



**PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LAS  
EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA JUNTA  
DE ANDALUCÍA VÍCTIMAS DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

## PROCOLO DE PROTECCIÓN A LAS EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Acuerdo firmado por Junta de Andalucía y organizaciones sindicales -CSIF, UGT Y CCOO- en Mesa General de Negociación Común de Personal Funcionario.

El objeto del acuerdo:

La protección de las Empleadas Públicas de la Junta de Andalucía que sean víctimas de Violencia de Género.

### Acreditación de situación de violencia de género:

- Sentencia condenatoria.
- Orden de protección a la víctima vigente o informe de fiscal en el que vea indicios hasta que se dicte sentencia condenatoria.
- Medidas cautelares penales de protección a la víctima dictadas por el juez.
- Certificado o informe acreditativo expedido por organismo público competente en materia de género.
- *EXCEPCIONALMENTE*: Sin acreditación documental, mediante solicitud razonada.

### Medidas relativas a la movilidad por violencia de género:

*La Junta de Andalucía se compromete a informar ANUALMENTE en las Mesas Sectoriales el número de destinos adjudicados por esta modalidad, sin que trasciendan los nombres de las personas ni los destinos adjudicados.*

#### 1.- Traslado de puesto de trabajo:

##### a) DERECHO A MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

*Cumpliendo los requisitos del puesto solicitado:*

- Tiene derecho a un puesto propio de su cuerpo, escala profesional o de análogas categorías al que ocupaba. Sin necesidad de que la vacante sea de necesaria cobertura.
- Si no hay vacante en los términos que se explican anteriormente, se CREARÁ PLAZA DE ACUERDO A REGLAMENTO PREVISTO O se puede tramitar CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.

- Las Retribuciones SERÁN LAS MISMAS del puesto de origen, hasta que se realice el traslado al nuevo destino.
- TENDRÁN PREFERENCIA. en los PUESTOS VACANTES CON CARÁCTER PROVISIONAL,

➤ *Tramitación de solicitud de movilidad:*

En sobre cerrado:

1.- *Presentación de solicitud de movilidad* (Ejemplo Anexo I de Protocolo) en mano o dirigida a la persona titular competente en materia de igualdad. Cumplimentada con los datos profesionales, del destino solicitado detallado, así como de las Medidas de conciliación que solicita.

2.- *Documentación a adjuntar.*

- a) Documentación acreditativa de situación de violencia de género.
- b) Certificado o informe del órgano competente en materia de violencia de género que justifique la necesidad de movilidad.
- c) Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de movilidad.

2

*Si la documentación aportada no cumple los requisitos o faltara algún documento, se le avisará y se dará un plazo de 10 días para subsanar la solicitud o aportar la documentación que faltara.*

➤ *Resolución del procedimiento:*

- a) El personal competente, le comunicará a la interesada las vacantes ubicadas en la localidad solicitada.
- b) A partir de conocer las vacantes, la empleada dispone de 5 días para elegir destino en orden de prioridad.
- c) Mientras se llevan a cabo los trámites **SI FUERA NECESARIO PARA ASEGURAR LA SEGURIDAD, LAS FALTAS AL TRABAJO SERÁN FALTAS JUSTIFICADAS**
- d) Se otorgará prioridad a estos trámites, para que la resolución sea dictada en un plazo máximo de 10 días.
- e) *Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.*
- f) La incorporación al nuevo destino, deberá realizarse en los siguientes plazos a partir del día siguiente de la notificación:
  - 3 días hábiles, sin cambio de residencia.
  - 1 mes, con cambio de residencia

## B) FUNCIONARIAS DE CARRERA O PERSONAL LABORAL FIJO:

El nuevo destino será definitivo, cuando el puesto de origen así lo fuera y la plaza a ocupar sea una vacante.

El destino será provisional, cuando así fuera el puesto de origen.

La Junta reservará durante 6 meses el puesto de origen (una vez realizada la movilidad) Y transcurrido este tiempo, la empleada podrá solicitar la reincorporación a su puesto de origen.

El tiempo de permanencia en el nuevo puesto solicitado, le computarán a todos los efectos, como el de su puesto de origen.

En caso de ocupar un nuevo destino mediante un cambio de adscripción, al terminar el periodo de 6 meses, la funcionaria puede realizar una nueva adscripción para incorporarse a su cuerpo.

*EL RETORNO AL PUESTO DE ORIGEN, TENDRÁ SIEMPRE CARÁCTER VOLUNTARIO.*

## C) FUNCIONARIAS INTERINAS, PERSONAL LABORAL TEMPORAL O INDEFINIDO NO FIJO,

3

El nuevo puesto, tendrá carácter provisional, la duración de éste estará supeditada a la duración correspondiente del contrato para el que fueron nombradas, así como a que la plaza ocupada no fuera adjudicada a través de los procedimientos reglamentarios.

## Medidas relativas a la jornada laboral y flexibilidad horaria

### A) REDUCCIÓN DE JORNADA

Tendrán derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución.

### B) FLEXIBILIDAD HORARIA

Tendrán derecho a una reducción de hasta un 50% del horario fijo de la jornada diaria.

### C) REORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Tendrán derecho a una reordenación del tiempo de trabajo, previo acuerdo con el servicio correspondiente.

### D) JUSTIFICACION DE FALTAS DE ASISTENCIA

Las faltas parciales o totales al puesto de trabajo derivadas por la situación de violencia de género, estarán totalmente justificadas en las condiciones que se determine, por el organismo competente en esta materia.

## Medidas de ayuda económica

- A) AYUDA POR CAMBIO DE DOMICILIO  
Ayuda de pago único de 1200€ con cargo a los créditos de Accion Social. No acumulable a indemnizaciones por traslado forzoso derivadas de movilidad por Violencia de Género.
- B) INDEMNIZACION POR TRASLADO FORZOSO  
Tendrán derecho a las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para dicho traslado.
- C) COMPLEMENTO DEL 10% POR BAJAS DE INCAPACIDAD LABORAL MOTIVADAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO  
Percibirán desde el Primer día de Incapacidad Laboral, un complemento resultante de la diferencia entre las prestaciones que perciba del régimen al que pertenezca y las retribuciones que hubiera percibido el mes anterior al causarse la incapacidad laboral.

## Medidas relativas a la excedencia voluntaria para funcionaria o suspensión laboral para empleada pública con contrato laboral

### A) EXCEDENCIA VOLUNTARIA DE LAS FUNCIONARIAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

-Tendrán derecho a solicitar situación de excedencia voluntaria sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin exigencia de plazo de permanencia en la Administración.

-Tendrán derecho durante los 6 primeros meses de excedencia, a la reserva del puesto que ocuparan anteriormente, computando éste a todos los efectos como su puesto de origen.

-Cuando las actuaciones judiciales así lo exijan, se puede prorrogar el tiempo de excedencia durante 3 meses más, hasta un máximo de 18 meses.

-Durante los dos meses primeros, tienen derecho a percibir 100% de las retribuciones, más las prestaciones familiares por hijo a cargo.

-Tendrán derecho a participar en cursos de Formación convocados por la Administración.

## B) SUSPENSIÓN DE LA RELACION LABORAL DE LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

-(R.D Legislativo 2/2015 de 23 de octubre Art. 45.1.b) Tendrán derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral con reserva de su puesto sin haber prestado el tiempo mínimo de servicios previos y sin plazo de permanencia previa en la Administración.

-El tiempo de suspensión, tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses. Con pleno derecho cómputo para efectos de promoción y antigüedad en el régimen de Seguridad Social.

- El juez podrá prorrogar esta situación por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses, con idénticos derechos, para garantizar la protección de las víctimas.

-Según R.D. 8/2015 de 30 de octubre Art. 267.1.b, tendrán derecho siempre que reúnan los requisitos exigidos, a la solicitud a la prestación por desempleo durante el tiempo que les corresponda.

-Finalizado este tiempo, la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto o pasar a excedencia voluntaria SIN LIMITE DE TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESTA SITUACION, pero sin los derechos anteriormente explicados.

-Tendrán derecho a participar en cursos de Formación convocados por la Administración.

## Medidas de extinción del contrato laboral

-Podrá acordar la extinción de su contrato, pasando a situación de desempleo y pudiendo solicitar la prestación correspondiente si reúne los requisitos de cotización.

## Medidas relativas a concursos

Podrán solicitar al órgano competente en materia de personal, una especial protección publicidad de los destinos obtenidos.

## Teletrabajo

Podrán acogerse a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

## Medidas de Seguridad de Protección de Datos y confidencialidad

Los empleados que intervengan en el cumplimiento de las medidas previstas en el Protocolo, estarán sujetos al Secreto Profesional de los datos de las Víctimas y tales obligaciones subsistirán después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades en que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas para una especial protección de los datos personales de las víctimas, así como de los de sus descendientes y personas bajo su tutela o custodia.

*LOS DESTINOS ADJUDICADOS NO SE HARÁN PÚBLICOS.*

## Medidas de traslado por causa de familiares objeto de violencia de Género

A los empleados/as que sean progenitores o cónyuges de Víctimas de Violencia de Género y que se les aconseje cambio de residencia familiar, se les aplicarán las medidas de conciliación familiar utilizándose los mecanismos adecuados para tal fin.

6

## Seguimiento y revisión del Protocolo

Para tal finalidad, se crea una Comisión de Seguimiento del Protocolo, que está compuesta por 2 representantes de cada uno de los miembros que integran la Mesa General de Negociación de la Junta de Andalucía.

Cada 2 años, la Dirección General competente, presentará ante la Comisión un balance de aplicación del Protocolo y podrá proponer una revisión y actualización del mismo que deberá ser aprobada en Mesa General.