

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

15725 *Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.*

La Conferencia Sectorial de Administración Pública, en su reunión de 22 de octubre de 2018, acordó por unanimidad de sus miembros aprobar el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 151 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en el artículo 16 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Conferencia Sectorial de Administración Pública y para general conocimiento, se dispone la publicación del Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 16 de noviembre de 2018.–El Secretario de Estado de Función Pública, José Antonio Benedicto Iruñ.

ANEXO

Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género

Aprobado el 22 de octubre de 2018.

La Decisión (UE) 2017/865 del Consejo, de 11 de mayo de 2017, relativa a la firma, en nombre de la Unión Europea, del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en lo que respecta a asuntos relacionados con la cooperación judicial en materia penal señala que la violencia contra las mujeres es una violación de sus derechos humanos y una forma extrema de discriminación que no sólo hunde sus raíces en las desigualdades de género sino que además contribuye a mantenerlas y reforzarlas.

En este sentido, este Acuerdo forma parte de las medidas de lucha contra la violencia de género, dado que, en palabras del Parlamento Europeo, la violencia contra las mujeres constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, a la dignidad y a la integridad física y psíquica de las víctimas y supone, por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática.

El objetivo de garantizar la continuidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género en el desempeño de su empleo público, así como de mantener las retribuciones que vinieran percibiendo cuando se ven obligadas a cambiar de localidad de residencia más allá del ámbito competencial de la Administración Pública donde prestan sus servicios, viene amparado también por lo dispuesto en las Resoluciones del Parlamento Europeo de 2014 y 2017, en las que se destaca que al objeto de ser más eficaces, las medidas para combatir la violencia contra las mujeres deben ir acompañadas de acciones que aborden las desigualdades económicas en función del sexo y que promuevan la independencia económica de las mujeres y, se considera además que reforzar la independencia y la participación económica y social reduce la vulnerabilidad de las mujeres frente a la violencia de género.

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, de acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución española de 1978. Esta afirmación tiene especial trascendencia en las mujeres víctimas de violencia de género, dado que constituye uno de los ataques más flagrantes a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Si bien el artículo 82.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, contempla la movilidad por razón de violencia de género como normativa básica, la coexistencia de diversas Administraciones Públicas con competencias en distintos ámbitos territoriales hace necesaria la articulación de medidas de colaboración y coordinación, al objeto de dar una respuesta eficaz y soluciones ágiles en esta materia cuando la solicitud de movilidad trascienda del ámbito competencial de una Administración Pública.

Este Acuerdo acoge las recomendaciones internacionales y la normativa básica en materia de empleo público abordando la movilidad motivada por la violencia de género, debiendo entenderse como parte de un sistema integral de prevención y protección de las empleadas víctimas de esta clase de violencia. Además, tiene como objetivo articular una respuesta efectiva que dote de seguridad jurídica a las empleadas públicas que sean víctimas de la violencia de género, así como dar respuesta a la necesidad de protección integral, en el marco del Pacto de Estado en materia de violencia de género.

Primero. *Objeto.*

Este Acuerdo se propone servir como marco general de colaboración, coordinación y comunicación, entre las Administraciones Públicas al objeto de facilitar la aplicación del principio de movilidad de las empleadas públicas de las Administraciones que tengan la condición de víctimas de violencia de género, dando efectividad al derecho contemplado en el artículo 82.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y demás normativa reguladora sobre la materia.

Segundo. *Actuaciones.*

Para facilitar la movilidad por razón de violencia de género de las empleadas públicas que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la Administración de origen, es necesario que en términos de reciprocidad entre todas las Administraciones Públicas, y de acuerdo con la normativa reguladora en la materia, se aborden las acciones que resulten necesarias, dando efectividad a las medidas de protección o al derecho a la asistencia social integral, mediante:

- a) La atención de las solicitudes de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género a requerimiento de otra Administración Pública, siempre que la situación de víctima de violencia de género quede debidamente acreditada y no sea posible dar solución a la movilidad por parte de esa Administración.
- b) La tramitación con carácter preferente de estos procedimientos, al objeto de que la resolución se dicte en el plazo más breve posible.
- c) La protección de la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de los ascendientes, descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su custodia o guarda.

Tercero. *Ámbito subjetivo.*

El Acuerdo será de aplicación al conjunto de empleadas públicas víctimas de violencia de género que presten servicios en las Administraciones Públicas.

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

La acreditación de la situación de violencia de género, a efectos de lo dispuesto en este Acuerdo, se realizará por alguno de los siguientes medios:

- a) Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- b) Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- c) Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- d) Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Quinto. *Solicitud e instrucción del procedimiento.*

1. La empleada pública deberá dirigir su solicitud al órgano competente de la Administración Pública en que se encuentra destinada, aportando la documentación justificativa de su condición de víctima de violencia de género con indicación del ámbito geográfico al que desea que se lleve a efecto la movilidad y motivación de la necesidad de traslado a ese ámbito en concreto.

2. Cuando la Administración Pública de origen de la interesada no cuente con Unidades o Dependencias ubicadas en el ámbito geográfico por ella solicitado, o por otras causas justificadas no resulte posible su reubicación en la misma, la Administración que corresponda se dirigirá a la Administración o Administraciones Públicas con competencias en ese ámbito y que puedan disponer de una estructura de puestos de trabajo en él, instando la tramitación del expediente de movilidad. A estos efectos, adjuntará tanto la solicitud como el resto de documentación aportada por la solicitante.

3. Con carácter previo al traslado de la petición de movilidad de la empleada pública a otra Administración, la Administración de origen de dicha empleada pondrá a su disposición una relación de los puestos de trabajo ubicados en su respectivo ámbito, que pudieran permitir hacer efectiva su seguridad y asistencia social integral mediante su traslado a otro municipio distinto del solicitado.

4. La movilidad de la empleada pública se efectuará, en todo caso, a un puesto de trabajo ubicado en el ámbito geográfico nacional. Dicho puesto habrá de ser adecuado a la naturaleza de la relación de servicios de la solicitante y a su clasificación profesional, y ésta deberá reunir los requisitos exigidos para el desempeño del mismo que figuren en la respectiva relación de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares, pudiendo realizarse, en su caso, las adaptaciones y equivalencias que sean necesarias.

5. A estos efectos, cada Administración Pública 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.

Sexto. *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.

Séptimo. Traslados de corta duración y solución transitoria ante la inexistencia de vacante.

En aquellos supuestos en los que, por las circunstancias excepcionales de su situación, la interesada solicite únicamente un traslado temporal de duración inferior a 6 meses, o cuando no exista vacante para poder resolver con la inmediatez necesaria el traslado, la Administración de origen y aquella en la que vaya a prestar servicios la empleada pública, podrán acordar en su favor una atribución temporal de funciones en comisión de servicios o figura similar que contemple el convenio colectivo aplicable al personal laboral, continuando la interesada como titular de su puesto de trabajo en la Administración de origen y percibiendo sus retribuciones con cargo a esa Administración.

Transcurrido ese plazo finalizará la atribución temporal de funciones o figura equivalente y se actuará de acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de persistir la necesidad de traslado.

Octavo. Empleadas públicas con relación de servicios de carácter no permanente.

En los supuestos de movilidad de empleadas públicas con relaciones de servicio de carácter no permanente, la Administración Pública a la que vayan destinadas formalizará una nueva relación de servicios de igual carácter que aquella que mantenía con la Administración de origen.

Noveno. Otras consideraciones relacionadas con situaciones de violencia de género.

Las Administraciones Públicas procurarán la utilización también de las herramientas de provisión de puestos de trabajo existentes en su respectivo ámbito competencial para atender la posible necesidad de traslado de las empleadas o empleados públicos que tengan a su cargo bajo su patria potestad, tutela, guarda o acogimiento a una menor o a una persona con discapacidad, que tenga la condición de víctima de violencia de género, en aquellos supuestos en los que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar.

Décimo. Exclusión de obligaciones económicas.

La aplicación y ejecución de este Acuerdo, incluyéndose todos los actos jurídicos que puedan dictarse en su ejecución y desarrollo, no podrá suponer obligaciones económicas para las Administraciones Públicas y, en todo caso, se atenderán con sus medios personales y materiales, sin perjuicio de la ordenación del abono de retribuciones o salarios y, en su caso, indemnizaciones derivadas de la movilidad de la empleada pública.

Undécimo. Adecuación normativa.

Las Administraciones Públicas adecuarán sus normas legales y convencionales aplicables a la movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género a lo establecido en el presente Acuerdo, a través de los mecanismos jurídicos que sean necesarios para tal fin.

Duodécimo. Aplicación del presente Acuerdo a empleadas públicas con normativa específica.

Se promoverán, en el marco competencial correspondiente, las actuaciones necesarias para que las medidas recogidas en el presente Acuerdo puedan ser de aplicación a las empleadas públicas sujetas a legislación específica propia en materia de movilidad.