

1. Disposiciones generales

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

La violencia de género ha generado en los últimos tiempos un proceso de toma de conciencia social, que ha llevado a reconocerla como un grave problema, que ha dejado de ser exclusivamente privado para convertirse en una cuestión pública.

La Constitución Española incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, y asimismo establece la vinculación de los poderes públicos como garantes de este derecho.

Con este fin, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece en su artículo 16 que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas, compromiso que es posteriormente desarrollado mediante la aprobación de distintas normas legislativas como la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y como por la aprobación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el 19 de enero de 2010.

Este conjunto normativo pone de manifiesto la plena incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de la atención especial a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos en los que puede tener incidencia, entre los que se encuentra el empleo público; por ello, y con el fin de articular una respuesta efectiva contra la misma, la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, han negociado una serie de medidas que garanticen la efectiva protección y el derecho a la asistencia social integral de las empleadas públicas que pudieran ser víctimas de esta violencia.

El resultado de dicha negociación es el conjunto de medidas contenidas en el Acuerdo suscrito en sesión de la citada Mesa General de Negociación Común celebrada el 12 de diciembre de 2017, siendo adoptado el mismo por unanimidad entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales CSI-F, UGT y CC.OO., que son las más representativas en el conjunto del sector público andaluz.

A tenor de lo regulado en el artículo 38.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 4.2.b) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, para que dicho Acuerdo tenga validez y eficacia debe ser aprobado de manera expresa y formal.

En su virtud, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y previa deliberación en su sesión de 6 de marzo de 2018,

A C U E R D A

Aprobar el Acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, cuyo texto se inserta como Anexo.

Sevilla, 6 de marzo de 2018

SUSANA DÍAZ PACHECO
Presidenta de la Junta de Andalucía

MARÍA JESÚS MONTERO CUADRADO
Consejera de Hacienda y Administración Pública

A N E X O

ACUERDO DE 12 DE DICIEMBRE DE 2017, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA LA PROTECCIÓN DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia contra las mujeres ha generado en los últimos tiempos, por su alcance y gravedad, un proceso de toma de conciencia social, que ha llevado a reconocerla como un grave problema social, y por tanto, no como un problema que afecte al ámbito privado sino como una cuestión pública.

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, y asimismo establece la vinculación de los poderes públicos como garantes de este derecho.

La «Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer», aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, constituyó el primer instrumento internacional de derechos humanos en abordar este tema. Posteriormente, la Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (1995), definió la violencia contra las mujeres como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que viola y menoscaba los derechos humanos y las libertades fundamentales, por lo que representa un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

Esta definición es ampliada por el Convenio de Estambul (2011) sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, que incluye como violencia todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

Como respuesta a las recomendaciones internacionales dirigidas a abordar de una forma global la violencia que se ejerce sobre las mujeres y dada la magnitud de esta problemática, tanto en el ámbito estatal como autonómico se aprueban un conjunto de textos legales en los que se desarrollan una serie de medidas destinadas a la creación de un sistema integral de prevención y protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Entre dichos textos legales, destaca, en el ámbito estatal, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley

4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito; en el ámbito autonómico, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.

En nuestra Comunidad Autónoma existe un fuerte compromiso en la erradicación de la violencia de género y en la protección integral a las mujeres; este compromiso es asumido en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, al recoger el derecho de las mujeres a la protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas, siendo posteriormente desarrollado mediante la aprobación de distintas normas legislativas como la ya mencionada Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y como por la aprobación del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

Los mencionados instrumentos legales han sido útiles y han gozado de un amplio consenso político y social, pero la experiencia adquirida ha puesto en evidencia la necesidad de adaptarlos al contexto actual desde un enfoque feminista, transversal e interseccional. A este contexto responde el Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, elevado al Consejo de Gobierno, que presenta como principales novedades en este sentido, la ampliación del concepto de víctima de violencia de género y la profundización en el concepto de violencia de género.

Esta normativa pone de manifiesto la plena incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de la atención especial a las víctimas de violencia de género en todos los ámbitos en los que puede tener incidencia, y entre ellos, en el del empleo público; en este sentido, el Estatuto Básico del Empleado Público dedica varios de sus artículos a la regulación de medidas destinadas a hacer efectiva la protección y el derecho a la asistencia social integral de las empleadas públicas que pudieran ser víctimas de este tipo de violencia.

Dado el elevado grado de sensibilidad y compromiso existente en la Administración Pública de la Junta de Andalucía respecto a este tipo de violencia, y con el fin de articular una respuesta efectiva contra la misma en todos los niveles, se considera oportuno, al igual que ocurre en otras materias, disponer de una regulación específica que establezca un protocolo de medidas a adoptar ante estas situaciones y que, al mismo tiempo, constituya un elemento de seguridad jurídica para las empleadas públicas afectada por esta violencia machista.

Todo ello, junto con las previsiones normativas antes citadas que recogen la necesidad de «elaborar protocolos de actuación», ha conducido a la redacción del presente Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, comprensivo de los procedimientos y medidas vigentes conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por esta Administración.

La Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en su reunión del día 12 de diciembre de 2017, con base en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, adopta el siguiente:

ACUERDO

Primero. Determinación de las partes que conciertan este Acuerdo.

Este Acuerdo ha sido negociado y se firma por la Administración de la Junta de Andalucía y por la representación de las Organizaciones Sindicales CSI-F, UGT y CC.OO., integrantes de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Segundo. Objeto.

El objeto del Protocolo es establecer el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar la protección de las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía, que sean víctimas de violencia de género, conforme a la normativa reguladora y a los Acuerdos y Pactos concertados por dicha Administración.

Tercero. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación a las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entes instrumentales.

Se adoptarán por los órganos competentes en el ámbito del Sector Público Andaluz las medidas precisas para la adecuada aplicación del presente Protocolo a su personal víctima de violencia de género.

Cuarto. Acreditación de la situación de la violencia de género.

La acreditación de la situación de violencia de género a efectos de lo dispuesto en el presente Protocolo se realizará por alguno de los siguientes medios:

- a) Sentencia condenatoria.
- b) 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.
- c) Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales para la protección de la víctima.
- d) 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.

Quinto. Principio de confidencialidad.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará 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. En consecuencia, los datos de las empleadas públicas afectadas serán especialmente protegidos y los destinos adjudicados no se harán públicos.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el Registro General de Personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Sexto. Principios de coordinación y comunicación interadministrativa.

Con el fin de facilitar la rápida y eficaz aplicación de las medidas destinadas a la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, las Administraciones Públicas implicadas por razón de la materia, garantizarán el cumplimiento efectivo de los principios de coordinación y comunicación interadministrativa en los procedimientos que a tal efecto se substancien.

Séptimo. Medidas relativas a la movilidad por razón de violencia de género.**1. Traslado de puesto de trabajo.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, las empleadas públicas víctimas de violencia de género tienen derecho a la movilidad geográfica, por ello y en términos del artículo 82.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de

30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las empleadas públicas que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a cambiar de destino.

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 Relación de Puestos de Trabajo respecto del puesto solicitado.

En el caso de que la Consejería, Organismo, Agencia o Entidad en la que se encuentre destinada la empleada no disponga de puesto vacante en los términos expuestos anteriormente o en razón a la organización de los servicios no proceda hacer uso de una vacante existente, se procederá a la creación de una plaza de acuerdo con el 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.

Asimismo, en los procedimientos de oferta para la cobertura de puestos de trabajo vacantes con carácter provisional, tendrán preferencia las empleadas públicas víctimas de violencia de género, de conformidad con los trámites y requisitos de dicho procedimiento.

2. Protección de la intimidad.

En el procedimiento regulado en el presente apartado se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. En consecuencia, los datos de las empleadas públicas participantes en el mismo serán especialmente protegidos y los destinos adjudicados no se harán públicos.

Asimismo, las anotaciones de los actos administrativos que deban realizarse en el Registro General de Personal derivados de la protección o asistencia social integral de estas empleadas, se realizará de manera que no trascienda la existencia de una forma especial de movilidad o cualquier otro dato del que pueda deducirse su situación.

En todo caso, para poder garantizar las necesarias cautelas en orden a la efectiva protección de las víctimas, los centros gestores de personal deberán comunicar al Registro General de Personal, en la forma que se establezca, la condición de personal protegido de estas empleadas públicas. Adquirida dicha condición, el Registro General de Personal incorporará las medidas necesarias para restringir los accesos a la información de carácter público que afecte a dichas empleadas.

3. Procedimiento.

a) Solicitud.

La empleada pública víctima de violencia de género que para hacer efectiva su protección se vea obligada a abandonar su puesto, deberá presentar una solicitud de movilidad por razón de violencia de género dirigida a la persona titular del órgano o unidad competente en materia de personal, pudiendo utilizar, si lo estima oportuno el modelo de solicitud recogido en el Anexo I del presente Protocolo.

La solicitud podrá presentarse a través de cualquier registro público, en los términos establecidos en la normativa vigente del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. No obstante, dadas las especiales circunstancias de la situación de víctima de violencia género, la empleada pública afectada podrá presentarla personalmente ante el órgano competente en materia de personal de la Consejería, Organismo, Agencia o Entidad en el que se encuentre destinada.

En la referida solicitud se deberán cumplimentar los datos profesionales y laborales, así como la provincia o localidad a la que solicita ser trasladada o en el caso en que desee seguir destinada en la misma localidad donde ya presta servicios, indicará la Unidad, Departamento u Organismo al que pide ser destinada. Igualmente, se podrá indicar en dicha solicitud otras medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, necesarias para hacer frente a la situación de violencia.

b) Documentación adjunta a la solicitud.

A la solicitud se acompañará la siguiente documentación:

1. Documentación acreditativa de la situación de violencia de género, en los términos previstos en el apartado Cuarto de este Protocolo.

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 la interesada considere oportuno para justificar su necesidad de movilidad.

Esta documentación podrá aportarse en sobre cerrado junto con la solicitud, al objeto de garantizar la privacidad de las empleadas afectadas.

c) Subsanación.

Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos o bien, la interesada no aporta la documentación señalada en el apartado anterior, de conformidad con el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de inmediato se le requerirá para que en el plazo de diez días subsane la solicitud o aporte la documentación.

d) Órganos especializados.

El órgano o unidad competente en materia de personal podrá en cualquier momento solicitar la colaboración de otros órganos especializados por razón de la materia y especialmente de la Dirección General de Violencia de Género, del Instituto Andaluz de la Mujer, a través del Observatorio Andaluz de Violencia de Género, a efectos de recabar información adicional para la valoración del caso concreto.

e) Resolución del procedimiento.

1. A la vista de la solicitud y de la documentación aportada, el órgano o unidad competente en materia de personal comunicará a la empleada pública interesada las vacantes ubicadas en la provincia o localidad expresamente solicitadas.

2. A partir de la recepción del citado listado de vacantes, la empleada contará con un plazo de cinco días para decidir a cuál de ellas desea ser destinada. En el supuesto de que hubiera varios centros en la localidad o provincia, deberá determinar un orden de prioridad.

3. En tanto se llevan a cabo los trámites necesarios para resolver la movilidad por razón de violencia de género, la falta de asistencia de la solicitante a su puesto de trabajo, si ello fuera necesario para garantizar su seguridad, tendrá la consideración de falta justificada.

4. Durante la tramitación del procedimiento y hasta su resolución, se podrá efectuar un traslado provisional de atribución temporal de funciones de la empleada pública víctima de violencia de género en el ámbito geográfico solicitado para el traslado. En este caso, la empleada percibirá las retribuciones propias del puesto de origen hasta que se haga efectivo el traslado.

5. El órgano o unidad competente en materia de personal otorgará preferencia a la tramitación de estos procedimientos, al objeto de que la resolución se dicte en el plazo máximo de diez días.

6. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

7. La incorporación al nuevo destino deberá tener lugar en un plazo de tres días hábiles si no comporta cambio de residencia para la empleada afectada, o de un mes si comporta cambio de residencia, contados a partir del día siguiente a la notificación a la interesada del cambio de destino.

8. Respecto a las funcionarias de carrera o personal laboral fijo, los destinos obtenidos por este procedimiento tendrán carácter definitivo cuando el puesto de origen tuviera tal carácter y el nuevo puesto se encontrara vacante en la correspondiente plantilla. La ocupación del puesto de trabajo adjudicado tendrá carácter provisional cuando la interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen.

Una vez tenga lugar la movilidad regulada por el presente Protocolo, la Administración de la Junta de Andalucía tendrá la obligación de reservar el puesto de origen durante los seis primeros meses, terminado este período, la empleada pública podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo 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.

Una vez transcurrido el citado plazo de seis meses, la Administración podrá conceder, a solicitud de la interesada, el retorno a la localidad de origen, motivado en que se hubiesen producido circunstancias extraordinarias que permitan a la interesada dicho retorno. 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 cualquiera de los supuestos anteriores, el retorno al puesto de origen tendrá carácter voluntario.

9. En el caso de funcionarias interinas, personal laboral temporal o indefinido no fijo, la adjudicación del nuevo puesto tendrá carácter provisional y estará, supeditada al tiempo para el que fueron nombradas o a la duración del correspondiente contrato, así como, a que la plaza ocupada no resultara adjudicada a través de los procedimientos reglamentariamente establecidos.

10. En los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía se informará a las correspondientes Mesas Sectoriales, con periodicidad anual, del número de destinos adjudicados por esta modalidad, sin que trascienda la identidad de las personas ni los destinos adjudicados.

Octavo. Medidas relativas a jornada laboral y flexibilidad horaria.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género podrán, en su caso, disponer del siguiente régimen en materia de jornada laboral y horarios:

- Reducción de jornada: para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las empleadas públicas tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.

- Flexibilidad horaria: por razones de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las empleadas víctimas de este tipo de violencia, tendrán derecho a una flexibilidad horaria de hasta un cincuenta por ciento del horario fijo de la jornada diaria.

- Reordenación del tiempo de trabajo: la reordenación del tiempo de trabajo, a través de 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 totales o parciales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas, 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.

Noveno. Medidas de ayuda económica.

Ayuda por cambio de domicilio.

Las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía que para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual, tendrán 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.

De conformidad con el apartado 1 del artículo 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la movilidad por razón de violencia de género regulada en el presente Protocolo tiene la consideración de traslado forzoso, por lo que las empleadas públicas que para hacer efectiva su protección se vean obligadas a solicitar esta movilidad, tendrán derecho a las indemnizaciones que, en su caso, estén previstas por la normativa aplicable para dicho tipo de traslado.

Décimo. Complemento del cien por cien de las prestaciones por incapacidad laboral motivadas por la situación de violencia de género.

La Disposición Final Quinta de la Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014, modifica el artículo 14 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, incorporando como causa excepcional que permite percibir el cien por cien del complemento de la prestación por incapacidad temporal, aquellas situaciones de incapacidad temporal motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas.

Por ello, las empleadas públicas víctimas de violencia de género percibirán, desde el primer día de incapacidad temporal derivada de dicha situación de violencia machista, un complemento salarial que consiste en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de la Seguridad Social al que estuviera acogida y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal.

Decimoprimer. Medidas relativas a situación administrativa de excedencia voluntaria para las funcionarias o suspensión de la relación laboral, para las empleadas con contrato laboral.

1. Excedencia voluntaria de las funcionarias víctimas de violencia de género.

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Durante los seis primeros meses de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, hasta un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Las funcionarias en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2. Suspensión de la relación laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que tengan la condición de personal laboral de la Administración andaluza, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.n) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Este período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el juez podrá prorrogar la misma por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Por otro lado, a efectos de prestaciones económicas, de acuerdo con el artículo 267.1.b) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las trabajadoras que por motivo de violencia de género suspendan la relación laboral, siempre que reúnan los requisitos de cotización exigidos, tendrán derecho a solicitar la prestación por desempleo por el tiempo que les corresponda.

Finalizado el periodo correspondiente, hasta el máximo de dieciocho meses, la trabajadora podrá optar por reincorporarse a su puesto de trabajo o bien, pasar a la situación de excedencia voluntaria por violencia de género, sin límite de tiempo de permanencia en dicha situación aunque sin los derechos arribas indicados.

Las trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Decimosegundo. Medidas de extinción del contrato laboral.

El personal laboral víctima de violencia de género podrá acordar la extinción de su contrato de trabajo pasando a la situación legal de desempleo, lo que la habilita para solicitar la correspondiente prestación siempre que reúna los requisitos de cotización.

Decimotercero. Medidas relativas a concursos.

Las empleadas públicas que acrediten su situación de violencia de género en los términos establecidos en el apartado 4 de este Protocolo, 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.

Decimocuarto. Teletrabajo.

Las empleadas públicas que acrediten su situación de violencia de género, podrán acogerse, en su caso, a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

Decimoquinto. Protección de datos de carácter personal.

En todas las actuaciones y procedimientos relacionados con la situación de la empleada pública como víctima de violencia de género, se protegerá su intimidad y dignidad, en especial, sus datos personales, los de sus descendiente y los de cualquier

persona bajo su tutela, guarda o custodia. A estos efectos, se adoptarán las medidas preventivas para garantizar la seguridad de todos los datos.

Las unidades administrativas competentes en materia de recursos humanos de las Consejerías u Organismos deberán comunicar a los Registros de Personal, en la forma en que se establezca, la condición de personal protegido de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

El órgano competente en materia informática articulará las medidas necesarias para restringir los accesos a la información en las consultas, las búsquedas en el Directorio de personal de la Administración de la Junta de Andalucía y en cualquier otro sistema de información, de modo que quede garantizada su seguridad.

En todo caso, las actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía derivadas del presente Protocolo para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género y el tratamiento de la información obtenida a tal fin, están sujetas a las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre protección de datos personales.

Decimosexto. Traslado por causa de familiares objeto de violencia.

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. La condición de víctima de violencia de género se acreditará en los términos establecidos en el apartado 4.

Decimoséptimo. Comisión de seguimiento y revisión del protocolo.

Se crea una Comisión de Seguimiento del Protocolo compuesta por dos representantes de cada uno de los miembros que integran la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Cada dos años, la Dirección General competente en materia de personal presentará ante la citada Comisión de Seguimiento un balance de la aplicación de este Protocolo.

La Consejería competente en materia de personal, previo acuerdo con la citada Comisión de Seguimiento, podrá proponer la revisión y actualización del Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.