



Sindicato UNIVERSIDADES PV

BORRADOR DE CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT Y LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA IMPLANTACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO DE MOVILIDAD DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Primero. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente convenio tiene por objeto establecer el marco general de colaboración entre la Administración de la Generalitat Valenciana y las universidades públicas valencianas al objeto de aplicar el principio de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Segundo. Acreditación de la violencia de género.

La acreditación de la violencia de género se realizará a través de cualquiera de los medios previstos en el artículo 9 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.

Tercera. Compromisos de las partes

Las partes firmantes se comprometen, en términos de reciprocidad entre todas ellas, a emprender las acciones oportunas para facilitar la movilidad por razón de violencia de género a las empleadas que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la administración de origen para dar efectividad a las medidas de protección o al derecho a la asistencia social integral.

Para el logro de dicho objetivo, se comprometen a:

- ✓ Comunicar a las empleadas víctimas de violencia de género que lo soliciten los puestos vacantes existentes en su plantilla de personal en la localidad o localidades que la interesada expresamente indique, sin necesidad de que se trate de vacantes de necesaria cobertura.
- ✓ Facilitarles la ocupación efectiva en otro puesto de trabajo de similares características al suyo, ubicado en localidad distinta del que venían prestando sus servicios.
- ✓ Tramitar con carácter preferente estos procedimientos al objeto de que la resolución de traslado se dicte con la mayor celeridad posible.
- ✓ No convocar los puestos de trabajo así ocupados mientras permanezcan las circunstancias que han dado lugar al traslado.
- ✓ Proteger la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus ascendientes, descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia y custodia. La administración no publicitará en ningún caso el destino de las víctimas de violencia de género con la finalidad de hacer efectiva su protección.

Cuarta. Solicitud.

- ✓ La empleada pública deberá dirigir su solicitud al órgano competente de la administración en que se encuentre destinada.
- ✓ Cada administración regulará de manera expresa y clara, con la finalidad de facilitar el ejercicio de este derecho por parte de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, los modelos de solicitud, así como la documentación a aportar y lugar de presentación y determinarán el procedimiento a seguir para resolverlo con carácter urgente y para salvaguardar siempre la privacidad de las empleadas afectadas y de sus familiares.

Quinta. Efectos de la movilidad y duración.

1. El traslado de localidad por razón de violencia de género tendrá la consideración de forzoso, tal como establece el artículo 82.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

2. Las indemnizaciones que, en su caso, correspondan a la empleada pública serán a cargo de la Administración Pública de origen en la que se encuentre destinada en el momento de efectuarse la movilidad.

3. La ocupación por la interesada del nuevo puesto adjudicado tendrá carácter provisional, en tanto no obtenga un puesto con carácter definitivo.

4. La incorporación al nuevo destino deberá realizarse en el plazo más breve posible. En todo caso, la incorporación deberá producirse en el plazo máximo de tres días hábiles si no comporta cambio de residencia de la empleada pública o de ocho días hábiles, prorrogables justificadamente hasta un máximo de un mes, si lo comporta, desde la notificación de la resolución de movilidad.

5. La Administración pública de destino, mantendrá a la empleada pública en el puesto que le sea adjudicado, en tanto permanezcan las circunstancias que dieron lugar a la movilidad, sin que dicho puesto de trabajo pueda ser durante todo ese período objeto de convocatoria para su cobertura definitiva.

6. La Administración de origen tendrá la obligación de reservar a la empleada pública un destino en la misma localidad y de iguales características retributivas a las del puesto que ocupaba, durante el tiempo en que dicha empleada permanezca destinada con carácter provisional en la Administración a la que se traslade por razón de violencia de género, hasta obtener un puesto con carácter definitivo, sea en la de Administración de destino, en la de origen o en una tercera.

7. Las Administraciones Públicas intervinientes en la movilidad se comunicarán recíprocamente la formalización del cese y la toma de posesión de la empleada pública en el momento en que se produzcan.

8. Todas las retribuciones correspondientes al plazo posesorio serán abonadas por la Administración Pública de origen en la cuantía correspondiente al puesto de trabajo que venía desempeñando. Las retribuciones o salarios del nuevo puesto corresponderán a la Administración Pública a la que va destinada a partir de la fecha de la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo.

9. La empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones que correspondan al puesto que le sea adjudicado en la Administración a la que se traslade, para lo que la Administración de

origen, en caso de que se produzca pérdida retributiva, regulará un mecanismo de compensación articulado desde la perspectiva presupuestaria, que permita el abono de una indemnización en tanto se mantenga esa diferencia retributiva.

10. La empleada pública tendrá la obligación de comunicar a la Administración en la que se le ha adjudicado el nuevo destino, la desaparición, en su caso, de las circunstancias que dieron lugar a la necesidad de traslado o la pérdida de la condición de víctima de violencia de género, promoviéndose en ese momento la reincorporación a su Administración de origen. Los plazos para dicha reincorporación serán los mismos indicados en el apartado 4 del presente punto y este retorno tendrá la consideración de movilidad voluntaria.

11. Se protegerá la intimidad de las empleadas públicas en las anotaciones de los actos administrativos que deban realizarse en los registros de personal de las Administraciones Públicas, así como en el acceso a la información existente sobre ellas en los sistemas de información de las distintas Administraciones Públicas.

Sexta. Comisión de Seguimiento.

Se creará una Comisión de Seguimiento que estará constituida por representantes de cada una de las partes firmantes.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos, una vez al año, y cuantas veces lo solicite cada una de las partes.

Corresponderá a la Comisión de Seguimiento:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Recibir las solicitudes de traslado tramitadas, así como el resultado de las mismas y su finalización.
- c) Resolver las dudas y controversias que puedan surgir en su aplicación e interpretación.
- d) Proponer aquellas otras iniciativas que considere oportuno para su mejora.

Séptima. Vigencia del convenio.

El presente convenio surtirá efectos desde el momento de su firma y tendrá una duración de __ prorrogable tácitamente por periodos anuales.