

De acuerdo con el artículo 23, número 1, de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno](#), la Reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.2 de la [Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#).

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.1 c) de la [Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG  
P.V. (Art. 10 del R.D. 919/2014)  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE  
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Fdo: Francisco Javier Amorós Dorda