

emprego público contempladas na Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, ou norma que a substitúa, e na demais lexislación aplicable. En particular, teñen dereito:

- a) Á protección da súa intimidade e, en especial, dos seus datos persoais, os dos seus descendentes e os de calquera persoa que estea baixo o seu garda ou custodia nas actuacións e procedementos relacionados coa violencia de xénero.
- b) Á consideración como xustificadas das faltas de asistencia, totais ou parciais, polo tempo e nas condicións nas que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Traslado por motivos de violencia de xénero

As empregadas públicas vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigadas a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viñan prestando servizos para facer efectiva a súa protección ou dereito á asistencia social integral teñen dereito ao traslado a outro posto de traballo propio do seu corpo, escala ou categoría profesional, de análogos características, noutra localidade, sen necesidade de que sexa vacante de necesaria cobertura.

Para a mobilidade interadministrativa por esta causa non é necesario que a relación de postos de traballo permita a cobertura do posto por persoal doutras administracións públicas.

Sen prexuízo do establecido no apartado anterior, ditas persoas teñen dereito a que se lles comuniquen as vacantes de postos situados na mesma localidade ou noutras que a interesada expresamente solicite.

Regulamentariamente determinaranse a duración e demais condicións do traslado, incluída a posibilidade, no seu caso, da transformación en definitivo do posto de traballo asignado. O traslado ten a consideración de forzoso.

Mobilidade interadministrativa

Os casos de mobilidade xeográfica das funcionarias vítimas de violencia de xénero recibirán unha especial consideración nos acordos que as administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación da presente lei celebren coa finalidade de facilitar a mobilidade do seu persoal funcionario.

Reducións e adaptacións da xornada de traballo

As funcionarias vítimas de violencia de xénero teñen dereito á redución da xornada de traballo diaria por horas completas e con diminución proporcional das súas retribucións na medida en que sexa necesario para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, ou á

reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan procedentes, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Excedencia por razón de violencia de xénero

As funcionarias vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, teñen dereito a solicitar a situación de excedencia sen que sexa esixible o requisito de prestar un tempo mínimo de servizos previos nin un prazo de permanencia nesta situación.

Durante os seis primeiros meses de permanencia nesta situación tense dereito á reserva do posto de traballo que se desempeñase, sendo computable devandito período a efectos de antigüidade, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que resulte de aplicación. Cando as actuacións xudiciais así o esixan, este período prorrogase por prazos de tres meses, ata un máximo total de dezaoito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, a fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os tres primeiros meses da excedencia regulada neste artigo, a funcionaria ten dereito a percibir as súas retribucións integras e, no seu caso, as prestacións familiares por fillo ou filla a cargo.

As funcionarias interinas teñen dereito á excedencia regulada neste artigo, aínda que a reserva do posto de traballo manterase unicamente mentres non concorra ningunha das causas de cesamento previstas para esta clase de persoal na presente lei.

Principios dos procesos selectivos

Para asegurar a protección das vítimas de violencia de xénero durante o desenvolvemento dos procesos selectivos e nas listas de contratación temporal, serán adoptadas todas as medidas necesarias para a salvagarda dos seus dereitos e intereses, e en especial a protección dos seus datos persoais.

Concurso

Os concursos para a provisión de postos de traballo poden convocarse para a xeneralidade dos postos de traballo vacantes, para postos de traballo dun determinado ámbito ou para postos de traballo concretos, en atención ás necesidades do servizo. En todo caso, non se incluírán neles os postos de traballo que teñan adscrito persoal funcionario de carreira por motivos de violencia de xénero.

COÑECE OS TEUS DEREITOS



DEREITOS LABORAIS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

COÑECE OS TEUS DEREITOS



REDUCCIÓN DE XORNADA OU REORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

As traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos establézanse nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e a representación das traballadoras e dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e as persoas afectadas. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá a estas, sendo de aplicación as regras establecidas no Art. 37.7 do Estatuto dos Traballadores, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

MOBILIDADE XEOGRÁFICA

As traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar ás traballadoras as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigación de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban as traballadoras.

Terminado este período, as traballadoras poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigación de reserva.

SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

No caso de suspensión do contrato de traballo por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz ou xuíza poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaoito meses.

EXTINCIÓN DO CONTRATO POR CAUSAS OBXECTIVAS

O contrato pode extinguirse por faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o vinte por cento das xornadas hábiles en dous meses consecutivos sempre que o total de faltas de asistencia nos doce meses anteriores alcance o cinco por cento das xornadas hábiles, ou o vinte e cinco por cento en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, para estes efectos as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de Saúde, segundo proceda.

FORMAS E EFECTOS DA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBXECTIVAS

Será nula a decisión extintiva no suposto das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva

ou dos dereitos recoñecidos na lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

DESPEDIMENTO DISCIPLINARIO

Será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos na lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral. O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata da traballadora, con abono dos salarios deixados de percibir.

LEI REGULADORA DA XURISDICIÓN SOCIAL

Dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñecidos legal ou convencionalmente (á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario e á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa).

En caso de discrepancia, o procedemento para o exercicio destes dereitos rexeráse polas seguintes regras:

a) A traballadora dispoñerá dun prazo de vinte días, a partir de que o empresario ou empresaria lle comunique a súa negativa ou a súa desconformidade coa proposta realizada pola persoa traballadora, para presentar demanda perante o xulgado do Social.

b) O procedemento será urxente e daráselle tramitación preferente. O acto da vista haberá de sinalarse dentro dos cinco días seguintes ao da admisión da demanda. A sentenza ditarase no prazo de tres días. Contra a mesma non procederá recurso, salvo cando se acumulou pretensión de resarcemento de prexuízos que pola súa contía puidese dar lugar a recurso de suplicación, nese caso o pronunciamento sobre as medidas de conciliación será executivo desde que se dite a sentenza.

Poderá acumularse á referida demanda a acción de danos e prexuízos directamente causados á traballadora pola negativa ou demora do dereito. Poderá instarse, no seu caso, a adopción das medidas cautelares reguladas no apartado 4 do artigo 180.

ESTATUTO BÁSICO DO EMPREGADO PÚBLICO

Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria

As faltas de asistencia, das funcionarias vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

Así mesmo, as funcionarias vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza o plan de igualdade de aplicación ou, na súa falta, a Administración Pública competente en cada caso.

No suposto enunciado no parágrafo anterior, a funcionaria pública manterá as súas retribucións integras cando reduza a súa xornada nun terzo ou menos.

Mobilidade por razón de violencia de xénero

As mulleres vítimas de violencia de xénero que se vexan obrigadas a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o dereito á asistencia social integral, terán dereito ao traslado a outro posto de traballo propio do seu corpo, escala ou categoría profesional, de análogas características, sen necesidade de que sexa vacante de necesaria cobertura. Aínda así, en tales supostos a Administración Pública competente, estará obrigada a comunicarlle as vacantes situadas na mesma localidade ou nas localidades que a interesada expresamente solicite. Este traslado terá a consideración de traslado forzoso.

Excedencia para as funcionarias vítimas de violencia de xénero

As funcionarias vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia sen ter que prestar un tempo mínimo de servizos previos e sen que sexa esixible prazo de permanencia na mesma.

Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, sendo computable devandito período a efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa de aplicación.

Cando as actuacións xudiciais esixisen poderase prorrogar este período por tres meses, cun máximo de dezaoito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, a fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os dous primeiros meses desta excedencia a funcionaria terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, no seu caso, as prestacións familiares por fillo ou filla a cargo.

LEI DE EMPREGO PÚBLICO DE GALICIA

Dereitos específicos das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero

As empregadas públicas vítimas de violencia de xénero teñen dereito ás medidas de protección no ámbito do