PROYECTO DE ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PROTECCION DE LA MATERNIDAD DE LAS EMPLEADAS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 14.l) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce como derecho de los empleados públicos recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La maternidad es una situación especialmente protegida tanto en el embarazo como durante la lactancia. Por ello la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que regula la Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 26 tras la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone lo siguiente:

1. "*La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.*

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga

concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo."

En base a lo anteriormente expuesto, se ha puesto de manifiesto la necesidad de regular un procedimiento interno de la Administración regional para el conjunto de las empleadas públicas de la misma, en el que se especifiquen los requisitos y trámites que deben seguirse en la adopción de las medidas relativas a la adaptación de las

condiciones de trabajo, el desempeño provisional de funciones o la reubicación a otro puesto, con el fin de lograr, así, una mayor eficacia en la garantía de proteger la seguridad y salud de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia, sin perjuicio de las peculiaridades propias del Servicio Murciano de Salud.

CAPÍTULO I
BASES GENERALES DE ACTUACIÓN.

1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene como finalidad proteger la seguridad y salud de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia a las que hace referencia el apartado 2 de este Acuerdo, mediante la regulación de las medidas a adoptar, en las situaciones en las que el desempeño de su puesto de trabajo pueda afectar de forma negativa a su salud y/o a la del feto o lactante.

No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

2. Ámbito de aplicación.

1. Las medidas reguladas en el presente Acuerdo serán de aplicación a todas las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia natural al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, incluyendo al personal docente no universitario y el del Servicio Murciano de Salud, a excepción del capítulo II de conformidad con lo señalado en el capítulo IV de este Acuerdo.

2. La aplicación de las medidas se realizará sin perjuicio de lo señalado en la normativa específica que regula los distintos regímenes que comprenden el mutualismo administrativo.

3. Asimismo, en relación con el personal interino o temporal únicamente se podrán adoptar las medidas de reubicación que sean compatibles con la naturaleza de su nombramiento.

3. Medidas a adoptar.

Con el fin de proteger la seguridad y la salud de las empleadas públicas en situación de embarazo o lactancia natural incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, la Administración Regional adoptará, preferentemente de forma consecutiva, las siguientes medidas mientras dicha situación se mantenga:

a. Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo del puesto que desempeñe.
b. Realización temporal de funciones compatibles con su estado, en la misma o distinta categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.
c. Reubicación en un puesto compatible con su estado en la misma categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.
d. Promoción interna temporal para desempeño temporal de funciones de igual o superior categoría, de conformidad con lo dispuesto en la sección V de este protocolo.
e. Reubicación en un puesto compatible con su estado en distinta categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.

CAPÍTULO II
PROCEDIMIENTO

SECCIÓN I. Inicio del procedimiento.

4. Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará, bien a solicitud de la interesada o bien de oficio, en el momento que se tenga constancia de su estado y cuando la prestación de sus servicios pueda afectar de forma negativa a su salud y/o a la del feto o lactante por estar contemplado en la evaluación de riesgos o porque así lo estime la propia trabajadora.

2. El procedimiento se iniciará a solicitud de la interesada, cuando ésta considere que concurren los requisitos exigidos para ello.

En este caso, la empleada pública que se encuentre en situación de embarazo o lactancia natural, acompañará a la solicitud un informe del facultativo correspondiente del Servicio Público de Salud o mutualidad correspondiente, donde se acreditará la situación

de embarazo y fecha probable del parto o la situación de lactancia natural y fecha de nacimiento del lactante. Dicha solicitud será presentada por registro, dirigida al órgano competente del que dependa la solicitante, que a su vez lo remitirá en un plazo máximo de 3 días hábiles a la Dirección General de la que dependa el Servicio de Prevención correspondiente, a fin de que efectúe una valoración específica del riesgo.

3. El procedimiento se iniciará de oficio, bien a propuesta debidamente motivada del órgano competente del que dependa la empleada pública, o bien por el Servicio de Prevención correspondiente, mediante informe de aptitud donde se especificarán las limitaciones concretas al puesto de trabajo que desempeña.

4. En todos los supuestos, salvo que se inicie de oficio por el Servicio de Prevención, éste valorará la solicitud presentada, con el fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o lactante.

El Servicio de Prevención competente podrá solicitar al centro de trabajo toda la documentación complementaria que considere oportuna, incluyendo informes específicos del puesto de trabajo, con el fin de determinar la existencia o no de riesgo para la salud.

El Servicio de Prevención correspondiente emitirá informe preceptivo y vinculante de aptitud laboral, en el que, en caso necesario, se indicará la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención pertinentes, con el fin de proteger la seguridad y salud, de la embarazada, del feto o lactante.

SECCIÓN II. Adaptaciones.

5. Adaptación de las condiciones de trabajo.

1. Se procurará una adaptación de las condiciones del puesto de trabajo concreto, siempre que sea compatible con las funciones a desempeñar.

La adaptación de la condiciones de trabajo no podrá suponer una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, respetando siempre las necesidades del servicio, debiendo estar la empleada en situación de embarazo o lactancia en condiciones de cumplir las funciones y tareas fundamentales de los puestos de trabajo.

2. El Servicio de Prevención correspondiente remitirá al órgano competente al que está adscrita la empleada pública, el informe de aptitud laboral, para que a la vista del mismo, compruebe, en su caso, si es posible la adaptación del puesto de trabajo determinada por el responsable del centro o unidad administrativa correspondiente, en un plazo máximo de 7 días. Dicho órgano directivo deberá dictar la correspondiente resolución. De esta resolución se dará traslado al órgano directivo del que dependa el Servicio de Prevención competente, acompañando las nuevas funciones y tareas a desempeñar, con el fin de emitir, en caso necesario, una nueva aptitud laboral.

SECCIÓN III. Realización temporal de funciones.

6. Realización temporal de funciones.

1. Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto puedan influir negativamente en la salud de la empleada pública, feto o lactante, se podrá encomendar a la empleada una realización temporal de funciones, en la misma categoría, cuerpo, escala o, en su caso, opción o en otras categorías, cuerpos, escalas o, en su caso, opciones diferentes a la de origen, dentro del mismo nivel de titulación, siempre que sean adecuadas a sus capacidades y mientras concurran dichas circunstancias.

2. El órgano competente del que dependa la empleada pública, remitirá al servicio de prevención correspondiente las nuevas funciones y tareas a desempeñar, con el fin de emitir, en caso necesario, una nueva aptitud laboral que será comunicada al órgano directivo correspondiente. A la vista de la cual y en el caso de que las condiciones de las nuevas funciones a desempeñar no influyan negativamente en la salud de la embarazada, del feto o lactante, se emitirá resolución por el órgano competente correspondiente del que dependa la empleada pública estableciendo dicha realización temporal de funciones. De dicha resolución se dará traslado al órgano directivo del que dependa el Servicio de Prevención competente.

SECCIÓN IV. Reubicaciones en la misma categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.

7. Reubicación a otro puesto de trabajo de la misma categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción, dentro de la misma Consejería u Organismo Público.

1. En el supuesto de que aplicando las medidas señaladas anteriormente no fuera posible evitar los efectos negativos sobre la seguridad y salud de la empleada pública, feto o lactante, el órgano competente correspondiente resolverá la reubicación de la

empleada pública afectada a otro puesto de trabajo de su misma categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción, dentro de su misma Consejería, Organismo Público.

2. Las condiciones de dicho puesto no deberán influir negativamente en la salud de la embarazada, feto o lactante, según lo establecido en el artículo 26.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto se utilizará la relación de puestos exentos de riesgo para embarazo o lactancia o en su defecto los puestos compatibles con la situación de embarazo o lactancia.

3. Dicha resolución contendrá la motivación de la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo y la posibilidad de adscripción al nuevo puesto y será remitida al Órgano Directivo del que dependa el Servicio de Prevención y a la Dirección General competente en materia de función pública o recursos humanos del ámbito afectado.

8. Reubicación a otro puesto de trabajo del mismo cuerpo, escala y, en su caso, opción, en distinta Consejería y Organismo Público.

1. Para proceder a la reubicación en puestos de distinta Consejería, Organismo Público, el órgano competente correspondiente del que dependa la empleada pública, deberá remitir informe justificativo a la Dirección General competente en materia de función pública o recursos humanos del ámbito afectado, en el que se indique la imposibilidad de adaptación de su puesto de trabajo, así como de reubicación en los puestos exentos de riesgo.

2. La Dirección General competente en materia de función pública o recursos humanos del ámbito afectado elaborará un listado de los puestos de trabajo vacantes o disponibles correspondientes al mismo cuerpo, escala y, en su caso, opción, a la que pertenezca la empleada pública, que deben cumplir con los criterios establecidos en el punto 7.2 de este acuerdo.

3. Los titulares de los órganos superiores o directivos competentes en recursos humanos de los distintos ámbitos resolverán las reubicaciones a las que se refiere este apartado.

4. Esta medida no es de aplicación al personal docente de la Consejería competente en materia de educación.

SECCIÓN V. Promoción interna temporal.

9. Reubicación por medio de promoción interna temporal.

1. En caso de no ser posible la reubicación aplicando las medidas indicadas en los apartados precedentes y, en su caso, una vez se aprueben las bolsas derivadas de aquellos procesos, la empleada pública podrá, con carácter voluntario, desempeñar, por medio de promoción interna temporal, funciones de igual o superior categoría de la bolsa de trabajo en la que se hallare inscrita, aun cuando para ello fuera necesario alterar el orden del llamamiento y únicamente mientras dure su situación de embarazo o lactancia natural.

2. El puesto de la bolsa de trabajo a la que vaya a ser destinada debe cumplir con los criterios establecidos en el punto 7.2 de este acuerdo.

SECCIÓN VI. Reubicaciones en distinta categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.

10. Reubicación a otro puesto de trabajo de distinta categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción.

1. Excepcionalmente y en caso de que no sea posible ninguna de las medidas anteriores, la empleada pública podrá ser adscrita a otro puesto de trabajo correspondiente a otra categoría, cuerpo, escala y, en su caso, opción diferente, siempre que cumpla los requisitos establecidos para su desempeño y de acuerdo con las necesidades del servicio y la planificación general de Recursos Humanos.

En este supuesto, no será necesaria la modificación de la relación de puestos de trabajo o plantilla orgánica.

2. El personal de Administración y Servicios y el personal docente de la Consejería competente en materia de educación, podrán ser reubicados, en este supuesto, únicamente dentro de sus respectivos ámbitos.

3. La Dirección General competente en materia de función pública o recursos humanos del ámbito afectado elaborará un listado de los puestos de trabajo vacantes disponibles según lo indicado en el apartado 1, que cumplan con los criterios establecidos en el punto 7.2 de este acuerdo.

4. Los titulares de los órganos superiores o directivos competentes en recursos humanos de los distintos ámbitos resolverán las reubicaciones a las que se refiere este apartado.

SECCIÓN VII. Normas comunes a todas las reubicaciones.

11. Normas aplicables a todas las medidas de reubicación.

1. La reubicación estará condicionada a que exista puesto de trabajo.

2. Los expedientes de reubicación de la mujer en situación de embarazo o lactancia tendrán carácter prioritario respecto de cualquier otro supuesto que pueda plantearse.

3. Con carácter general, la reubicación de puestos de trabajo se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se reubicará en puestos de trabajo vacantes o disponibles, que cumplan con los criterios establecidos en el punto 7.2 de este acuerdo.
b) La reubicación descrita en los apartados 7, 8, 9 y 10 se podrá llevar a cabo de acuerdo con los siguientes criterios: la reubicación se realizará dentro de la misma localidad del último destino o residencia de la empleada pública, a su elección; si no fuera posible, en localidades limítrofes.
c) A los únicos efectos de su instrumentación, la adscripción se realizará a través de la figura contemplada en el capítulo VI de la Orden de 7 de noviembre de 2007 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública por la que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia, hasta que finalice la situación de embarazo o lactancia que ha dado lugar el presente procedimiento, reincorporándose al puesto de trabajo desde que se ordenó su reubicación, sin perjuicio de su participación en otros sistemas de provisión de puestos de trabajo

4. Se comunicará a la empleada pública afectada el puesto al que va a ser reubicada, concediéndole un plazo de cinco días hábiles para que manifieste cuanto estime oportuno. Transcurrido dicho plazo, sin que realicen alegaciones, se procederá a la reubicación.

SECCIÓN VIII. Procedimiento en caso de aspirantes seleccionadas como personal funcionario interino y personal laboral temporal que provengan de la bolsa de trabajo o de cualquier otro proceso selectivo de carácter temporal.

12. Aspirantes seleccionadas como personal funcionario interino y personal laboral temporal.

1. De acuerdo con lo señalado en la normativa que regule en cada ámbito la selección de personal interino y laboral temporal, las mujeres que se encuentren en período de gestación o lactancia natural, podrán tomar posesión de los puestos ofertados como personal interino o temporal, con excepción de los casos en los que la mujer sea considerada no apta para el trabajo por motivos ajenos al embarazo o lactancia, y sin perjuicio de que la Administración Regional adopte las medidas a las que se refiere el apartado siguiente.

2. Si el puesto de trabajo al que va a ser destinada no cumple con los criterios establecidos en el punto 7.2 de este acuerdo, deberá someterse a un examen de salud por el Servicio de Prevención de Riesgos laborales correspondiente, con el fin de que la Administración Regional adopte las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales para salvaguardar su salud y/o la del feto o lactante, siendo de aplicación la medida establecida en el apartado 5 del presente acuerdo.

SECCIÓN IX. Aspectos formales del Procedimiento.

13. Responsable del centro de trabajo o unidad administrativa.

A los efectos de este Acuerdo, se entiende por responsable del centro de trabajo o unidad administrativa, a los directores de los centros, jefes de servicio, o en su defecto, al responsable de la unidad administrativa de mayor jerarquía con personal adscrito a su cargo.

14. Órganos competentes.

A los efectos de este Acuerdo, se entiende por órgano competente las Secretarías Generales y Direcciones de Organismos Públicos, la Dirección General competente en materia de recursos humanos de la Consejería competente en materia de educación.

15. Alegaciones y Recursos.

El personal afectado por las medidas reguladas en este Acuerdo podrá realizar las alegaciones que estime oportunas, así como interponer los recursos que procedan, de

conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

16. Plazo máximo de resolución.

La resolución de este procedimiento debe llevarse a cabo con la máxima celeridad posible, sin perjuicio de que mientras dure este proceso la Administración Regional adopte las medidas provisionales necesarias a fin de proteger la seguridad y salud de la empleada pública, feto o lactante. A los efectos anteriores, el plazo máximo para la ejecución de las medidas relativas a la adaptación y realización temporal de funciones será de 15 días, y para la reubicación, de 20 días.

CAPÍTULO III
BASES APLICABLES A TODAS LAS MEDIDAS

17. Actuación en caso de imposibilidad de adaptación, realización temporal de funciones o inexistencia de puestos compatibles con el embarazo o lactancia donde reubicar.

En aquellos supuestos en que no resultara posible o no pudieran aplicarse por motivos justificados ninguna de las medidas contempladas en este Acuerdo, previa emisión de la declaración o certificación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural por la mutua correspondiente, los órganos competentes de la Administración Regional concederán la licencia correspondiente, o procederán, en su caso, a declarar a las trabajadoras afectadas en situación de suspensión del contrato o permiso por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, a los efectos de que las interesadas puedan solicitar la prestación que proceda, en su caso, según lo dispuesto en la normativa correspondiente. En el caso de personal adscrito al mutualismo administrativo, el órgano de personal procederá de oficio a expedir la licencia correspondiente con los efectos establecidos en la normativa aplicable.

18. Adscripción a un puesto de trabajo de inferior categoría profesional.

En aquellos supuestos en los que la empleada pública sea adscrita a un puesto de trabajo de inferior categoría profesional, conservará el derecho al conjunto de

retribuciones de su puesto de origen, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

19. Confidencialidad de la información.

1. En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona así como la confidencialidad de toda la información relacionada con la empleada pública y su salud.

2. El acceso a la información sanitaria de carácter personal se limitará al personal sanitario, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso y por escrito de la empleada pública. Los responsables u órganos competentes en materia de personal o con responsabilidades en materia de prevención serán informados exclusivamente de las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del personal para el desempeño de los correspondientes puestos de trabajo o funciones así como de la necesidad de realizar adaptaciones o cambios de puesto.

20. Obligatoriedad de información.

Se informará a las Comisiones de Seguridad y Salud y a los Comités de Seguridad y Salud Laboral correspondientes de las medidas adoptadas por el procedimiento previsto en el presente Acuerdo.

21. Relación de puestos exentos de riego o puestos compatibles

La relación de puestos exentos de riesgo para embarazo o lactancia o en su defecto los puestos compatibles con la situación de embarazo o lactancia, se realizará en base a lo dispuesto en el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, así como en las demás disposiciones aplicables.

A estos efectos, dicha relación se elaborará en un plazo de seis meses.

22. Incidencia de las adaptaciones y reubicaciones en el resto de trabajadores.

La Administración velará para que la concesión de una adaptación del puesto o reubicación en un nuevo destino, no repercuta de forma negativa en las condiciones de trabajo de sus compañeros.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO APLICABLE AL SERVICIO MURCIANO DE SALUD

23. Procedimiento específico aplicable al Servicio Murciano de Salud.

Debido a las peculiaridades del funcionamiento del Servicio Murciano de Salud, el procedimiento de aplicación de las medidas reguladas en el presente Acuerdo, se realizará según lo dispuesto en la Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las instrucciones para la adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación de las mujeres embarazadas cuando el desempeño de su puesto de trabajo pueda resultar negativo para su salud o la de su feto y la tramitación de la situación de "riesgo durante el embarazo" y Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueban las instrucciones para la reubicación de las madres lactantes de hijos menores de nueve meses cuando el desempeño de su puesto de trabajo pueda afectar de forma negativa al estado de su salud o a la de su hijo y la tramitación de la situación de "riesgo durante la lactancia natural" de fecha 14 de febrero de 2008.(BORM nº 60, de 11 de marzo).

CAPÍTULO V

24. Actualización del Protocolo

El presente Protocolo podrá ser objeto de actualización y mejora periódica como consecuencia de las experiencias que se adquieran en el desarrollo y aplicación del mismo.

25. Desarrollo del Acuerdo.

El titular de la Consejería competente en materia de función pública adoptará las medidas necesarias para la aplicación de este Acuerdo.

26. Efectos del Acuerdo.

Con independencia de que, para la validez y eficacia de este Acuerdo se requiera, de conformidad con el artículo 38.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, su ratificación por el Consejo de Gobierno, lo dispuesto en el mismo tendrá efectos al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 12 de febrero de 2014

POR LA ADMINISTRACIÓN:

EL SUBDIRECTOR GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO, RELACIONES COLECTIVAS Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS	LA JEFA DE SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Fdo.: José Luis Gil Nicolás	Fdo.: M. Carmen Marín Sánchez

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

FSES	CCOO	CESM	UGT	INTERSINDICAL Servicios Públicos	COMITÉ DE EMPRESA