



Región de Murcia

Resolución de 3 de mayo de 2017, de la Secretaría General de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017, ratificado por Acuerdo de Consejo Gobierno de 26 de abril de 2017. (BORM nº 109 de 13 de mayo)

En fecha 26 de abril de 2017, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública, adoptó el Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017.

A fin de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, esta Secretaría General,

Resuelve

Ordenar la publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia” del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia, de 31 de marzo de 2017, ratificado por Acuerdo de Consejo Gobierno de 26 de abril de 2017, que se inserta a continuación.

Murcia, 3 de mayo de 2017.—La Secretaria General, María Pedro Reverte García.

Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para la prevención y actuación en casos de violencia de género en la Administración Pública de la Región de Murcia

Los Planes para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración Pública de la Región de Murcia, aprobados por Consejo de Gobierno de fecha 13 de abril de 2016 (BORM n.º 101 de 3 de mayo), establecen como una de sus medidas el establecimiento de un protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género, que recogerá las garantías de confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de la violencia de género, para la protección de su integridad física y moral incluyendo un procedimiento de movilidad para las empleadas públicas en esta situación.

El Estatuto Básico del Empleado Público, dedica sus artículos 49.d), 82.1 y 89.5 a la situación de la víctima de la violencia de género en aspectos como permisos, reducción



de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad, protección de la intimidad y excedencias.

Para hacer efectiva la protección de la mujer y su derecho a la asistencia social integral frente a la violencia de género y articular una respuesta efectiva todos los niveles, resulta adecuado establecer el protocolo de medidas que deben adoptarse, con la agilidad que precisan todas las actuaciones, constituyendo un elemento de seguridad para la víctima.

De acuerdo con lo anterior, previo acuerdo de la Comisión de Coordinación para la Igualdad de Género reunidos en Murcia, en su sesión del 20 de marzo de 2017, los representantes de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptan el siguiente

Acuerdo

1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para la prevención y actuación en casos de violencia de género de las empleadas públicas al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, con el fin de ofrecer el apoyo necesario para hacer efectiva su protección y derecho a la asistencia social integral en el trabajo de conformidad con la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

2. Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia incluido el personal docente y el del Servicio Murciano de Salud.

3. Acreditación de la situación de violencia de género.

La situación de víctima de violencia de género se acreditará mediante alguno de los siguientes medios:

- a) Resolución judicial otorgando la Orden de Protección a favor de la víctima.
- b) Sentencia condenatoria, medida cautelar a favor de la víctima o cualquier otra en que el órgano judicial estime, aun indiciariamente su existencia.
- c) Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
- d) Con carácter excepcional, en el caso de que la empleada pública no tenga ninguno de los documentos señalados en las letras anteriores, ya no estén en vigor las medidas judiciales, o todavía no haya recaído resolución judicial y siga en situación de violencia de género, el órgano competente en materia de violencia de género de la Administración Regional, previa derivación al Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAVI), emitirá la acreditación correspondiente recogida en el Anexo I de este Acuerdo.



4. Derechos de las empleadas públicas para la prevención y actuación en caso de violencia de género.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

a) Al traslado a otro puesto de trabajo en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

b) A la excedencia en los términos previstos en Estatuto Básico del Empleado Público.

c) A la preferencia para la elección de los períodos vacacionales.

d) A la reducción de su jornada de trabajo en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

e) A la reordenación de su tiempo de trabajo: adaptación del horario de trabajo o aplicación de horario flexible en los términos previstos en el Estatuto básico del Empleado Público.

f) A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, en su caso; con un periodo de cotización efectiva o prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa de Seguridad Social (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre antes citada).

g) Al permiso por razón de violencia de género en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

h) A percibir, desde el primer día de incapacidad temporal derivada de la situación de víctima de violencia de género, un complemento salarial que sumado a las prestaciones económicas a las que tenga derecho conforme a la normativa de Seguridad Social le permita alcanzar el 100% de los conceptos retributivos que devengue mensualmente con carácter fijo, en los términos establecidos en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.

i) A una prestación de Acción Social de carácter excepcional de pago único, así como a la obtención, con carácter preferente, de anticipos reintegrables sobre sus retribuciones.

j) Al apoyo, ayuda, información y orientación adecuadas, en especial el apoyo psicológico y jurídico.

k) A la protección de su intimidad y, en especial, de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia en los términos previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

l) A una especial atención con motivo de la vigilancia de la salud.

m) A la formación e información necesaria para la prevención, lucha y asistencia frente a la violencia de género.

n) A acogerse, con carácter preferente, a la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo.

5. Traslado o movilidad por razón de violencia de género.

5.1. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria, se vean obligadas a abandonar el lugar donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho al cambio de destino o centro de trabajo dentro de la misma o distinta localidad o a la movilidad con otras Administraciones Públicas, en su caso.

5.2. El cambio de destino o centro podrá articularse mediante:

a) Traslado a otro puesto de trabajo propio del Cuerpo, Escala o categoría estatutaria o profesional de la solicitante y de análogas características al que venía ocupando. La empleada pública deberá cumplir con los requisitos de la relación de puestos de trabajo o plantilla

b) Cambio de imputación presupuestaria del puesto de trabajo del que fuera titular siempre que sea un puesto no singularizado. Esta medida se articulará en el caso de que no se disponga de puesto vacante o que, en razón a la organización de los servicios, no proceda hacer uso de una vacante existente.

c) Atribución temporal de funciones en otro centro de trabajo.

En cualquier caso, deberá quedar constancia en el Registro de Personal de la Dirección General de Recursos Humanos correspondiente, de la naturaleza especial que ha motivado la utilización de estas figuras de provisión, resultando de aplicación, a todos los efectos, lo dispuesto en lo concerniente a su especial protección.

5.3. Las retribuciones que corresponderán a la empleada pública que haya sido objeto traslado o movilidad por razón de violencia de género serán las del puesto que finalmente le sea asignado, una vez realizado dicho traslado forzoso, en las condiciones establecidas en el Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

5.4. El traslado por violencia de género, en su caso, tendrá la consideración de traslado forzoso, percibiendo, a tales efectos, las indemnizaciones que, en su caso, correspondan reglamentariamente que serán a cargo de la Consejería u organismo en el que encontrara destinada en el momento de efectuarse la movilidad.

5.5. En el procedimiento de oferta para la cobertura de puestos de trabajo vacantes con carácter provisional por personal funcionario de carrera, tendrán preferencia las empleadas públicas víctimas de violencia de género, de conformidad con los trámites y requisitos de dicho procedimiento.

5.6. Documentación y procedimiento.

5.6.1. La empleada pública deberá presentar solicitud directamente en la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos donde preste servicios indicando, en su caso, la localidad o centro de trabajo al que solicita ser destinada. A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Documento acreditativo de la situación de víctima de violencia de género.

b) Certificación o informe del órgano competente en materia de violencia de género, en el que se justifique la necesidad de la movilidad de la empleada pública en ese momento. Con este mismo fin se podrá aportar, asimismo, el informe médico oficial que corresponda o una valoración policial del elevado riesgo, al objeto de justificar la necesidad de la movilidad de la empleada pública para garantizar su seguridad o la asistencia sanitaria.

c) Exposición motivada de que los destinos solicitados son los que resultan adecuados para asegurar su protección, asistencia social integral o asistencia sanitaria.

d) Cualquier otro documento que la solicitante considere oportuno aportar.



Recibida la solicitud y la documentación correspondiente, se entregará a la interesada, en un plazo máximo de cinco días, un listado de plazas que cumplan los requisitos necesarios, para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria en el que se incluirán las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente haya solicitado. A partir de la recepción, por parte de la interesada, del citado listado de plazas, la empleada pública dispondrá de un plazo de cinco días para optar entre los puestos de trabajo ofertados.

5.6.2. En el supuesto de que, durante la tramitación de este procedimiento o una vez llevado a efecto el traslado de la solicitante, se dicte resolución judicial firme de la que no se deduzca su condición de víctima de violencia de género, o en el supuesto de que finalice la vigencia de la Orden de Protección o de las medidas cautelares previamente adoptadas, se analizará la situación de la empleada pública, a fin de determinar los efectos de tales circunstancias sobre el derecho a la movilidad o sobre el traslado ya efectuado.

5.6.3. La Dirección General competente en materia de Recursos Humanos donde presente servicios podrá, en cualquier momento del procedimiento, solicitar la colaboración de los órganos competentes en materia de violencia de género a los efectos de recabar información adicional para la valoración del caso concreto.

5.6.4. El cambio de destino deberá efectuarse en el plazo máximo de un mes desde la elección por parte de la interesada del puesto correspondiente. Si por cualquier circunstancia se retrasara el mismo y, en tanto, se llevan a cabo los trámites necesarios para el cambio de puesto o destino, la falta de asistencia al puesto de trabajo, si fuera necesaria para garantizar la seguridad de la interesada, tendrá la consideración de falta justificada por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

5.6.5. La incorporación al nuevo destino deberá producirse en el plazo de tres días hábiles si no comporta cambio de residencia de la interesada, o de un mes si comporta cambio de residencia, a partir del día siguiente a la notificación del cambio de destino.

5.6.6. Consideraciones particulares.

a) El órgano competente otorgará preferencia a la tramitación de estos procedimientos, al objeto de que la Orden se dicte en el plazo máximo de quince días.

b) En el supuesto de que la interesada ocupara con carácter definitivo su puesto de origen, y así lo solicite ocupará, con tal carácter su nuevo puesto de destino siempre que se trate de un puesto no singularizado. La ocupación del puesto de trabajo adjudicado tendrá carácter provisional cuando la interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen.

c) Cuando se haya producido un cambio de puesto de trabajo, la Administración tendrá la obligación de reservar el puesto de origen durante los seis primeros meses, terminado este período la empleada pública podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de origen. En el caso de que opte por el retorno al puesto de origen, los seis meses de permanencia en el otro puesto se considerarán como tiempo de permanencia en el puesto de origen, a efectos de participación en concursos de méritos, si así lo solicitara la interesada.

d) Una vez transcurrido el citado plazo de seis meses, la Administración podrá conceder, a solicitud de la interesada, el retorno a la localidad de origen, motivado en que se hubiesen producido circunstancias extraordinarias que permitan a la interesada dicho retorno, como pudiera ser, entre otras, el ingreso en prisión o el fallecimiento del agresor. Para procurar esa reincorporación deberá procederse a la puesta a disposición de un



puesto vacante y adecuado, de similares características al que venía ocupando antes de ser trasladada. Este retorno al puesto de origen tendrá carácter voluntario.

5.7. Se procurará la utilización de las herramientas de provisión de puestos de trabajo existentes en el ámbito de la Función Pública, Regional para atender la posible necesidad de traslado de las empleadas o empleados públicos que tengan la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento de una menor o de una persona con discapacidad, que tenga la condición de víctima de violencia de género, en aquellos supuestos en los que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar.

5.8. Movilidad con otras Administraciones Públicas.

Las solicitudes de movilidad por razón de violencia de género de empleadas públicas con destino en otras Administraciones, dirigidas a la Administración Pública de la Región de Murcia, serán remitidas con carácter inmediato por el órgano receptor de las mismas al órgano competente en materia de personal de la Administración de origen, para su tramitación urgente.

Cuando una Administración Pública se dirija a la Administración Pública de la Región de Murcia comunicando la existencia de una solicitud de movilidad por razón de violencia de género, la Dirección General de Recursos Humanos correspondiente tramitará dicha petición de conformidad con la Administración de origen.

6. Excedencia por razón de violencia de género.

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

6.2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá 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.

6.3. Durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

6.4. Asimismo, tendrá preferencia para el reingreso en el servicio activo.

7. Reducción de la jornada de trabajo por razón de violencia de género.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de la retribución.

8. Reordenación del tiempo de trabajo.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario de trabajo, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que certifiquen el órgano competente en materia de violencia de género o los Equipos previstos en el apartado 13 del presente Acuerdo.



9. Permiso por violencia de género.

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

10. Percepción del 100% de las retribuciones en caso de incapacidad temporal por causas relacionadas con la situación de violencia de género.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género percibirán, desde el primer día de incapacidad temporal derivada de la situación de víctima de violencia de género, un complemento salarial que sumado a las prestaciones económicas a las que tenga derecho conforme a la normativa de Seguridad Social les permita alcanzar el 100% de los conceptos retributivos que devengue mensualmente con carácter fijo, en los términos establecidos en la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.

11. Anticipo de retribuciones.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán derecho a un anticipo reintegrable de hasta 6000 € a devolver en un plazo máximo de 84 meses en los términos establecidos en la normativa de Acción Social.

La concesión de este anticipo será automática mediante la acreditación de la situación de violencia de género mediante resolución de la Dirección General competente en materia de Recursos Humanos del ámbito correspondiente, adoptando las medidas necesarias para la protección de los datos de las mujeres afectadas.

12. Ayudas de Acción Social, en caso de bajos ingresos.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que acrediten documentalmente una necesidad económica por insuficiencia de ingresos y para atender situaciones sobrevenidas tendrán derecho a una ayuda de carácter excepcional y de pago único con un importe máximo de 500 € y 500 € adicionales por cada hijo o hija a su cargo, que se tramitará con carácter de urgencia.

13. Equipos para la prevención y actuación en casos de Violencia de Género de la Administración Regional.

13.1. Las Direcciones Generales de los diferentes ámbitos sectoriales competentes en materia de personal constituirán Equipos para el apoyo, ayuda, información y orientación a las víctimas de violencia de género y un teléfono de atención e información que recoja de forma inmediata las peticiones de asistencia. Dicho teléfono será publicado en la intranet.

13.2 Los Equipos estarán compuestos por dos personas que deberán poseer la formación adecuada para el ejercicio de las funciones relacionadas en el apartado anterior. Una de ellas, tendrá funciones administrativas para la gestión de las medidas profesionales y la otra, funciones técnicas, preferiblemente del ámbito profesional de la psicología, ciencias de la salud o trabajo social.

13.3. Los Equipos podrán atender, en primera instancia, a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, de conformidad con el siguiente protocolo:

1) Breve entrevista a la empleada pública, según el cuestionario recogida en el Anexo II de este Acuerdo.



2) Asignación de un número de registro confidencial al expediente.

3) La empleada pública firmará un documento de consentimiento para la utilización de datos para las tramitaciones pertinentes, según se recoge en el Anexo III de este Acuerdo.

4) Una vez realizada la entrevista será derivada para su valoración, al órgano competente en materia de violencia de género que realizará las siguientes actuaciones:

- -Recepción de los casos y acompañamiento.

- -Derivación a la “Red Regional de Centros de Atención Especializada de Mujeres Víctimas de Violencia de Género”, facilitándoles el número de cita previa 901 101 332.

5) Si el caso fuera de extrema urgencia, se llamaría directamente al Dispositivo de Atención Telefónica Urgente para Mujeres Maltratadas 112.

6) Los Equipos podrán proponer la adopción de algunas de las medidas previstas en el presente Acuerdo, una vez acreditada la situación de víctima de violencia de género.

14. Protección de la intimidad y datos personales.

En todas las actuaciones y procedimientos relacionados con la situación de la empleada pública como víctima de violencia de género, se protegerá su intimidad y dignidad, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. A estos efectos, se adoptarán las medidas preventivas para garantizar la seguridad de todos los datos.

Así, las anotaciones de los actos administrativos que deban realizarse en los Registros de Personal de los correspondientes ámbitos derivados de la protección o asistencia social integral de las empleadas públicas, se realizarán de manera que no trascienda la existencia de una forma especial de movilidad o cualquier otro dato del que pueda deducirse su situación.

Las unidades administrativas competentes en materia de recursos humanos de las Consejerías u Organismos deberán comunicar a los Registros de Personal, en la forma en que éste establezca, la condición de personal protegido de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

El órgano competente en materia de informática articulará las medidas necesarias para restringir los accesos a la información en las consultas, las búsquedas en el Directorio de personal de la Administración y en cualquier otro sistema de información, de modo que quede garantizada su seguridad.

En todos los casos, las personas que manejen la documentación mantendrán la confidencialidad de los datos y de la identificación de las mujeres víctimas de violencia de género de conformidad con los siguientes principios:

a) Guardar el debido sigilo y secreto profesional sobre toda la información relativa a los casos de violencia de género.

b) Se expedirá por parte de la Dirección General competente en materia de recursos humanos correspondiente un documento en el que la empleada pública haga constar que autoriza la utilización de sus datos para las gestiones pertinentes respecto a su situación laboral según se recoge en el Anexo III de este Acuerdo.

c) No se trasladarán datos personales innecesarios en los documentos que se generen en la tramitación. La seguridad será objetivo primordial para proteger a la mujer víctima de violencia de género.

d) Se respetarán, en todo momento, la privacidad y el secreto profesional.



15. Vigilancia de la salud.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales incluirán en las actuaciones sanitarias correspondientes indicadores para detectar posibles situaciones de violencia de género, informándose, en su caso, a la persona afectada de los órganos especializados a los que puede dirigirse.

16. Formación y prevención.

La Administración Pública Regional incluirá en sus Planes de Formación anuales, acciones formativas e informativas orientadas a la prevención y la lucha contra la violencia de género. A tal efecto las Comisiones de Igualdad de los distintos ámbitos podrán realizar propuestas a los órganos con competencias en materia de formación de los distintos ámbitos sectoriales.

17. Prestación de servicio mediante teletrabajo.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán preferencia para la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la normativa regional sin sujeción al número máximo de personal previsto.

18. Publicidad y difusión del acuerdo.

El presente Acuerdo será divulgado mediante su inclusión en la intranet de la Administración Regional, y mediante documentación impresa que será distribuida en los centros de trabajo a través de los representantes del personal.

Dicho acuerdo será revisado en el plazo de un año desde su implantación.

19. Comisión de seguimiento.

Las Comisiones de Igualdad de los distintos ámbitos realizarán el seguimiento del presente Acuerdo.

20. Representantes del personal con competencias específicas en materia de violencia de género.

20.1. Se crea la figura del/la representante de personal con funciones específicas en materia de prevención de la violencia de género. Dichas personas serán designadas por las organizaciones sindicales presentes en las distintas mesas sectoriales, tendrán las mismas garantías que los miembros de los órganos de representación y serán sus funciones:

a) Promover y fomentar actuaciones para la prevención de la violencia de género en la Administración Regional.

b) Acompañar, representar y apoyar a las víctimas que así lo soliciten.

c) Proponer la adopción de medidas de protección en esta materia.

20.2. El tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación y, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo.

20.3. La Administración Regional proporcionará la formación para la prevención y actuación en materia de violencia de género que resulte necesaria para el ejercicio de las funciones previstas. El tiempo dedicado a esta formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.



20.4. Las personas designadas deberán guardar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación

21. Efectos del acuerdo.

El presente Acuerdo tendrá efectos a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, previa ratificación por el Consejo de Gobierno.

Murcia, 31 de marzo de 2017.

Por la Administración Regional: El Consejero de Hacienda y Administración Pública, Andrés Carrillo González.—La Consejera de Sanidad, Encarna Guillén Navarro.—La Consejera de Educación y Universidades, María Isabel Sánchez-Mora Molina.

Por las Organizaciones Sindicales: CCOO, Francisco Saura Pérez.—FSES (SATSE, ANPE), José Antonio Blaya Rueda, Clemente Hernández Abenza.—CESM, Ángel Victoria López Juan.—INTERSINDICAL, Juan Ignacio Álvarez-Castellanos Blaya.—UGT, Antonio Martínez Peñaranda.—CSIF, María Aránzazu Bilbao de Cala