



Castilla-La Mancha

**GUÍA SECTORIAL DE DERECHOS
LABORALES DE LAS MUJERES
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO
DE ADMINISTRACIÓN GENERAL**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

**CONSEJERÍA DE HACIENDA, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	2
I. Presentación.	4
II. Derechos laborales en el ámbito del empleo público.	5
I. Derechos relacionados con el tiempo de trabajo.	5
a. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública.	5
b. Reducción de la jornada de trabajo.	5
c. Flexibilización horaria.....	5
II. Derechos relacionados con la forma de prestación de servicios.	6
a. Prestación de servicios no presenciales mediante un régimen excepcional, al margen del procedimiento ordinario de teletrabajo.	6
b. Preferencia en el acceso al teletrabajo ordinario respecto al resto de personal de la unidad o centro de trabajo.	6
III. Derechos relacionados con la movilidad y provisión de puestos de trabajo.....	7
a. Movilidad interna por causa de violencia de género dentro del ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.	7
b. Movilidad interadministrativa por causa de violencia de género a otra Administración Pública.	9
c. Bloqueo de plazas incursas en procedimientos de movilidad para hacer efectiva la protección de las empleadas víctimas de violencia de género.....	10
IV. Derechos relacionados con la situación administrativa o laboral.....	11
a. Interrupción del periodo de prueba de los contratos de trabajo.	11
b. Excedencia por razón de violencia de género con garantías retributivas.....	11
c. Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora.	12
V. Ayudas por cambio de domicilio o residencia e indemnizaciones por traslado.	13
a. Ayuda por cambio de domicilio o residencia.	13
b. Indemnización correspondiente a los traslados forzados en casos de movilidad por causa de violencia de género.	13
VI. Medidas relacionadas con procesos de selección, de promoción o de provisión.	14
a. Omisión de la publicidad de datos a lo largo del proceso.....	14
b. Medidas destinadas a evitar la localización durante la realización de pruebas selectivas.	14



c.	Utilización de dispositivos móviles de seguimiento de órdenes de alejamiento en pruebas selectivas.	14
d.	Omisión de la publicidad de la valoración de la condición de víctima de violencia de género en aplicación de baremos específicos o criterios de desempate.	14
e.	Omisión de la publicidad de datos como aspirante en las bolsas de trabajo.	15
VII.	Otras medidas de protección.	16
a.	Omisión de datos de los directorios de datos de contacto del personal.	16
b.	Omisión de la publicidad de datos como representante del personal en el Portal de Transparencia de Castilla-La Mancha.	16
c.	Omisión de datos de los listados de los censos en elecciones a órganos de representación del personal.	16
d.	Medidas de acceso al centro de trabajo.	16
III.	Acreditación de la situación de violencia de género	17
IV.	Procedimiento de actuación para el ejercicio de derechos	18
V.	Unidades de coordinación e intervención	19
VI.	Normativa de aplicación	21



I. Presentación.

La guía sectorial de derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general se ha elaborado en cumplimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en desarrollo del [Protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el 29 de julio de 2024.](#)

En esta guía sectorial se ofrece información específica, completa y actualizada de todos los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general, que derivan tanto de la legislación vigente como de los acuerdos aplicables en materia de empleo público.

De este modo, se detalla el contenido de los derechos laborales relacionados con el tiempo de trabajo, como permisos, reducciones de jornada y medidas de flexibilización horaria; los derechos relacionados con la forma de prestación de servicios no presenciales; los derechos a la movilidad y otros relacionados con la provisión de puestos de trabajo; el derecho a la excedencia, así como las indemnizaciones por traslado y las ayudas económicas existentes por cambio de domicilio o residencia.

Junto con los derechos mencionados, en aplicación del protocolo, las mujeres víctimas de violencia de género pueden solicitar además otras medidas, a través de la solicitud para la “*Protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público*” entre las que se incluyen la omisión de la publicidad de datos a lo largo de procesos de selección, promoción o provisión.



II. Derechos laborales en el ámbito del empleo público.

I. Derechos relacionados con el tiempo de trabajo.

a. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública.

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales, de salud, o los servicios especializados en materia de género, según proceda.

b. Reducción de la jornada de trabajo.

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. La empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

En caso de solicitar reducción de jornada y tener asignado un régimen de jornada partida, la empleada pública puede suprimir totalmente la prestación de servicios por las tardes, cuando ello sea necesario para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral.

c. Flexibilización horaria.

La empleada pública podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social. Esta medida no se encuentra condicionada a las necesidades del servicio.



II. Derechos relacionados con la forma de prestación de servicios.

a. Prestación de servicios no presenciales mediante un régimen excepcional, al margen del procedimiento ordinario de teletrabajo.

Se podrá establecer un régimen excepcional de prestación de servicios en modalidad no presencial cuando no sea posible un traslado por motivos de violencia de género o cuando la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo garantice de forma más efectiva la protección de la empleada pública víctima de violencia de género.

b. Preferencia en el acceso al teletrabajo ordinario respecto al resto de personal de la unidad o centro de trabajo.

En el marco de la normativa de teletrabajo general, cuando varios empleados o empleadas de una misma unidad administrativa o centro de trabajo deseen prestar el servicio mediante teletrabajo y por cuestiones organizativas debidamente motivadas no fuera posible la autorización a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados o empleadas y la Administración, se valorarán determinadas circunstancias en un orden establecido, siendo la primera de ellas, tener la condición de empleada pública víctima de violencia de género.



III. Derechos relacionados con la movilidad y provisión de puestos de trabajo.

a. Movilidad interna por causa de violencia de género dentro del ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tienen derecho al traslado a otro puesto de trabajo en la misma o distinta localidad, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

En todo caso, la Administración está obligada a comunicarle las vacantes que, reuniendo las condiciones exigidas, se hallen ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El plazo máximo para resolver las solicitudes de movilidad interna no podrá exceder de diez días naturales.

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.

- **En el caso del personal funcionario**, el nuevo puesto de trabajo debe ser del mismo cuerpo o escala y de análogas características, debiéndose cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.
 - De tratarse de **funcionarias de carrera**, el cambio de puesto de trabajo se realiza mediante comisión de servicios, que se concederá por el tiempo necesario para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral.

En estos casos, a la funcionaria de carrera se le reserva el puesto de trabajo al que se encuentre adscrita con carácter definitivo y tiene derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que realmente desempeñe, salvo que el puesto de trabajo desempeñado en comisión de servicios tenga asignado un complemento de puesto de trabajo inferior al del puesto de origen, en cuyo caso la funcionaria víctima de género tiene derecho a percibir, mientras permanezca en tal situación, el del puesto de origen.



No obstante, la adscripción puede tener carácter definitivo si se ocupa con tal carácter el puesto de origen, si el puesto vacante al que se efectúa el traslado tiene asignadas retribuciones complementarias similares a las del puesto de origen y si, además, así lo motivan las razones para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de la funcionaria víctima de género.

En este supuesto, la funcionaria de carrera debe permanecer el plazo mínimo a que se refiere el artículo 68.6 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, en el nuevo puesto, para poder participar en los concursos de méritos, salvo en los supuestos previstos en dicho artículo o que así se requiera para recibir la asistencia social integral que sea necesaria.

- De tratarse de **funcionarias interinas**, el traslado a otro puesto conlleva un nuevo nombramiento como funcionaria interina.
- **En el caso del personal laboral**, el nuevo puesto de trabajo debe ser preferentemente de su mismo grupo profesional. La movilidad tendrá una duración inicial de 6 meses, reservándose el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo puesto.

Si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiera, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el período de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto adjudicado provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si ésta se produjera antes de dicho término.

La incorporación al nuevo destino o, en su caso, el retorno al puesto de origen se producirá en el plazo de tres días hábiles desde la notificación de la resolución correspondiente.

Los traslados por razón de violencia de género tienen la consideración de forzosos a efectos de la aplicación de la normativa de indemnizaciones por razón del servicio. El retorno, en su caso, al puesto de origen tendrá la consideración de movilidad voluntaria.



b. Movilidad interadministrativa por causa de violencia de género a otra Administración Pública.

La movilidad entre Administraciones Públicas de las empleadas públicas víctimas de violencia de género se debe ajustar a lo establecido en el [Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública de 22 de octubre de 2018 \(BOE núm. 278, de 17 de noviembre de 2018\)](#), para favorecer la movilidad interadministrativa.

La empleada pública debe 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 la motivación de la necesidad de traslado a ese ámbito en concreto.

En el ámbito del personal funcionario y laboral del sector de administración general de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, la solicitud de movilidad a otra Administración se realiza de acuerdo con el procedimiento para el ejercicio de derechos en el empleo público de las mujeres víctimas de violencia de género, previsto en el apartado décimo del protocolo del que deriva esta guía, presentando la misma a través del [Portal del Empleado/a](#).

Con carácter previo al traslado de la petición de movilidad de la empleada pública a otra Administración, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha debe poner a disposición de la empleada 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.

Cuando la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha 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 de la Junta se debe dirigir a la Administración o Administraciones Públicas que correspondan, instando la tramitación del expediente de movilidad.

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.



Asimismo, el citado Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública de 22 de octubre de 2018 especifica:

- Los efectos de la movilidad y su duración (apartado sexto).
- La posibilidad de traslados de duración inferior a 6 meses y una posible solución transitoria ante la inexistencia de vacante para poder resolver con la inmediatez necesaria el traslado (apartado séptimo).
- La movilidad de empleadas públicas con relaciones de servicio de carácter no permanente (apartado octavo).
- Otras consideraciones relacionadas con situaciones de violencia de género (apartado noveno).

c. Bloqueo de plazas incursas en procedimientos de movilidad para hacer efectiva la protección de las empleadas víctimas de violencia de género.

Las plazas incursas en procedimientos de movilidad por razón de violencia de género no serán objeto de provisión mediante concursos de traslados, por el tiempo imprescindible hasta la finalización de la movilidad o comisión de servicios temporal o, cuando proceda, la movilidad o adscripción definitiva.



IV. Derechos relacionados con la situación administrativa o laboral.

a. Interrupción del periodo de prueba de los contratos de trabajo.

La situación de violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

b. Excedencia por razón de violencia de género con garantías retributivas.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a solicitar excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses de esta excedencia la empleada tiene derecho a la reserva de la plaza que desempeñara, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad (carrera vertical, carrera horizontal, promoción interna, reconocimiento de trienios) y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se puede prorrogar este periodo por tres meses, con 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 empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones integras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.

El personal temporal tiene derecho a la reserva de la plaza, sin que ello afecte a la temporalidad de su relación.

En particular, período de excedencia tiene la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave



c. Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora.

El contrato de trabajo se puede extinguir por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La extinción del contrato de trabajo por esta causa se considera situación legal de desempleo.



V. Ayudas por cambio de domicilio o residencia e indemnizaciones por traslado.

a. Ayuda por cambio de domicilio o residencia.

La empleada pública víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de 1.200 euros.

b. Indemnización correspondiente a los traslados forzosos en casos de movilidad por causa de violencia de género.

Cuando el cambio de domicilio o residencia venga motivado por el traslado de puesto, serán de aplicación las indemnizaciones previstas para los traslados forzosos en el Decreto 36/2006, de 4 de abril de 2006, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

La ayuda por cambio de domicilio o residencia no es acumulable a la indemnización por traslado cuando deriven del mismo cambio de domicilio o residencia.



VI. Medidas relacionadas con procesos de selección, de promoción o de provisión.

a. Omisión de la publicidad de datos a lo largo del proceso

Las mujeres víctimas de violencia de género que participen en los procesos selectivos para el acceso al empleo público, de promoción interna o de provisión de puestos de trabajo convocados por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos pueden solicitar especial protección en dichos procesos con la finalidad de garantizar su seguridad y preservar su intimidad y anonimato, ejerciendo su derecho de oposición a la inclusión de sus datos en los listados que se publiquen a lo largo de los respectivos procesos.

b. Medidas destinadas a evitar la localización durante la realización de pruebas selectivas.

Durante la celebración de las pruebas de los procesos selectivos se adoptarán las medidas organizativas necesarias para garantizar la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

c. Utilización de dispositivos móviles de seguimiento de órdenes de alejamiento en pruebas selectivas.

Las mujeres víctimas de violencia de género podrán tener encendidos en el aula los dispositivos móviles requeridos por el sistema de seguridad por medios telemáticos de las medidas y penas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género.

d. Omisión de la publicidad de la valoración de la condición de víctima de violencia de género en aplicación de baremos específicos o criterios de desempate.

En los procesos en los que exista un baremo específico para las mujeres víctimas de violencia de género, la publicación de la puntuación correspondiente se agregará con otras puntuaciones, de forma que no pueda revelarse esa condición. Cuando dicha condición sirva para resolver situaciones de empate se publicará de tal forma que no se ponga de manifiesto la misma.



e. Omisión de la publicidad de datos como aspirante en las bolsas de trabajo.

Los datos personales de las mujeres víctimas de violencia de género que hubieran solicitado protección e integren las bolsas de trabajo del personal funcionario o laboral de administración general derivadas de dichos procesos selectivos, no aparecerán publicados en el Portal de Empleo Público, en el Portal de Empleo Temporal, ni en cualquier otro tablón de anuncios que, a efectos de dar publicidad a las bolsas de trabajo, señalen las normas reguladoras de las mismas.



VII. Otras medidas de protección.

a. Omisión de datos de los directorios de datos de contacto del personal.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género pueden solicitar que sus datos sean excluidos de los directorios de datos de contacto del personal, ya sean públicos o de uso restringido al personal.

b. Omisión de la publicidad de datos como representante del personal en el Portal de Transparencia de Castilla-La Mancha.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que sean representantes legales del personal pueden solicitar la exención de la publicidad activa en el Portal de Transparencia de Castilla-La Mancha de la información relativa a sus datos de identificación como representante, a que se refiere el artículo 9.2e) de la Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha.

c. Omisión de datos de los listados de los censos en elecciones a órganos de representación del personal.

En las elecciones a órganos de representación del personal, las empleadas públicas víctimas de violencia de género pueden solicitar especial protección mediante la exención de la inclusión de sus datos en los listados de los censos del personal funcionario o laboral que la Administración deba facilitar a las mesas electorales y a las organizaciones sindicales legitimadas y de la publicidad de las listas provisionales y definitivas de electores.

En todo caso, sin perjuicio de la protección de sus datos personales, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el derecho al sufragio de las empleadas públicas víctimas de violencia de género y el conocimiento de toda la información necesaria para su ejercicio.

d. Medidas de acceso al centro de trabajo.

La empleada pública víctima de violencia de género puede solicitar la intensificación de las medidas de acceso al centro de trabajo en el que preste servicios. Para ello, la unidad administrativa competente o la dirección del centro de trabajo, en su caso, comunicará la existencia de esta situación al personal encargado del acceso al mismo, sin necesidad de identificación personal de la empleada. No obstante, si ella lo solicita para una mayor protección, en la comunicación al personal encargado del acceso al centro se incluirá la indicación expresa de su identidad.



III. Acreditación de la situación de violencia de género

Son **títulos habilitantes** para el acceso a las medidas de protección de mujeres víctimas de violencia de género:

- a) Sentencia o resolución judicial que declare la existencia de una situación de violencia de género.
- b) Informe del Ministerio Fiscal sobre la existencia de indicios de una situación de violencia de género.
- c) Orden de protección o resolución que acuerde la adopción de medidas cautelares de protección.
- d) Informe de las Direcciones Provinciales del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha o, en su caso, del organismo competente en materia de igualdad que lo sustituya.
- e) Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida de la Administración Pública.

Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer derechos relacionados con el tiempo de trabajo o con la prestación de servicios no presenciales en régimen excepcional sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación de conformidad con el Protocolo.



IV. Procedimiento de actuación para el ejercicio de derechos

Las mujeres víctimas de violencia de género pueden solicitar el ejercicio de cualquiera de sus derechos laborales en el ámbito del empleo público mediante una **única solicitud telemática**, que irá dirigida a la unidad de coordinación sectorial dependiente de la Dirección General competente en materia de función pública.

El **acceso a la solicitud** se realiza a través de los siguientes enlaces:

- ✓ Para las empleadas públicas incluidas en el ámbito de aplicación del protocolo: <https://portaldeempleado.jccm.es/>.
- ✓ Para aquellas mujeres que no son empleadas públicas, pero sí están incluidas en el ámbito de aplicación del protocolo: <https://www.jccm.es/tramites/1011856>

A través del mismo trámite se puede solicitar también tanto el desistimiento de una solicitud como la finalización de las medidas que se hayan adoptado.

En todo caso, la **tramitación de procedimientos** para la adopción de medidas de protección de empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrá carácter preferente y urgente, al objeto de que se pueda dictar la resolución que proceda en el plazo más breve posible.

El acceso a los datos personales se restringirá al mínimo número de personas necesarias para la tramitación del procedimiento, interviniendo de forma prioritaria quien ejerza la jefatura de la correspondiente unidad.



V. Unidades de coordinación e intervención

El protocolo para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el empleo público de administración general identifica dos niveles funcionales de coordinación e intervención administrativa para la tramitación de solicitudes y adopción de medidas.

A continuación, se incluye información sobre los teléfonos de contacto de las unidades intervinientes en función derecho o medida solicitada y el ámbito de ejercicio de las competencias correspondientes.

1. UNIDAD DE COORDINACIÓN SECTORIAL

UNIDAD DE COORDINACIÓN SECTORIAL	ÓRGANO ADMINISTRATIVO	TELÉFONO DE ATENCIÓN E INFORMACIÓN
Área de Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo	Dirección General de la Función Pública	682218282

2. UNIDADES DE INTERVENCIÓN FUNCIONAL

2.1. En el ámbito de competencias de la Dirección General de la Función Pública las unidades de intervención funcional son las siguientes:

Unidades de intervención funcional de la Dirección General de la Función Pública		
Unidad administrativa	Medidas	Teléfono de contacto
Área de Relaciones Sindicales y Condiciones de Trabajo	- Coordinación sectorial - Bolsas de trabajo - Ayuda económica por cambio de domicilio o residencia	925247460
Área de Ordenación de Personal y Puestos de Trabajo	- Movilidad - Excedencia - Concurso de traslados - Adjudicaciones de destinos	925267240
Escuela de Administración Regional	- Procesos selectivos	925265597



2.2. En cada consejería y organismo autónomo, en el ámbito de sus competencias, la unidad administrativa con funciones de jefatura superior de personal actúa como unidad de intervención funcional, sin perjuicio de que, según el procedimiento a tramitar, sea precisa la intervención de una unidad tramitadora provincial responsable de la gestión del personal incluido en el ámbito de actuación correspondiente.

Unidades de intervención funcional de las Consejerías y organismos autónomos			
Órgano administrativo	Unidad administrativa	Teléfono	Medidas (en su ámbito de actuación)
Secretaría General de la Presidencia	Servicio Jurídico y de Personal	925839431	<ul style="list-style-type: none"> - Permisos (ausencias justificadas) - Reducción de jornada - Flexibilización/adaptación horaria - Prestación de servicios no presenciales - Indemnización por traslado - Procesos selectivos convocados en su respectivo ámbito competencial - Procesos de provisión convocados en su respectivo ámbito competencial - Gestión de bolsas de trabajo en su respectivo ámbito competencial - Medidas relacionadas con el acceso al centro de trabajo
Secretaría General de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital	Servicio de Ordenación Personal	925247315	
Secretaría General de la Consejería de Fomento	Servicio de Personal	925389292	
Secretaría General de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes	Servicio de Personal	925266721	
Secretaría General de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo	Servicio de Personal y Asuntos Generales	925288041	
Secretaría General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	Servicio de Personal y Asuntos Generales	925266767	
Secretaría General de la Consejería de Desarrollo Sostenible	Servicio de Recursos Humanos	925286015	
Secretaría General de la Consejería de Sanidad	Servicio de Ordenación Personal	925266293	
Secretaría General de la Consejería de Bienestar Social	Servicio de Ordenación Personal	925267164	
Instituto Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario y Forestal (IRIAF)	Servicio Personal y Asuntos Generales	926276733	
Secretaría General del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)	Servicio Ordenación Personal	925274143	
Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha	Servicio de Administración General	925286463	
Agencia de Investigación e Innovación de Castilla-La Mancha	Servicio de Asuntos Generales	926050509	



VI. Normativa de aplicación.

1. Protocolo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-la Mancha y sus Organismos Autónomos para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito público de Administración General.
2. 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.
3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
4. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
5. II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
6. VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.
7. Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
8. 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.