



RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE SERVICIOS JUDICIALES, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN PREVISTOS EN EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN, POR LA CONCURRENCIA DE OTRAS ADMINISTRACIONES, ORGANISMOS O ENTIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA

La Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, aprobó y ordenó la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, por el que se actualiza el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Posteriormente, mediante la Resolución de 11 marzo 2025, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y da publicidad al formulario de solicitud de prevención e intervención en los casos de acoso laboral, sexual, y por razón de sexo u otra discriminación en la Administración de la Junta de Andalucía, se sustituyen los anexos I y II del protocolo de acoso por el formulario exclusivamente electrónico que figura en dicha resolución.

El apartado II.2 del mencionado protocolo establece que el mismo será de aplicación a todo el personal de la Administración de la Junta de Andalucía, entendida ésta como el conjunto de órganos administrativos, unidades administrativas y servicios administrativos de gestión diferenciada de cada una de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial, a los que se refiere el Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo al personal al servicio de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Asimismo, dicho apartado contempla la previsión según la cual cuando en un centro de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía desarrollen actividades personas de otras Administraciones Públicas, entidades o empresas, se deberán poner en marcha los mecanismos de coordinación previstos en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla dicho artículo.

Por ello, dada la concurrencia en los órganos judiciales, fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de personas pertenecientes a otras Administraciones o entidades, como son el personal de la Carrera Judicial, Fiscal y del cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia, surge la necesidad de completar el protocolo vigente frente a situaciones de acoso en la Administración de Justicia en Andalucía, para dar cumplimiento a la obligación referida de establecer los mecanismos de coordinación en el caso de que las persona supuestamente acosada y contra la que se interpone la solicitud de investigación, pertenezcan a organizaciones diferentes.

Por ello, conforme a lo establecido en el apartado 6.2.e. del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, por el que la Secretaría General de Servicios Judiciales ostenta el ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía con relación al personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, incluido su régimen jurídico y



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jmEXBSNRBFMT2H7BH56LNX5C6BH	PÁG. 1/8





retributivo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables,

RESUELVO

Primero.- Aprobar el procedimiento anexo para el establecimiento de los mecanismos de coordinación previstos en el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, por la concurrencia de otras administraciones, organismos o entidades en los centros de trabajo de la Administración de Justicia en Andalucía.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente resolución y el procedimiento anexo en el espacio web de Prevención del Acoso del Portal Adriano de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública:

<https://portaladriano.justicia.junta-andalucia.es/portal/adriano/prevencion-de-riesgos-laborales/PrevenciondelAcoso/>

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante este órgano en el plazo de un mes o ser impugnada directamente en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente en el plazo de dos meses, ambos a contar desde el día siguiente a la fecha de la recepción de su notificación, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 112 y 123, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; y artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Fdo.: Rosalía de los Ángeles Espinosa López
Secretaria General de Servicios Judiciales

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jmEXBSNRBFMT2H7BH56LNX5C6BH	PÁG. 2/8





PROCEDIMIENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN PREVISTOS EN EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN, POR LA CONCURRENCIA DE OTRAS ADMINISTRACIONES, ORGANISMOS O ENTIDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA

Este procedimiento desarrollo el apartado “V. Procedimiento de actuación” del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, para aquellos casos en los que la persona denunciante y aquella contra la que se presenta la denuncia pertenezcan a Administraciones, organismos o entidades diferentes y concurrentes en los centros de trabajo en la Administración de Justicia en Andalucía, y tiene como principal objeto regular el procedimiento para la investigación de los casos de presunto acoso sobre el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, cuando la persona contra la que se presenta la denuncia pertenezca a la carrera Judicial Fiscal o el cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia.

1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento de actuación se iniciará con una solicitud de intervención dirigida a la presidencia del Comité de Investigación Interna para las situaciones de acoso de la Administración de Justicia del ámbito correspondiente, según la tramitación electrónica aprobada mediante la Resolución de 11 de marzo de 2025, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y da publicidad al formulario de solicitud de prevención e intervención en los casos de acoso laboral, sexual, y por razón de sexo u otra discriminación en la Administración de la Junta de Andalucía.

La solicitud puede provenir:

- a) De la persona presuntamente acosada.
- b) De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- c) De las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.
- d) De la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación Territorial de la provincia donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- e) Del Centro de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente si se detectan posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- f) De los Delegados y las Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud del ámbito en que presta servicios la persona presuntamente acosada.
- g) De los miembros de las Unidades de Igualdad de Género.

En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en su conocimiento y se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación solicitudes anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ

30/04/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmEXBSNRBFMT2H7BH56LNX5C6BH

PÁG. 3/8





2. Valoración inicial de la solicitud. Actuación del Comité de investigación interna para las situaciones de acoso.

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1. El Comité de Investigación Interna para los casos de acoso se reunirá en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de solicitud de intervención.

2. El Comité podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

2.1. Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

a) Desistimiento de la persona solicitante.

b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

c) Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.

d) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, proponiendo la incoación del expediente que corresponda.

2.2. Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, el Comité de Investigación Interna continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3. Tramitación del procedimiento.

El Comité designará de entre los miembros representantes de la Administración a la persona responsable de la tramitación de cada solicitud planteada en esta materia, distribuyendo el trabajo de forma que se garantice la mayor agilidad en la tramitación de solicitudes. La persona responsable de la tramitación llevará a cabo de oficio los actos necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta.

En el caso de que la persona contra la que se presenta la denuncia pertenezca a la carrera Judicial, Fiscal o cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia, la tramitación del procedimiento contemplado en este apartado se realizará exclusivamente sobre las manifestaciones, pruebas, testigos y otras circunstancias, con relación a la persona presuntamente acosada, la que presenta la denuncia, si estas no coinciden, y sobre las persona que puedan actuar como testigos. La notificación del inicio del expediente y la intervención de la personas contra las que se presente la denuncia, se llevará a cabo a través de los mecanismos de coordinación establecidos en el apartado siguiente.

En todo caso:

1.º Notificará la iniciación del procedimiento a la persona que presenta la solicitud, a la presuntamente acosada, en caso de ser diferente. En caso de acordar el archivo de la solicitud, también lo notificará a la persona que la haya presentado.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ

30/04/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmEXBSNRBFMT2H7BH56LNX5C6BH

PÁG. 4/8





2.º Notificará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente el inicio de la tramitación del procedimiento o el archivo de la solicitud, indicando el código de la solicitud y fecha de recepción de la misma, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

3.º Informará por escrito a los miembros del Comité de Seguridad y Salud del ámbito correspondiente de la tramitación del procedimiento, respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos personales.

4.º Podrá requerir del órgano al que esté adscrita la Unidad de Prevención correspondiente, la remisión de la evaluación de riesgos psicosociales en la unidad administrativa donde preste servicio aquella, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso, que deberá ser remitida en el plazo máximo de diez días hábiles.

5.º El Comité podrá recabar informe de la Inspección General de Servicios sobre los criterios de ésta en relación con la situación planteada, que será emitido en el plazo máximo de diez días hábiles.

6.º El Comité podrá recabar asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad de Género de cada Consejería y, en su caso, Agencia Administrativa y Agencia de Régimen Especial, en los casos de presunto acoso sexual o discriminatorio por razón de sexo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo, participación y respeto de las personas implicadas. Si hubiese más de una solicitud contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, el Comité adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento.

Para facilitar la investigación, el Comité podrá utilizar, entre otros y si procede, los siguientes instrumentos específicos: el LIPT 60 de Rivera (2003), a cumplimentar por la persona presuntamente acosada; y la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), citada en la NTP 892, a completar por el Comité tras entrevistar a la persona presuntamente acosada y a los testigos.

Durante la tramitación del procedimiento las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Comité al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que el Comité sólo podrá rechazar cuando sea manifiestamente improcedente o innecesaria, mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción por el Comité de las propuestas.

En todo caso, con la presencia de al menos dos miembros del Comité de Investigación, uno de la parte social y otro de la Administración, se tomará declaración a la persona presuntamente acosada y a la que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan y las testigos, si hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Todas ellas podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jmEXBSNRBFMT2H7BH56LNX5C6BH	PÁG. 5/8





la declaración de la otra parte, la de los y las testigos y de la documentación que obre en el expediente, incluyendo copia de la misma, acceso que se les facilitará una vez que hayan finalizado todas las declaraciones y antes de la emisión del informe de conclusiones. Si alguna de las personas llamadas a declarar no compareciera, el Comité continuará su actuación sin la realización de dicho trámite.

En la realización de la toma de declaración, basada en un cuestionario consensuado y realizado por personal técnico en la materia, en la que se escuchará a las partes y a los y a las testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso y del acceso a copia de la información que el propio proceso genere.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como «lo normal», «como siempre», «no me informan».
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir el orden cronológico del relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona solicitante y la persona afectada, en caso de no coincidir éstas y los y las testigos por ella/s propuestos.
- k) Debe evitarse, en la medida de lo posible, la realización de entrevistas en el mismo centro de trabajo donde presten servicio las personas implicadas en cada caso.

4. Activación de los mecanismos de coordinación.

Una vez finalizada esta fase de tramitación del procedimiento, realizado con la persona denunciante y la que presenta la solicitud, en caso de que estas no coincidan, así como con las personas que actúan como testigos, si los hubiere, el Comité de Investigación Interna, remitirá en el plazo de cinco días a la secretaría de la Mesa de Coordinación en materia de prevención de riesgos entre la Junta de Andalucía y el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia, el expediente formado, previo consentimiento escrito por parte de la persona denunciante. Asimismo, el Comité de Investigación podrá proponer a la Mesa de Coordinación cuantas pruebas o actuaciones considere adecuadas cuya realización sea competencia de la Administración, organismo o entidad a la que pertenezca la persona denunciada.

La fase anterior de tramitación será obligada, como paso previo para la activación de los mecanismos de coordinación previstos en este apartado.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmEXBSNRBFMT2H7BH56LNX5C6BH	PÁG. 6/8	



Desde la secretaría de la Mesa de Coordinación referida se dará traslado del expediente al órgano correspondiente del Consejo General del Poder Judicial o Ministerio de Justicia, según corresponda en función del organismo al que pertenezca la persona contra la que se presenta la denuncia, para que desde ese organismo procedan con sus procedimientos para tal caso.

Desde la Secretaría de la Mesa de Coordinación, en el plazo de 20 días desde la recepción del expediente, se remitirá al Comité de Investigación Interna un informe de las actuaciones llevadas a cabo para dar cumplimiento a la activación de los mecanismos de coordinación entre Administraciones, organismos o entidades concurrentes, el cual se incorporará al expediente obrante, tras lo cual ese Comité procederá a la realización del informe de conclusiones.

La secretaría de la Mesa de Coordinación será el órgano de consulta para el seguimiento de los casos de acoso en tramitación, al que podrá acudir el Comité de Investigación Interna, para obtener información de los mecanismos de coordinación puestos en marcha y de las actuaciones que lleven a cabo las otras Administraciones, organismos o entidades a las que pertenezca la persona denunciada, con expresión de los resultados finales de las mismas.

5. Informe de conclusiones.

El Comité, en el plazo máximo de dos meses contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Jefatura de Personal del ámbito correspondiente.

Este plazo quedará interrumpido durante el tiempo que medie entre la remisión del expediente a la Mesa de Coordinación y la recepción del informe que esta emita.

Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, el Comité podrá ampliar el plazo de elaboración de su informe de conclusiones durante otros quince días hábiles, mediante la correspondiente memoria justificativa.

Se informará de la emisión del informe de conclusiones tanto a la persona solicitante como a la persona frente a la que se presenta la solicitud, y a la persona afectada en caso de que no coincida con la persona solicitante.

El informe de conclusiones contendrá, al menos, la siguiente documentación:

- a) Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso, solicitud de actuación y circunstancias de la misma.
- c) Resumen cronológico de los principales hechos.
- d) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.
- e) Se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ

30/04/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmEXBSNRBFMT2H7BH56LNX5C6BH

PÁG. 7/8





f) Informe emitido por la secretaria de la Mesa de Coordinación en materia de prevención entre la Junta de Andalucía y el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia.

g) Declaración de la existencia o no de los elementos comprendidos en el apartado II.1 del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, basada en la investigación realizada sobre las declaraciones de la persona presuntamente acosada y las personas que actúen como testigos y las conclusiones que en su caso se refieran en el informe de la secretaria de la Mesa de Coordinación referida.

f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.

6. Resolución.

En el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones del Comité, la Jefatura de Personal correspondiente dictará resolución motivada.

Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la secretaria de la Mesa de Coordinación entre la Junta de Andalucía y el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia, y a quien la hubiera formulado en el supuesto de que no coincida con la persona afectada, así como al Comité de investigación interna para situaciones de acoso correspondiente. Asimismo, para que realice el seguimiento y control referido en el punto VI del protocolo de acoso, también se notificará a la correspondiente Unidad de Prevención.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, cada Jefatura de Personal facilitará datos estadísticos de los casos y resoluciones adoptadas al Comité de Seguridad y Salud correspondiente y a la Inspección General de Servicios. Asimismo, se informará a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género en los casos de acoso sexual y discriminatorio por razón de sexo.

7. Seguimiento por parte de la secretaria de la Mesa de Coordinación.

Desde la secretaria de la Mesa de Coordinación entre la Junta de Andalucía y el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia, se informará al Comité de Investigación Interna y los órganos de Personal de la Delegación Territorial correspondientes de las actuaciones que lleve a cabo la Administración, órgano o entidad, a la que se le dio traslado del expediente de acoso, sobre la persona contra la que se presentó la denuncia.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ

30/04/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmEXBSNRBFMT2H7BH56LNX5C6BH

PÁG. 8/8

