



GUÍA PARA EMPLEADAS PÚBLICAS

**VÍCTIMAS DE  
VIOLENCIA  
DE GÉNERO**

# ÍNDICE

▶ <b>Situaciones administrativas</b> .....	5
A) Personal funcionario: excedencia voluntaria por razón de violencia de género.....	5
B) Personal laboral: suspensión del contrato de trabajo.....	7
▶ <b>Jornada y horario</b> .....	8
1. Reducción de jornada.....	9
2. Flexibilidad horaria.....	10
3. Régimen de ausencias al trabajo.....	11
4. Régimen jurídico de las vacaciones.....	12
▶ <b>Traslado por violencia de género</b> .....	13
A) Traslado por violencia de género.....	13
B) Movilidad interadministrativa.....	15
▶ <b>Otras medidas de protección</b> .....	16
1. Pruebas selectivas.....	16
2. Bolsas de empleo temporal.....	16
3. Provisión de puestos de trabajo.....	17
4. Medidas de movilidad forzosa.....	17
5. Formación.....	19
6. Tramitación de todas las medidas.....	19

Las políticas de igualdad y lucha contra la discriminación por razón de sexo, conforme prevén los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, el Tratado y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, constituyen la base fundamental para contribuir al cambio del modelo cultural, el logro de la libertad, la igualdad, el disfrute de los derechos fundamentales por las mujeres y la desaparición de cualquier forma de violencia ejercida sobre ellas.

La violencia de género constituye uno de los ataques más flagrantes a los principales derechos fundamentales proclamados en la Constitución Española. Los mecanismos destinados a combatirla tienen como objetivo fundamental contribuir a hacer más efectiva su protección y permitir compatibilizar la vida profesional con la especial problemática personal en la que se encuentran las mujeres que la sufren.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define la violencia de género, de manera más específica, como “la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”.

El apoyo social e institucional a todas las víctimas, la educación, la prevención y la sensibilización constituyen los instrumentos que nuestra sociedad dispone para paliar, superar y erradicar la violencia de género.

El Consell, de forma conjunta a través de sus diversos ámbitos competenciales, muestra una actitud firme frente a situaciones como ésta y debe continuar trabajando, principalmente, en la prevención de la violencia de género y en el apoyo a las víctimas de esta lacra social. En lo que a las empleadas

públicas se refiere, la normativa vigente ofrece una serie de medidas en el ámbito de la función pública que pretenden, al menos, facilitar la difícil posición en la que se encuentran estas mujeres mediante medidas concretas de movilidad, flexibilidad o adaptaciones de la jornada.

El conocimiento de los derechos y deberes se presenta como un instrumento clave para asegurar que ninguna empleada pública en esta situación continúa sufriendo unas consecuencias que podrían evitarse con alguna de las posibilidades que la normativa vigente le ofrece.

Ese es el objetivo de esta guía, de carácter informativo, que pretende unificar en un mismo documento las distintas medidas previstas en la normativa vigente en materia de función pública dirigidas a combatir los efectos de la violencia de género y, de este modo, garantizar la adecuada publicidad de todas ellas.

Sin perjuicio de que pueda resultar de interés para otros sectores de la Generalitat, el ámbito al que va dirigida esta guía coincide con el del II Plan de Igualdad, es decir, la Administración de la Generalitat entendida como el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la Presidencia de la Generalitat, de las vicepresidencias del Consell y de cada una de las consellerias, así como las entidades que conforman el sector público instrumental de la Generalitat.

De la presente guía se ha dado cuenta a la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat, constituida por Resolución de 11 de abril de 2017 de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas.

## SITUACIONES

### ADMINISTRATIVAS

#### A. PERSONAL FUNCIONARIO: EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- El artículo 131 Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, regula la excedencia voluntaria de las empleadas públicas por razón de violencia de género.
- Es aplicable a funcionarias de carrera o interinas víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- **Requisitos:** No es necesario haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y no es exigible plazo concreto de permanencia en la misma.
- **Duración y efectos:**
  - Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo obtenido con destino definitivo o de aquel que se estuviera desempeñando con carácter provisional por no disponer de puesto en propiedad. Este periodo será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea aplicable.
  - Las funcionarias interinas también tendrán derecho a la reserva del puesto, si bien ésta se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la normativa vigente.

- Si de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, con idénticos efectos a los señalados anteriormente.
- 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 hija o hijo a cargo.
- **Documentación acreditativa:**
  - La situación de violencia de género se acreditará mediante cualquier resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer.
  - Excepcionalmente, en ausencia de la citada resolución judicial y en tanto se dicte la misma, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de esa violencia.
- **Resolución y efectos:**
  - La solicitud de excedencia voluntaria por razón de violencia de género será resuelta por la dirección general competente en materia de función pública.
  - El plazo máximo de resolución será de tres meses.
  - El silencio administrativo se entenderá desestimatorio de la solicitud (Disposición adicional vigésimo segunda ley 10/2010).

## B. PERSONAL LABORAL: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Para el personal laboral el supuesto de hecho y requisitos son los mismos que para el personal funcionario, pero no está prevista la concesión de excedencia, sino la suspensión del contrato de trabajo (Art. 45.1 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).
- El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses.
- Si 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 suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- En lo que respecta a la protección por desempleo, la suspensión de la relación laboral se considera como situación de desempleo involuntario, por lo que, si cumple los requisitos generales, tiene derecho a cobrar prestación contributiva o el subsidio por desempleo en los términos previstos en la normativa laboral.

## JORNADA Y HORARIO

Con base en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, la normativa vigente recoge las siguientes medidas:

**II.1/** Reducción de jornada: Artículo 7 del Decreto 175/2006, de 26 de noviembre, por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell. Acuerdo de la MGN I, de fecha 9 de junio de 2016, ratificado por el Consell el día 17 de dicho mes y publicado en el DOGV el día 24 de junio de 2016.

**II.2/** Flexibilidad horaria: Artículo 15 del Decreto 175/2006, de 26 de noviembre, por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell.

**II.3/** Régimen de ausencias: Artículo 20 Decreto 175/2006, de 26 de noviembre, por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell.

**II.4/** Régimen jurídico de las vacaciones: Artículo 50 del Decreto 175/2006, de 26 de noviembre, por el que se aprueban las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell.



## 1. REDUCCIÓN DE JORNADA

- **Posibilidades de reducción:**
  - Un tercio de la jornada sin reducción de retribuciones.
  - Un cincuenta por ciento de la jornada: En este caso tendrá una reducción de retribuciones por la diferencia entre un tercio de reducción de la jornada y la mitad de aquella.
  - Esta reducción de jornada es compatible con las restantes reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.
- **Documentación acreditativa:**
  - La situación de violencia de género se acreditará mediante cualquier resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer.
  - Excepcionalmente, en ausencia de la citada resolución judicial y en tanto se dicte la misma, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de esa violencia.
  - Informe de los servicios sociales de atención o de salud competente que determine el tiempo que deba durar la reducción.
- **Resolución y efectos:**
  - El órgano competente en materia de personal de la conselleria o del organismo en que desempeñe sus funciones cuando la reducción no conlleve disminución de retribuciones.

- La dirección general competente en materia de función pública cuando sí que conlleve reducción de retribuciones.
- El plazo máximo de resolución será de dos meses.
- El silencio administrativo tendrá efecto desestimatorio.

## 2. FLEXIBILIDAD HORARIA

- **Flexibilidad prevista:** Dos horas diarias para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda, y en su caso, con adaptación del turno de trabajo.
- **Consecuencias en la jornada:** Esta flexibilidad no supone una reducción de la jornada laboral, por lo que el personal debe recuperar la disposición de dichas horas dentro del mes natural, o de los dos meses siguientes.
- **Órgano al que deberá comunicarse:** El órgano competente en materia de personal de la conselleria o del organismo en el que desempeñe sus funciones.
- **Documentación acreditativa:**
  - La situación de violencia de género se acreditará mediante cualquier resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer.
  - Excepcionalmente, en ausencia de la citada resolución judicial y en tanto se dicte la misma, será suficiente el informe del

Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de esa violencia.

- Informe de los servicios sociales de atención o de salud competente que determine el tiempo de duración.
- **Órgano que resuelve:** El órgano competente en materia de personal de la conselleria o del organismo en el que se desempeñen sus funciones.

### 3. RÉGIMEN DE AUSENCIAS AL TRABAJO

- Las faltas de asistencia al trabajo, total o parcial, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas.
- **Duración:** El tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.
- **Documentación acreditativa:**
  - La situación de violencia de género se acreditará mediante cualquier resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer.
  - Excepcionalmente, en ausencia de la citada resolución judicial y en tanto se dicte la misma, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de esa violencia.
  - Informe de los servicios sociales de atención o de salud competente que determine el tiempo de duración.

## 4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS VACACIONES

- Las empleadas públicas tienen derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de ser víctima de violencia de género.
- **Documentación acreditativa:**
  - Resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia de género sobre la mujer.
  - Excepcionalmente, en ausencia de la resolución judicial indicada en el apartado anterior, y en tanto se dicte la misma en el sentido indicado, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.
  - Informe de los servicios sociales de atención o de salud que justifiquen la ausencia de la mujer víctima de violencia de género.
- **Requisitos:**
  - Justificación previa de las circunstancias.
  - Ausencia de perjuicio para otras empleadas y empleados públicos.
- **Órgano al que deberá comunicarse:** El órgano competente en materia de personal de la conselleria o del organismo en que desempeñe sus funciones.

# TRASLADO POR VIOLENCIA DE GÉNERO

## A. TRASLADO POR VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Normativa reguladora:**
  - Artículo 109 Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
  - Artículo 78 del Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.
- **Supuesto de hecho:**
  - Empleadas públicas víctimas de violencia de género 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.
  - Será igualmente de aplicación al personal temporal.
- **Efectos:**
  - Se le deberán comunicar las vacantes existentes en la Administración de la Generalitat ubicadas en la misma localidad o en aquellas que la interesada expresamente solicite.
  - La adscripción con carácter provisional se mantendrá hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta medida, quedando reservado el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo, debiendo la

persona afectada notificar el cambio de situación de producirse éste.

- El traslado provisional será a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala o, en su caso, grupo profesional, de análogas características.
- En caso de no existir puestos vacantes en su cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala, podrá ser adscrita a otro puesto dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, sin que en ningún caso el cambio suponga menoscabo de sus derechos económicos ni la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo.
- En este caso, la empleada pública deberá reunir el resto de requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo.
- No es necesario que sea vacante de necesaria cobertura.
- Es considerado como traslado forzoso a efectos de la percepción de las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para este tipo de traslados.
- Se materializará mediante una adscripción con carácter provisional que se mantendrá hasta que desaparezcan o palién, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta medida, quedando reservado el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo.
- En el supuesto de no tener un puesto con destino definitivo, tendrá derecho a reincorporarse a un puesto vacante y adecuado de similares características al que venía ocupando antes de ser trasladada que no menoscabe sus derechos económicos, el cual ocupará con idéntico carácter provisional que tenía antes del traslado.

- Las convocatorias de concurso de méritos excluirán los puestos ocupados provisionalmente por empleadas públicas víctimas de violencia de género, en tanto se mantenga dicha situación.
- **Duración:** Condicionada al mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar al mismo.
- **Documentación acreditativa:**
  - La situación de violencia de género se acreditará mediante cualquier resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer.
  - Excepcionalmente, en ausencia de la citada resolución judicial y en tanto se dicte la misma, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de esa violencia.
- **Órgano que resuelve:** La Dirección General competente en materia de función pública.

## B. MOVILIDAD INTERADMINISTRATIVA

- **Normativa:**
  - Artículo 113 Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
  - Artículo 85 del Decreto 3/2017, de 13 de enero.
  - En los convenios o acuerdos que se puedan suscribir entre administraciones públicas con el fin de facilitar la movilidad del personal de las mismas tendrán especial consideración los supuestos de movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

# OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

## 1. PRUEBAS SELECTIVAS

- De conformidad con el apartado 3 del Artículo 17 del Decreto 3/2017, de 13 de enero, cuando alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo por acreditar que no le es posible asistir por motivos de seguridad como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá aplazar su realización, quedando su situación condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas.
- Este aplazamiento no podrá demorarse de manera que se menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el órgano técnico de selección y, en todo caso, la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.

## 2. BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL

- Según el artículo 35 del Decreto 3/2017, de 13 de enero, el régimen general de funcionamiento de las bolsas consiste en que los llamamientos se realicen respetando el orden de prelación de las mismas.
- No obstante, mediante orden de desarrollo, se pueden establecer excepciones a este orden de llamamiento únicamente con el objeto de hacer efectiva la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.



### 3. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- Con sustento en el artículo 40 del Decreto 3/2017, de 13 de enero, en las convocatorias de concursos podrá establecerse una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad, para quienes tengan la condición de víctima de violencia de género, siempre que se acredite que la obtención del puesto sea precisa para la consecución de los fines de protección y asistencia social integral de estas personas.
- A las permutas reguladas en el artículo 78 del Decreto 3/2017, de 13 de enero, no les será de aplicación la permanencia mínima de un año en el puesto de trabajo obtenido por permuta.

### 4. MEDIDAS DE MOVILIDAD FORZOSA

- **Normativa:**
  - Artículo 112 Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
  - Artículos 79 y siguientes del Decreto 3/2017, de 13 de enero.
- No podrá ser de aplicación a la persona empleada pública que acredite que concurre en ella alguna de las situaciones de protección de víctimas de violencia de género, las siguientes medidas de movilidad forzosa de carácter definitivo:
  - Reasignación de efectivos (artículo 79 del Decreto 3/2017, de 13 de enero).
  - Cambio de adscripción de efectivos (artículo 80 del Decreto 3/2017, de 13 de enero).

- Cambio de adscripción de puestos de trabajo (artículo 81 del Decreto 3/2017, de 13 de enero).
- Asimismo, no podrá ser de aplicación a la persona empleada pública que acredite que concurre en ella alguna de las situaciones de protección de víctimas de violencia de género, las siguientes medidas de movilidad forzosa de carácter temporal:
  - La comisión de servicios forzosa (artículo 83 del Decreto 3/2017, de 13 de enero).
  - La adscripción temporal (artículo 84 del Decreto 3/2017, de 13 de enero).
- **Acreditación:**
  - Resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia de género sobre la mujer.
  - Excepcionalmente, en ausencia de la resolución judicial indicada en el apartado anterior, y en tanto se dicte la misma en el sentido indicado, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

## 5. FORMACIÓN

- En virtud de la disposición adicional octava de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, las víctimas acreditadas de violencia de género tendrán preferencia en el acceso a las actividades formativas organizadas por la administración.
- **Acreditación:**
  - Resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia de género sobre la mujer.
  - Excepcionalmente, en ausencia de la resolución judicial indicada en el apartado anterior, y en tanto se dicte la misma en el sentido indicado, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

## 6. TRAMITACIÓN DE TODAS LAS MEDIDAS

- Según lo dispuesto en la disposición adicional octava de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, todas las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género tendrán:
  - Tramitación preferente.
  - Mediante procedimientos ágiles que garanticen su eficacia.
  - Con especial sigilo y discreción.



GENERALITAT  
VALENCIANA

CONSELLERIA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA,  
REFORMAS DEMOCRÁTICAS Y LIBERTADES PÚBLICAS