

Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

RESOLUCIÓ de 8 de novembre de 2017, de la consellera de Sanitat Universal i Salut Pública, per la qual s'ordena la publicació del protocol que regula en l'àmbit sanitari la mobilitat de les empleades públiques en situació de violència de gènere. [2017/10561]

L'Acord de 17 de juny de 2016, del Consell, de ratificació de l'Acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal funcionarial, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de juny de 2016, arreplega la posada en marxa de protocols d'actuació contra la violència masculista en el si de les diferents administracions al servei de la Generalitat.

Així mateix, acorda que la Generalitat aprovarà tots els mecanismes legals i reglamentaris necessaris per a fer efectiu combatre contra la violència masculista, i facilitarà l'accés de les treballadores de la Generalitat a les mesures de protecció i la seua aplicació, i acordarà la revisió de l'actual normativa sobre el dret al canvi de lloc de treball.

El I Pla d'igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, publicat en el DOGV de 16 de juny de 2016, estableix diferents mesures de sensibilització, detecció precoç, prevenció i protecció de les dones en situació de violència de gènere. Una d'aquestes mesures és l'elaboració d'un procediment que garantisca la rapidesa d'actuació en la protecció a la dona en situació de violència de gènere, que facilite la mobilitat, la reducció de jornada, la reordenació del temps de treball, els permisos, els trasllats i les excedències a aquestes treballadores.

Per a complir aquesta mesura s'ha elaborat el protocol que regula en l'àmbit sanitari la mobilitat de les empleades públiques en situació de violència de gènere.

La Comissió d'Igualtat, prevista en el I Pla d'igualtat 2016-2019 de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, ha participat en l'elaboració d'aquest protocol, que va ser negociat amb les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de Sanitat en la reunió realitzada el 2 de novembre de 2017.

Per la seua banda la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú, respecte de la publicació dels actes administratius estableix en l'article 45.1 que «Els actes administratius seran objecte de publicació quan així ho establisquen les normes reguladores de cada procediment o quan ho aconsellen raons d'interès públic considerades per l'òrgan competent». En aquest supòsit es considera oportuna la seua publicació per a donar publicitat al procediment.

Per tot això i fent ús de les atribucions de l'article 28 de la Llei 5/1983, de 30 de desembre, del Consell, resolc:

Ordenar la publicació com a annex del protocol que regula en l'àmbit sanitari la mobilitat de les empleades públiques en situació de violència de gènere.

València, 8 de novembre de 2017.– La consellera de Sanitat Universal i Salut Pública: Carmen Montón Giménez.

ANNEX

Protocol que regula en l'àmbit sanitari la mobilitat de les empleades públiques en situació de violència de gènere

La violència de gènere es defineix com tot acte de violència basat en el gènere com a construcció social, i que té com resultat un dany físic i psíquic o sexual, tant si té lloc en l'entorn de la vida pública com en la privada.

La manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que són o han sigut els seus cònjuges o dels que estan o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

L'Organització de Nacions Unides en la IV Conferència Mundial de 1995 va reconèixer ja que la violència contra les dones és un obstacle per a aconseguir els objectius d'igualtat, desenvolupament i pau, que

Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2017, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, por la se ordena la publicación del protocolo que regula en el ámbito sanitario la movilidad de las empleadas públicas en situación de violencia de género. [2017/10561]

El Acuerdo de 17 de junio de 2016, del Consell, de ratificación del Acuerdo de legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcionarial, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de junio de 2016, recoge la puesta en marcha de protocolos de actuación contra la violencia machista en el seno de las diferentes administraciones al servicio de la Generalitat.

Asimismo acuerda que la Generalitat aprobará todos los mecanismos legales y reglamentarios necesarios para hacer efectivo el combatir contra la violencia machista, facilitando el acceso de las trabajadoras de la Generalitat a las medidas de protección y su aplicación, acordando la revisión de la actual normativa sobre el derecho al cambio de puesto de trabajo.

El I Plan de igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, publicado en el DOGV de 16 de junio de 2016, establece diferentes medidas de sensibilización, detección precoz, prevención y protección de las mujeres en situación de violencia de género. Una de estas medidas es la elaboración de un procedimiento que garantice la rapidez de actuación en la protección a la mujer en situación de violencia de género, facilitando la movilidad, la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, los permisos, los traslados y las excedencias a estas trabajadoras.

Para dar cumplimiento a esta medida se ha elaborado el protocolo que regula en el ámbito sanitario la movilidad de las empleadas públicas en situación de violencia de género.

La Comisión de Igualdad, prevista en el I Plan de igualdad 2016-2019 de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, ha participado en la elaboración de este protocolo, que fue negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad en la reunión celebrada el 2 de noviembre de 2017.

Por su parte, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común, respecto a la publicación de los actos administrativos establece en su artículo 45.1 que «Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento o cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente». En este supuesto se considera oportuna su publicación para dar publicidad al procedimiento.

Por todo ello y en uso de las atribuciones del artículo 28 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, resuelvo:

Ordenar la publicación como anexo del protocolo que regula en el ámbito sanitario la movilidad de las empleadas públicas en situación de violencia de género.

València, 8 de noviembre de 2017.– La consellera de Sanidad Universal y Salud Pública: Carmen Montón Giménez.

ANEXO

Protocolo que regula en el ámbito sanitario la movilidad de las empleadas públicas en situación de violencia de género.

La violencia de género se define como todo acto de violencia basado en el género como construcción social, y que tiene como resultado un daño físico y psíquico o sexual, tanto si tiene lugar en el entorno de la vida pública como en la privada.

La manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas 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.

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, que entor-



entorpeix l'assoliment dels drets humans i les llibertats fonamentals reconegudes en l'ordenament jurídic i els acords internacionals.

A més, la defineix com una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre dones i homes, de tal manera que la síndrome de la dona maltractada la defineix com «les agressions patides per la dona com a conseqüència dels condicionants socioculturals que actuen sobre el gènere masculí i femení, i la situen en una posició de subordinació a l'home, i que es manifesten en els tres àmbits bàsics de relació de la persona: maltractament al si de les relacions de parella, agressió sexual en la vida social i assetjament en el medi laboral».

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, preveu en l'article 24, entre altres mesures, que la funcionària en situació de violència de gènere té dret a la mobilitat geogràfica de centre de treball.

D'altra banda, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, disposa en l'article 82.1 que «les dones en situació de violència de gènere que es veuen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestaven serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret a traslladar-se a un altre lloc de treball de característiques anàlogues».

L'Acord de 17 de juny de 2016, del Consell, de ratificació de l'Acord de legislatura de la Mesa General de Negociació del Personal Funcionarial, Estatutari i Laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de juny de 2016, recull la posada en marxa de protocols d'actuació contra la violència masclista al si de les diverses administracions al servei de la Generalitat.

Així mateix, acorda que la Generalitat ha d'aprovar tots els mecanismes legals i reglamentaris necessaris per combatre de manera efectiva contra la violència masclista, de manera que facilite l'accés de les treballadores de la Generalitat a les mesures de protecció i a aplicar-les, tot acordant la revisió de la normativa actual sobre el dret al canvi de lloc de treball.

El I Pla d'igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, publicat en el DOGV de 16 de juny de 2016, estableix diverses mesures de sensibilització, detecció precoç, prevenció i protecció de les dones en situació de violència de gènere.

Una d'aquestes mesures és l'elaboració d'un procediment que garantisca la rapidesa d'actuació en la protecció a la dona en situació de violència de gènere, que facilite la mobilitat, la reducció de jornada, la reordenació del temps de treball, els permisos, els trasllats i les excedències a aquestes treballadores.

Aquest protocol d'actuació garanteix l'agilitat en el canvi de lloc de treball, la confidencialitat durant la carrera administrativa i el compromís de minimitzar els efectes que tot això produeix en les dones.

Protocol

Primer. Objecte i àmbit d'aplicació

Aquest protocol té com a objecte regular el procediment de mobilitat per raó de violència de gènere de les empleades públiques, la gestió del qual és competència de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, independentment de la seua relació jurídica o situació administrativa.

Segon. Acreditació de la situació de violència de gènere

S'ha de dur a terme per algun dels mitjans següents:

– Qualsevol resolució judicial que reconega, encara que només siga de forma indiciària o incidental, l'existència d'un acte de violència sobre la dona.

– En cas que no n'hi haja, informe del Ministeri Fiscal del contingut del qual es desprenga que hi ha indicis que la sol·licitant és víctima de violència de gènere.

Tercer. Protecció de la intimitat

3.1. Durant tot el procediment s'ha de protegir la intimitat de les dones, en especial les dades personals, les dels seus familiars i les de qualsevol persona que estiga sota la seua guàrdia o custòdia.

pece el logro de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas en el ordenamiento jurídico y los acuerdos internacionales.

Además, la define como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, de tal manera que el síndrome de la mujer maltratada lo define como «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».

La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género prevé en su artículo 24, entre otras medidas, que la funcionaria en situación de violencia de género tendrá derecho a la movilidad geográfica de centro de trabajo.

Por su parte el RD legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, dispone en su artículo 82.1 que «las mujeres en situación 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, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo de análogas características».

El Acuerdo de 17 de junio de 2016, del Consell, de ratificació del Acuerdo de legislatura de la Mesa General de Negociación del personal Funcionarial, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de junio de 2016, recoge la puesta en marcha de protocolos de actuación contra la violencia machista en el seno de las diferentes administraciones al servicio de la Generalitat.

Asimismo acuerda que la Generalitat aprobará todos los mecanismos legales y reglamentarios necesarios para hacer efectivo el combatir contra la violencia machista, facilitando el acceso de las trabajadoras de la Generalitat a las medidas de protección y su aplicación, acordando la revisión de la actual normativa sobre el derecho al cambio de puesto de trabajo.

El I Plan de igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, publicado en el DOGV de 16 de junio de 2016, establece diferentes medidas de sensibilización, detección precoz, prevención y protección de las mujeres en situación de violencia de género.

Una de estas medidas es la elaboración de un procedimiento que garantice la rapidez de actuación en la protección a la mujer en situación de violencia de género, facilitando la movilidad, la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, los permisos, los traslados y las excedencias a estas trabajadoras.

Este protocolo de actuación garantiza la agilidad en el cambio de puesto de trabajo, la confidencialidad durante la carrera administrativa, y el compromiso de minimizar los efectos que todo ello produce en las mujeres.

Protocolo

Primero. Objeto y ámbito de aplicación

Este protocolo tiene por objeto regular el procedimiento de movilidad por razón de violencia de género de las empleadas públicas cuya gestión es competencia de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, independientemente de su relación jurídica o situación administrativa.

Segundo. Acreditación de la situación de violencia de género

Se realizará por alguno de los siguientes medios:

– Cualquier resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer.

– En ausencia de lo anterior, informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género.

Tercero. Protección de la intimidad

3.1. Durante todo el procedimiento se protegerá la intimidad de las mujeres, en especial sus datos personales, los de sus familiares y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.



3.2. La documentació en format digital o paper referida a actes administratius relacionats amb la protecció o assistència social integral de les dones en situació de violència de gènere, ha de ser arxivada i custodiada mitjançant procediments de caràcter confidencial i reservat que garantisquen la seua intimitat.

3.3. La documentació en què es recullen dades sensibles s'ha d'incloure en l'expedient personal de les interessades mitjançant sobres tancats i lacrats, únicament accessibles per la persona responsable de la direcció general amb competències en matèria de personal.

3.4. Les dades corresponents al lloc de treball que ocupa no han de ser visibles en els arxius i registres informàtics de personal, únicament ho han de ser per a la persona responsable de la direcció general competent en matèria de personal.

Quart. Mobilitat i altres mesures

4.1. Les dones en situació de violència de gènere poden sol·licitar la mobilitat de centre de treball a aquell que resulte més adequat per a la seua protecció o per a rebre l'atenció social integral, siga en la mateixa localitat o en una de distinta a la localitat on prestava els serveis.

4.2. També poden sol·licitar el canvi de centre de treball al sistema de salut d'una altra comunitat autònoma.

4.3. En el marc del que s'ha pactat en convenis i acords subscrits amb altres administracions públiques, s'ha de facilitar la mobilitat a altres administracions públiques o sectors de la Generalitat.

4.4. Juntament amb la sol·licitud de mobilitat es poden sol·licitar, entre altres mesures, la reducció de jornada amb deducció de retribucions o sense, la reordenació del temps de feina, l'adaptació del lloc de treball, quan siga necessària per a la intervenció psicosocial de l'empleada, o per a atendre adequadament les necessitats derivades de la seua situació familiar.

Cinquè. Sol·licitud

5.1. La interessada pot optar per presentar la sol·licitud al servei de personal del departament en què presta serveis, o per presentar-lo en línia, per mitjà del procediment creat a aquest efecte. Aquesta sol·licitud ha d'anar acompanyada de l'acreditació que figura en l'article 2.

5.2. En la sol·licitud s'ha d'indicar qualsevol altra mesura que l'empleada sol·licita que s'aplique.

Sisé. Instrucció del procediment

6.1. La direcció general competent en matèria de personal ha de revisar la sol·licitud i, si no reuneix els requisits que s'estableixen, li l'ha de requerir telefònicament, o per qualsevol altre mitjà fet constar en la sol·licitud per la interessada, perquè en el termini màxim de 10 dies esmene la sol·licitud o aporte els documents necessaris.

6.2. S'ha de comprovar l'existència de vacants de la seua categoria i especialitat de característiques anàlogues, en la localitat o localitats sol·licitades per la interessada i s'han de posar en coneixement de la treballadora en el termini màxim de 48 hores. Una vegada comunicades les places vacants, la interessada disposa d'un termini de cinc dies per a optar entre els llocs de treball oferits.

6.3. Durant la tramitació del procediment i fins que es resolga, s'han de considerar justificades les faltes d'assistència al treball si són necessàries per a garantir la seguretat de la interessada.

Seté. Resolució

7.1. S'ha de resoldre el canvi de lloc de treball en el termini màxim de 15 dies des que va tindre entrada la sol·licitud de forma presencial o telemàtica, mitjançant una adscripció amb caràcter provisional a la nova destinació, i s'ha de mantindre la reserva del lloc del qual siga titular.

7.2. La incorporació a la nova destinació s'ha de produir en el termini de tres dies si no comporta canvi de residència, o d'un mes si en comporta, a comptar de l'endemà a la notificació del canvi de destinació a la interessada. La notificació s'ha d'efectuar a través del mitjà seleccionat per la interessada en la sol·licitud.

7.3. En cap cas el trasllat pot suposar menyscabament dels seus drets econòmics.

7.4. En l'àmbit d'aquesta comunitat autònoma, en qualsevol moment, i a elecció de la dona, la nova plaça es pot ocupar amb destinació definitiva, i deixar vacant la que ocupava, o en comissió de serveis.

3.2. La documentación en formato digital o papel referida a actos administrativos relacionados con la protección o asistencia social integral de las mujeres en situación de violencia de género, será archivada y custodiada mediante procedimientos de carácter confidencial y reservado que garanticen su intimidad.

3.3. La documentación en la que se recojan datos sensibles se incluirá en el expediente personal de las interesadas mediante sobres cerrados y lacrados, únicamente accesibles por la persona responsable de la dirección general con competencias en materia de personal.

3.4. Los datos correspondientes al puesto que desempeña no serán visibles en los archivos y registros informáticos de personal, únicamente lo serán para la persona responsable de la dirección general competente en materia de personal.

Cuarto. Movilidad y otras medidas

4.1. Las mujeres en situación de violencia de género podrán solicitar la movilidad de centro de trabajo a aquel que resulte más adecuado para su protección o para recibir la atención social integral, sea en la misma o en distinta localidad de la que venía prestando sus servicios.

4.2. También podrán solicitar el cambio de centro de trabajo al sistema de salud de otra comunidad autónoma.

4.3. En el marco de lo pactado en convenios y acuerdos suscritos con otras administraciones públicas, se facilitará la movilidad a otras administraciones públicas o sectores de la Generalitat.

4.4. Junto a la solicitud de movilidad se podrán solicitar, entre otras medidas, la reducción de jornada con o sin deducción de retribuciones, la reordenación del tiempo de trabajo, la adaptación del puesto, cuando sea necesaria para su intervención psicosocial, o para atender adecuadamente las necesidades derivadas de su situación familiar.

Quinto. Solicitud

5.1. La interesada podrá optar por presentar la solicitud en el servicio de personal del departamento en el que presta servicios, o por su presentación online, a través del procedimiento creado al efecto. Dicha solicitud irá acompañada de la acreditación que figura en el artículo segundo.

5.2. En la misma solicitud se indicarán otras medidas de las que solicita su aplicación.

Sexto. Instrucción del procedimiento

6.1. La dirección general competente en materia de personal revisará la solicitud y, si no reuniera los requisitos que se establecen, se le requerirá telefónicamente, o por cualquier otro medio hecho constar en la solicitud por la interesada, para que en el plazo máximo de diez días subsane la solicitud o aporte los documentos necesarios.

6.2. Se comprobará la existencia de vacantes sin ocupar de su categoría y especialidad de análogas características, en la localidad o localidades solicitadas por la interesada y las pondrá en su conocimiento en el plazo máximo de 48 horas. Comunicadas las plazas vacantes, la interesada dispondrá de un plazo de cinco días para optar entre los puestos de trabajo ofertados.

6.3. Durante la tramitación del procedimiento y hasta su resolución, se considerarán justificadas las faltas de asistencia al trabajo si fueran necesarias para garantizar la seguridad de la interesada.

Séptimo. Resolución

7.1. Se resolverá el cambio de puesto de trabajo en el plazo máximo de 15 días desde que tuvo entrada la solicitud de forma presencial o telemática, mediante una adscripción con carácter provisional al nuevo destino, manteniéndose la reserva del puesto del que fuera titular.

7.2. La incorporación al nuevo destino deberá producirse en el plazo de tres días, si no comporta cambio de residencia, o de un mes si lo comporta, a contar desde el día siguiente a la notificación del cambio de destino a la interesada. Dicha notificación se realizará a través del medio seleccionado por la interesada en su solicitud.

7.3. En ningún caso el traslado puede suponer menoscabo de sus derechos económicos.

7.4. En el ámbito de esta comunidad autónoma, en cualquier momento, y a elección de la mujer, la nueva plaza podrá ocuparse con destino definitivo, dejando vacante la que ocupaba, o en comisión de servicios.



Si la interessada no ocupa la plaça des de la qual opta a la mobilitat amb caràcter definitiu, mantindrà la mateixa vinculació amb la plaça nova.

7.5. Si no hi ha plaça, pot prestar serveis al centre que li interese mitjançant adscripció funcional, i les retribucions han de ser a càrrec del centre d'origen.

7.6. El nou lloc de treball, ocupat provisionalment, no es pot incloure en cap convocatòria de provisió de llocs de treball mentre es mantinguin les circumstàncies que van motivar el trasllat.

Huité. Duració del trasllat

8.1. La duració del trasllat a la nova destinació està condicionada al manteniment de les circumstàncies que hi van donar lloc. L'adscripció amb caràcter provisional s'ha de mantindre fins al moment en què desapareguen les causes que van donar lloc a l'adopció d'aquesta mesura, i ha de quedar reservat durant tot aquest temps el lloc de treball del qual siga titular la interessada amb destinació definitiva.

8.2. Si desapareixen les causes que van donar lloc a l'adopció d'aquesta mesura, s'ha de sol·licitar la reincorporació al lloc d'origen. La direcció general competent ha de resoldre aquesta reincorporació al lloc reservat. Si no el té, ha de posar a la seua disposició un lloc vacant i adequat de característiques semblants al que ocupava abans de ser traslladada, sense que se li menyscaben els drets econòmics, que ha d'ocupar amb idèntic caràcter provisional o definitiu al que tenia abans del trasllat, de conformitat amb la normativa vigent.

8.3. El personal temporal ha de tornar al lloc originari d'adscripció que tenia amb caràcter previ a l'adopció de les mesures.

8.4. En el cas que la interessada exercisca el seu dret al retorn al lloc d'origen, els terminis d'incorporació són de tres dies si no comporta canvi de residència, o d'un mes si en comporta, a comptar de l'endemà a la notificació a la interessada.

8.5. Tant el primer trasllat com l'ocasionat a conseqüència de la tornada al lloc d'origen, es consideren de caràcter forçós a l'efecte de les despeses i indemnitzacions que, si és el cas, hi puguin correspondre, les quals han d'anar a càrrec del centre d'origen.

Nové. Trasllat a causa de familiars en situació de violència de gènere

S'ha d'utilitzar el mecanisme de la comissió de serveis per a atendre la possible necessitat de trasllat dels que tinguen a càrrec seu sota la seua pàtria potestat, tutela, guarda amb fins d'adopció o acolliment, una menor o una persona amb discapacitat que tinga la condició de maltractament per violència de gènere, en aquells supòsits en què la situació de la víctima aconselle un canvi de localitat de la residència familiar. La situació de violència de gènere s'ha d'acreditar de la manera prevista en l'article 2 d'aquesta resolució.

Desé. Entrada en vigor

Aquest protocol entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Serà aplicable als procediments iniciats abans de la seua entrada en vigor, en els quals no haja recaigut una resolució expressa.

Si la interessada no ocupara la plaza desde la que opta a la movilidad con carácter definitivo, mantendrá la misma vinculación con la nueva plaza.

7.5. Si no existiere plaza, podrá prestar servicios en el centro de su interés mediante adscripción funcional, corriendo las retribuciones a cargo del centro de origen.

7.6. El nuevo puesto de trabajo, ocupado provisionalmente, no podrá ser incluido en ninguna convocatoria de provisión de puestos de trabajo en tanto se mantengan las circunstancias que motivaron el traslado.

Octavo. Duración del traslado

8.1. La duración del traslado al nuevo destino vendrá condicionada al mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar al mismo. La adscripción con carácter provisional se mantendrá hasta el momento en que desaparezcan las causas que dieron lugar a la adopción de esta medida, quedando reservado durante todo ese tiempo el puesto de trabajo del que fuera titular la interesada con destino definitivo.

8.2. Si desaparecen las causas que dieron lugar a la adopción de esta medida, se solicitará la reincorporación al puesto de origen. La dirección general competente resolverá esta reincorporación al puesto reservado. Si no lo tuviere, pondrá a su disposición un puesto vacante y adecuado de similares características al que venía ocupando antes de ser trasladada, sin que se menoscaben sus derechos económicos, el cual ocupará con idéntico carácter provisional o definitivo que tenía antes del traslado, de conformidad con la normativa vigente.

8.3. El personal temporal volverá al lugar originario de adscripción que tuviera con carácter previo a la adopción de las medidas.

8.4. En el caso de que la interesada ejerza su derecho al retorno al puesto de origen, los plazos de incorporación serán de tres días si no comporta cambio de residencia, o de un mes si lo comporta, a contar desde el día siguiente a la notificación a la interesada.

8.5. Tanto el primer traslado, como el ocasionado como consecuencia del regreso al puesto de origen, serán considerados de carácter forzoso a efectos de los gastos e indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder, los cuales serán a cargo del centro de origen.

Noveno. Traslado a causa de familiares en situación de violencia de género

Se utilizará el mecanismo de la comisión de servicios para atender la posible necesidad de traslado de quienes tengan a su cargo bajo su patria potestad, tutela, guarda con fines de adopción o acogimiento, a una menor o a una persona con discapacidad que tenga la condición de maltrato por violencia de género, en aquellos supuestos en los que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar. La situación de violencia de género se acreditará del modo previsto en el artículo 2 de la presente resolución.

Décimo. Entrada en vigor

Este protocolo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Sera de aplicación a los procedimientos iniciados antes de su entrada en vigor, en los que no haya recaído resolución expresa.