

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE SERVICIOS JUDICIALES, POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE MEDIDAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PARA LA PROTECCIÓN DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La Constitución española incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, consagra la Constitución que estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

Las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia y en la actualidad existe una mayor conciencia. Ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica. Además dentro de su ámbito competencial en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la principal ley que aborda la violencia de género es la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Esta ley establece un marco regulatorio para la atención a las víctimas, la prevención y la erradicación de la violencia de género. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

La Ley orgánica 1/2014 de 28 de Diciembre, de medidas de Protección integral contra la violencia de género pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Al respecto se puede citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la



Puede verificar la integridad 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	03/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG	PÁG. 1/11	



Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General; las Resoluciones de la Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995; la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud declarando la violencia como problema prioritario de salud pública proclamada en 1996 por la OMS; Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica Estambul, 11V.2011 ;el informe del Parlamento Europeo de julio de 1997; la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997; y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, entre otros. La Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), ha fijado la posición y estrategia de los representantes de la ciudadanía de la Unión al respecto.

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, parcialmente modificada por la Ley 7/2018 de 30 de Julio, 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 fue el conjunto de medidas contenidas en 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.

El apartado tercero del Acuerdo de 6 de marzo de 2018 referido, establece que 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, lo que incluye al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía.

Por otra parte, el I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía 2024-2027, ratificado mediante el Acuerdo de 4 de marzo de 2024, del Consejo de Gobierno, establece como una de las medidas comprendidas en el programa P.07 “Prevención y actuación frente a la violencia de género”, la aprobación de un protocolo específico de aplicación a la Administración de Justicia en Andalucía para la asistencia a las víctimas de género, como desarrollo de los protocolo previstos para la Administración de la Junta de Andalucía.

Puede verificar la integridad 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

03/06/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG

PÁG. 2/11





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

RESUELVO

Primero.- Aprobar el Protocolo anexo de medidas en la Administración de Justicia en Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Segundo.- Disponer su publicación en el Portal Adriano de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, en la siguiente dirección web:

<https://portaladriano.justicia.junta-andalucia.es/portal/adriano/personaladmon/Portal-Igualdad/>

La presente Resolución agota la vía administrativa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.d. de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía. Contra ella se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en el plazo máximo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los arts. 8, 14 y 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción o, potestativamente, recurso de reposición ante este órgano de la Junta de Andalucía en el plazo máximo de un mes, conforme a lo dispuesto en el art. 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contados ambos plazos desde el día siguiente al de su notificación.

ANEXO

PROTOCOLO DE MEDIDAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PARA LA PROTECCIÓN DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Primero. Objeto.

El objeto del Protocolo es establecer el conjunto de medidas y procedimientos para facilitar la sensibilización, prevención, formación, protección, intervención y recuperación personal y erradicación de la violencia de género sobre el personal empleado público de la Administración de Justicia en Andalucía, competencia de la Junta de Andalucía.

Segundo. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo será de aplicación al personal empleado público al servicio de la Administración de Justicia, competencia de la Junta de Andalucía, que sea considerado víctima de violencia de género, con independencia de la categoría con que preste el servicio: funcionaria de carrera, interina, personal de refuerzo, personal en prácticas o cualquier otra.

Conforme al artículo 1 bis de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, se considerarán víctimas de violencia de género y tendrán

Puede verificar la integridad 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	03/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG	PÁG. 3/11	



reconocidos los derechos de este protocolo, sin necesidad de interposición de denuncia, tanto si se trata de violencia física, violencia psicológica, violencia sexual o violencia económica:

- a) Las empleadas públicas al servicio de la Administración de Justicia que, por el hecho de serlo, independientemente de su edad, orientación o identidad sexual, origen, etnia, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sufra un daño o perjuicio sobre su persona, por el hecho de ser mujer.
- b) Las empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia que sean hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de sus relaciones de pareja y sufran la violencia a la que esté sometida su madre.
- c) Las empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia que sean menores de edad, personas mayores, personas con discapacidad o en situación de dependencia, y que estén sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento.
- d) Las empleadas públicas al servicio de la Administración de Justicia cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados, como resultado de la violencia vicaria.

Tercero. 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) Certificación o informe de los servicios sociales y/o sanitarios de la Administración Pública competente.
- b) Certificación o informe de los servicios de atención a víctimas de la Administración Pública competente.
- c) Certificación o informe de los servicios de acogida de la Administración Pública competente.
- d) Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- e) Resoluciones judiciales por violencia de género: documento acreditativo de la orden de protección, medidas cautelares o sentencia condenatoria por violencia de género.
- f) Informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de violencia de género.
- g) Atestado de la autoridad policial que acredite la existencia de indicios razonables sobre la condición de víctima.
- h) Cualquier otro que venga establecido por norma de rango legal.

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.

Cuarto. 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

Puede verificar la integridad 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	03/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG	PÁG. 4/11	



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 protegidas 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.

Quinto. 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.

Sexto. Medidas de prevención y sensibilización

Se relacionan las medidas de prevención y sensibilización a desarrollar por la Administración:

- a) Plan de Comunicación: se elaborará un plan que permita que el personal la Administración de Justicia en Andalucía tenga un conocimiento claro del presente protocolo y de sus mecanismos de activación. Para ello, se garantizará que toda persona que tome posesión de un puesto de trabajo en la Administración de Justicia reciba una copia de este protocolo. En relación a la plantilla activa se arbitrará el sistema para que reciba copia de este instrumento. En todo caso, a la totalidad del personal funcionario le serán comunicadas las posibles actualizaciones y evaluaciones de este protocolo.
- b) Campañas de sensibilización: se realizarán campañas permanentes en los centros de trabajo de la Administración de Justicia de Andalucía para dar a conocer la prevención y actuación contra la violencia de género.
- c) Medidas relativas a la salud individual y ambiental: se realizarán acciones para indagar sobre el clima laboral, en el marco del Comité Sectorial de Seguridad y Salud, con el fin de adoptar las medidas necesarias tendentes a mejorarlo y restablecer la salud individual y ambiental.
- d) Material preventivo: se elaborará material preventivo relacionado con la violencia de género que se dará a conocer en cada uno de los centros de trabajo de la Administración de Justicia de Andalucía.
- e) Formación: se promoverá la realización de cursos en materia de igualdad para el personal de la Administración de Justicia de Andalucía, cuyos contenidos comprenderá, entre otra materias, información sobre el contenido de este protocolo .
- f) Evaluación de riesgos psicosociales: se introducirá la perspectiva de género en los cuestionarios de evaluación de riesgos psico-sociales sobre el personal empleado público en la Administración de Justicia en Andalucía.

Séptimo. Medidas de protección

1. Movilidad por razón de violencia de género. 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

Puede verificar la integridad 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	03/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG	PÁG. 5/11	



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, sin que suponga una merma en las retribuciones que venía percibiendo, ya sean las retribuciones básicas o las complementarias de cualquier tipo.

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 no se 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 dotación 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.

Puede verificar la integridad 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	03/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG	PÁG. 6/11	



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 correspondiente a la Delegación Territorial con competencia en materia de Justicia de la provincia 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 el órgano, unidad o departamento 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 hábiles subsane la solicitud o aporte la documentación, plazo este que podrá ser prorrogado por no ser posible la subsanación en dicho plazo, por causas ajenas a la voluntad de la persona solicitante.

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.

Puede verificar la integridad 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	03/06/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG	PÁG. 7/11





2. A partir de la recepción del citado listado de vacantes, la empleada contará con un plazo de cinco días hábiles 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, sin necesidad de aportar documentación adicional.

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, in que suponga una merma en las retribuciones que venía percibiendo, ya sean las retribuciones básicas o las complementarias de cualquier tipo.

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.

Puede verificar la integridad 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

03/06/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG

PÁG. 8/11





10. Se informará a Mesa Sectorial de Negociación de Justicia, 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 tendentes a la recuperación personal de las víctimas.

1. 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.

2. 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.

3. 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, 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.

Puede verificar la integridad 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	03/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG	PÁG. 9/11	



4. Medidas relativas a situación administrativa de excedencia voluntaria para las funcionarias.

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.

5. Medidas relativas a concursos.

Las empleadas públicas que acrediten su situación de violencia de género en los términos establecidos en el apartado tercero 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.

6. 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, conforme a la regulación básica que realice el Ministerio de Justicia.

7. 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 tercero de este protocolo.

Noveno. 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.

Puede verificar la integridad 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	03/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG	PÁG. 10/11	



Las unidades administrativas competentes en materia de recursos humanos 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.

Puede verificar la integridad 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

03/06/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jm9VB5PQ3E747Q7P36C3LCKEHDG

PÁG. 11/11

