

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



**CON USTEA SÍ, VAMOS!!  
TU FUERZA SINDICAL**

## Índice

- **Medidas relativas a la jornada laboral y flexibilidad horaria.....3**
- **Medidas relativas a la movilidad geográfica por violencia de género.....4**
- **Derecho a movilidad geográfica (traslado de puesto de trabajo).....5**
- **Tramitación de solicitud de movilidad geográfica.....5**
- **Una vez sea efectiva la movilidad geográfica.....7**
- **Medidas de ayuda económica.....8**
- **Medidas relativas a la excedencia voluntaria para funcionaria o suspensión de la  
relación laboral para empleada pública con contrato laboral.....8**
- **Medidas de extinción del contrato laboral.....10**
- **Medidas relativas a concursos.....10**
- **Teletrabajo.....10**
- **Medidas de traslado por causa de familiares objeto de violencia de Género.....10**
- **Medidas de Seguridad de Protección de Datos y confidencialidad.....11**

Si estás atravesando una situación de violencia de género es importante que conozcas tus derechos laborales de prevención y protección integral.

### ➤ **Medidas relativas a la jornada laboral y flexibilidad horaria**

- **Reducción de jornada:** Derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución.

Tendrán derecho al manteniendo las retribuciones integras, si la reducción de la jornada es de un tercio o menos, el personal funcionario, de carrera e interino y el personal laboral fijo, temporal e indefinido del ámbito de aplicación del VICCPLAJA, (Instrucción 3/2019 Dirección Gral. RRHH y FP.)

- **Flexibilidad horaria:** Derecho a una flexibilidad de hasta un 50% del horario fijo de la jornada diaria.

- **Reordenación del tiempo de trabajo:** Derecho a la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, previo acuerdo con el servicio correspondiente.

- **Justificación de faltas de asistencia:** Las ausencias parciales o totales al puesto de trabajo derivadas de la situación de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que se determinen mediante certificado o informe emitido por organismo público competente en materia de violencia de género.

## ➤ Medidas relativas a la movilidad geográfica por violencia de género

### Derecho a movilidad geográfica (traslado de puesto de trabajo)

- El cambio de puesto tendrá lugar a un puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características a aquel que venía ocupando, que se encuentre vacante y dotado presupuestariamente, sin necesidad de que dicha vacante sea de necesaria cobertura.

La empleada pública deberá cumplir los requisitos previstos en la RPT respecto del puesto solicitado.

- Si no hubiera puestos vacantes en los términos que expuestos anteriormente, se creará una plaza de acuerdo al procedimiento reglamentariamente previsto, o bien, se podrá tramitar un cambio de adscripción del puesto de trabajo que ocupa la empleada al ámbito geográfico solicitado.
- Durante la tramitación del procedimiento para hacer efectivo el traslado y hasta su resolución, se podrá efectuar un traslado provisional de atribución temporal de funciones en el ámbito geográfico que se insta. En este caso la empleada afectada continuará percibiendo las retribuciones del puesto de origen hasta que se haga efectivo el traslado a nuevo destino.
- En los procedimientos de oferta para la cobertura de puestos de trabajo vacantes con carácter provisional, tendrán preferencia.

## ➤ Tramitación de solicitud de movilidad geográfica

● La solicitud se presentará a través de cualquier registro público o personalmente ante el órgano competente en materia de personal de la Consejería, Organismo, Agencia o Entidad en el que se encuentre destinada. Cumplimentada con los datos profesionales, el destino solicitado detallado, así como de las Medidas de conciliación que solicita.

● Documentación a adjuntar:

1. Documentación de situación de violencia de género que se podrá acreditar por alguno de los siguientes medios:

- Sentencia condenatoria.
- Orden de protección de la víctima que esté vigente en el momento de la presentación de la solicitud, o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales para la protección de la víctima.
- Certificado o informe acreditativo de atención especializada, expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género.

\*Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

2. Certificación o informe de un órgano competente en materia de atención especializada a las víctimas de violencia de género, en el que se justifique la necesidad de la movilidad de la empleada pública en ese momento.

3. Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de movilidad.

\* En caso de optar por la presentación personalmente, al objeto de garantizar la privacidad de las empleadas afectadas, se podrá aportar en sobre cerrado junto con la solicitud.

● **Subsanación.** Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos o bien, la interesada no aporta la documentación señalada en el apartado anterior, de inmediato se le requerirá para que en el plazo de diez días subsane la solicitud o aporte la documentación.

● **Resolución del procedimiento:**

1. El personal competente, le comunicará a la interesada las vacantes ubicadas en la localidad solicitada.

2. A partir de conocer las vacantes, la empleada dispone de 5 días para elegir destino en orden de prioridad.

3. Mientras se llevan a cabo los tramites hasta resolver el expediente de movilidad, SI FUERA NECESARIO PARA ASEGURAR LA SEGURIDAD, LAS FALTAS de asistencia a su puesto de TRABAJO tendrán la consideración de FALTAS JUSTIFICADAS.

4. Se otorgará prioridad a estos trámites, para que la resolución sea dictada en un plazo máximo de 10 días.

5. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

6. La incorporación al nuevo destino, deberá realizarse en los siguientes plazos a partir del día siguiente de la notificación:

- a) Tres días hábiles, sin cambio de residencia.
- b) Un mes, con cambio de residencia

## UNA VEZ SEA EFECTIVA LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### A) 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 el puesto de origen durante los 6 primeros meses. Transcurrido este tiempo, la empleada podrá solicitar la reincorporación a su puesto de origen.

En el caso de que opte por el retorno al puesto de origen, los seis meses de permanencia en el otro puesto se considerarán como tiempo de permanencia en el puesto de origen, a efectos de participación en concursos de méritos o traslados.

Para procurar esa reincorporación deberá procederse a la puesta a disposición de un puesto vacante y adecuado, de similares características al que venía ocupando antes de ser trasladada.

- En el supuesto de que la movilidad de la funcionaria por razón de violencia de género se hubiere efectuado mediante un cambio de adscripción del puesto, se podrá acordar un nuevo cambio de adscripción del puesto en los términos dispuestos en los apartados anteriores.
- 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.**

## **B) Funcionarias Interinas, Personal Laboral Temporal o Indefinido No Fijo:**

- 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 de ayudas económicas**

- **Ayuda por cambio de domicilio:** La empleada que se hayan visto obligadas a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual, tendrá derecho a una ayuda de pago único por importe de 1.200 euros, con cargo, en su caso, a los créditos de acción social.

Esta ayuda no podrá acumularse a las indemnizaciones por traslado forzoso derivadas de movilidad por violencia de género

- **Indemnización por traslado forzoso:** Tendrán derecho a las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para dicho traslado.

- **Complemento del 100% 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 de la relación laboral para empleada pública con contrato laboral**

#### **a) Excedencia voluntaria de las Funcionarias víctimas de Violencia de Género**

- Tendrán derecho a solicitar situación de excedencia voluntaria sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin exigencia de plazo de permanencia en la Administración.
- Durante los 6 primeros meses, tendrá derecho a la reserva del puesto que desempeñaba, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación a su puesto de origen.
- Cuando las actuaciones judiciales lo exijan, se podrá prorrogar el tiempo de excedencia durante 3 meses más, hasta un máximo de 18 meses. con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
- Durante los dos meses primeros, tienen derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.
- Tendrán derecho a participar en cursos de Formación convocados por la Administración.

## **b) Suspensión de la relación laboral de las trabajadoras víctimas de Violencia de Género**

- 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.

- Tendrá derecho siempre que reúnan los requisitos exigidos, a la solicitud a la prestación por desempleo durante el tiempo que les corresponda.
- Agotado el plazo máximo de suspensión, 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 o unidad competente en materia de personal una especial protección en la publicidad de los destinos que, en su caso, pudieran obtener, a través de los distintos sistemas de provisión de puestos de trabajo.

### ➤ **Teletrabajo**

- Podrán acogerse, en su caso, a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

### ➤ **Medidas de traslado por causa de familiares objeto de violencia de Género.**

- Se utilizarán los mecanismos adecuados para aplicar medidas de conciliación familiar, personal y laboral de las empleadas y empleados públicos que sean cónyuges o parejas de hecho de víctimas de violencia machista, o bien sean personas progenitoras, tutoras, guardadoras con

fines de adopción o acogedoras de menores o personas con discapacidad que tengan la condición de víctimas de violencia de género, en aquellos casos en los que la situación de víctima aconseja un cambio de residencia familiar.

### ➤ **Medidas de Seguridad de Protección de Datos y confidencialidad**

- Queda garantizada la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.
- 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.
- **LOS DESTINOS ADJUDICADOS NO SE HARÁN PÚBLICOS.**

***Si estás sufriendo una situación de violencia de género NO ESTÁS SOLA***

***Las compañeras y los compañeros de la Organización Sindical USTEA están a tu lado para AYUDARTE y ASESORARTE lo que necesites USTEA, está contigo.***

***Contacta con la delegada o delegado sindical de tu provincia.***

## Contáctanos

### Almería

C/ Gustavo Villapalos, nº 17. C.P. 04006 Almería.

Correo electrónico: [asp-laborales-almeria@ustea.net](mailto:asp-laborales-almeria@ustea.net) / [asp-funcionariado-almeria@ustea.org](mailto:asp-funcionariado-almeria@ustea.org)  
Teléfono: 691436564 - 607694226

### Cádiz

C/ Dr. Acosta Duarte nº 7. Centro de Negocios "LAS SALINAS", Oficina 1.21,  
Polígono Industrial "Las Salinas de Levante". C.P. 11500 El Puerto de Santa María (Cádiz)

Correo electrónico: [asp-laborales.cadiz@ustea.net](mailto:asp-laborales.cadiz@ustea.net) / [asp-funcionariado-cadiz@ustea.org](mailto:asp-funcionariado-cadiz@ustea.org)  
Teléfono: 685849222 - 856547579

### Córdoba

C/ Escritor Azorín nº1. C.P. 14004 Córdoba.

Correo electrónico: [asp-laborales-cordoba@ustea.net](mailto:asp-laborales-cordoba@ustea.net) / [asp-funcionariado-cordoba@ustea.org](mailto:asp-funcionariado-cordoba@ustea.org)  
Teléfono: 957071534

### Granada

C/ Ventanilla, 8 bajo. C.P. 18001 Granada.

Correo electrónico: [asp-laborales-granada@ustea.net](mailto:asp-laborales-granada@ustea.net) / [asp-funcionariado-granada@ustea.org](mailto:asp-funcionariado-granada@ustea.org)  
Teléfono: 958275555 - 676731150 - 636596829

### Huelva

Paseo de Buenos Aires, 17. C.P. 21002 Huelva.

Correo electrónico: [asp-laborales-huelva@ustea.net](mailto:asp-laborales-huelva@ustea.net) / [asp-funcionariado-huelva@ustea.org](mailto:asp-funcionariado-huelva@ustea.org)  
Teléfono: 959816860

### Jaén

Calle Castilla, 4. Entreplanta A, izq. C.P. 23007 Jaén.

Correo electrónico: [asp-laborales-jaen@ustea.net](mailto:asp-laborales-jaen@ustea.net) / [asp-funcionariado-jaen@ustea.org](mailto:asp-funcionariado-jaen@ustea.org)  
Teléfono: 953236125 - 675577289 - 645799403

### Málaga

Calle Kandinsky, 18 2º A. C.P. 29010 Málaga.

Correo electrónico: [asp-laborales-malaga@ustea.net](mailto:asp-laborales-malaga@ustea.net) / [asp-funcionariado-malaga@ustea.org](mailto:asp-funcionariado-malaga@ustea.org)  
Teléfono: 952392412 - 633960738

### Sevilla

Avda. Blas Infante, 4 8ª Planta. C.P. 41011 Sevilla.

Correo electrónico: [asp-laborales-sevilla@ustea.net](mailto:asp-laborales-sevilla@ustea.net) / [asp-funcionariado-sevilla@ustea.org](mailto:asp-funcionariado-sevilla@ustea.org)  
Teléfono: 954 273 202 - 625241107