

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

13531 Orden APA/782/2022, de 5 de agosto, por la que se modifica la Orden APA/2442/2006, de 27 de julio, por la que se establecen medidas específicas de protección en relación con la influenza aviar.

La Orden APA/2442/2006, de 27 de julio, por la que se establecen medidas específicas de protección en relación con la influenza aviar, regula las medidas de prevención, seguimiento y control de esta enfermedad animal, incluyendo el establecimiento de ciertas medidas de bioseguridad en las denominadas zonas de especial riesgo y de especial vigilancia listadas en los anexos II y III de la orden. Esta orden se modificó por última vez a través de la Orden APM/233/2017, de 16 de marzo.

La Ley 8/2003, de 24 de abril, de sanidad animal, en su artículo 8.1, dispone que, para prevenir la difusión en el territorio nacional de enfermedades listadas por la Organización Mundial de Sanidad Animal o en la normativa nacional o europea, en especial, de aquellas de alta difusión, o para prevenir la extensión de tales enfermedades en caso de existencia de casos sospechosos o confirmados o de grave riesgo sanitario, la Administración General del Estado podrá adoptar todas aquellas medidas preventivas que sean precisas.

Los principales factores que determinan el riesgo de introducción y circulación de virus de influenza aviar en España son la situación epidemiológica de la influenza aviar en los países de nuestro entorno y la presencia de humedales con abundancia de aves silvestres migratorias en España.

En esta última temporada 2021-2022 se ha detectado un número de focos de Influenza Aviar de Alta Patogenicidad (IAAP), en su mayor parte H5N1, tanto en aves silvestres como domésticas, inusualmente elevado en toda Europa. Esta mayor presencia del virus de la influenza también se ha dejado notar en el sur de Europa, en Portugal y España, que normalmente presentaban muy pocos casos en años anteriores, y de forma muy particular en Francia.

Este aumento de circulación del virus, junto con la situación geográfica de España respecto a las rutas de aves migratorias invernantes del norte y centro de Europa, así como la presencia de humedales con abundancia de aves silvestres migratorias, hace necesaria una nueva actualización de las zonas para dar una respuesta más adecuada en el futuro ante esta enfermedad.

Para la definición de estas zonas se considerarán de especial riesgo de introducción de la influenza aviar las marismas, riberas, franjas costeras o lacustres y cualquier otro humedal que figuran en el anexo I, así como los factores de riesgo enumerados en los artículos 3 y 4. Desde la fecha en que la última modificación de la Orden APA/2442/2006, de 27 de julio, fue publicada, los factores de riesgo considerados en ambos artículos han variado para los diferentes municipios, y se ha obtenido nueva información sobre la existencia de concentraciones de aves silvestres así como de sus rutas migratorias, lo que hace necesario revisar el anexo I, así como los territorios incluidos en los anexos II y III.

Por otro lado, se suprimen determinados artículos que han devenido obsoletos con la nueva legislación de sanidad animal, el Reglamento (UE) 2016/429 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a las enfermedades transmisibles de los animales, así como por los Reglamentos Delegados y Reglamentos de Ejecución que lo complementan.

En concreto se suprime el artículo 5 bis, pues el certificado sanitario que debe acompañar a los animales en un desplazamiento intracomunitario ya se regula por el Reglamento Delegado (UE) 2020/688 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019, por el que se completa el Reglamento (UE) 2016/429 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo

referente a los requisitos zoonosanitarios para los desplazamientos dentro de la Unión de animales terrestres y de huevos para incubar y el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/403 de la Comisión de 24 de marzo de 2021 por el que se establecen normas para la aplicación de los Reglamentos (UE) 2016/429 y (UE) 2017/625 del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que respecta a los modelos de certificados zoonosanitarios y los modelos de certificados zoonosanitarios-oficiales para la entrada en la Unión y los desplazamientos entre Estados miembros de las partidas de determinadas categorías de animales terrestres y sus productos reproductivos y a la certificación oficial relativa a dichos certificados, y por el que se deroga la Decisión 2010/470/UE.

Por su parte, las medidas de control se regulan en el Reglamento Delegado (UE) 2020/687 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019, por el que se completa el Reglamento (UE) 2016/429 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a las normas relativas a la prevención y el control de determinadas enfermedades de la lista, por lo que igualmente se suprime el artículo 6 y se hace una referencia a esta normativa europea de aplicación.

Por otro lado, se suprime el artículo 8 puesto que, los programas de vigilancia de influenza en aves de corral y aves silvestres se encuentran regulados directamente por el artículo 10.2 del Reglamento Delegado (UE) 2020/689 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019 y en su lugar se introduce una remisión normativa a dicha reglamentación para aunar en el mismo instrumento jurídico todo el abanico de normas que disponen preceptos en relación con la lucha y el control de la influenza aviar.

Adicionalmente, en esta modificación se procede a corregir una errata en las medidas de bioseguridad aplicables a las zonas de especial riesgo en el artículo 5.1, en concreto en la prohibición de la presencia de aves de corral u otro tipo de aves cautivas en los centros de concentración, que se alinea con lo establecido para las zonas de especial vigilancia en el artículo 5.2.

En la elaboración de esta orden se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los principios de necesidad y eficacia puesto que la norma resulta el instrumento más indicado para los intereses que se persiguen; el principio de proporcionalidad ya que contiene la regulación imprescindible para atender a las necesidades que se pretenden cubrir reduciendo su contenido al mínimo imprescindible. Por lo demás, la norma es coherente con el principio de eficacia, en tanto que la norma asegura la máxima eficacia de sus postulados. En aplicación del principio de eficiencia, no se contemplan cargas administrativas. Respecto del principio de seguridad jurídica, la norma contribuye a reforzar dicho principio, pues, por una parte, es coherente el resto del ordenamiento jurídico y, por otra parte, favorece la certidumbre y claridad del mismo. Y la adecuación al principio de transparencia se cumple por la participación que se ha ofrecido a los potenciales destinatarios en la elaboración de la norma.

En su virtud, y al amparo de lo establecido en el artículo 8 de la Ley 8/2003, de 24 de abril, de Sanidad Animal, y en la disposición final tercera del Real Decreto 445/2007, de 3 de abril, por el que se establecen medidas para la lucha contra la influenza aviar, dispongo:

Artículo único. *Modificación de la Orden APA/2442/2006, de 27 de julio, por la que se establecen medidas específicas de protección en relación con la influenza aviar.*

La Orden APA/2442/2006, de 27 de julio, por la que se establecen medidas específicas de protección en relación con la influenza aviar, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado 5.1.f, queda redactado como sigue:

«f) Queda prohibida la presencia de aves de corral u otro tipo de aves cautivas en los centros de concentración de animales definidos en el artículo 3.7 de la Ley 8/2003, de 24 de abril, de sanidad animal, incluyendo los certámenes ganaderos, muestras, exhibiciones y celebraciones culturales, así como cualquier concentración de aves de corral u otro tipo de aves cautivas. A este respecto, no

se considerarán como aves cautivas las aves mantenidas en un establecimiento autorizado para su venta a particulares como ave de compañía, ni aquellas aves de corral mantenidas en un establecimiento comercial para su posterior venta a por menor a particulares.

No obstante, la autoridad competente de la comunidad autónoma o Ciudades de Ceuta y Melilla, en materia de sanidad animal, podrá autorizar dichas concentraciones siempre que se efectúe una evaluación del riesgo que dé un resultado favorable.»

Dos. Se suprime el artículo 5 bis.

Tres. El artículo 6 queda redactado como sigue:

«Artículo 6. *Sistemas de vigilancia.*

Las medidas relativas a los sistemas de vigilancia de la influencia aviar serán las establecidas en el Reglamento Delegado (UE) 2020/689 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019, por el que se completa el Reglamento (UE) 2016/429 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a las normas de vigilancia, los programas de erradicación y el estatus de libre de enfermedad con respecto a determinadas enfermedades de la lista y enfermedades emergentes.»

Cuatro. El artículo 8 queda modificado como sigue:

«Artículo 8. *Medidas de control y desplazamientos intracomunitarios e importaciones de aves de corral.*

Las medidas de actuación en caso de sospecha y confirmación de la enfermedad serán las recogidas en el Reglamento Delegado (UE) 2020/687 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019, por el que se completa el Reglamento (UE) 2016/429 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a las normas relativas a la prevención y el control de determinadas enfermedades de la lista, y las relativas a los desplazamientos intracomunitarios e importaciones de aves de corral serán las recogidas el Reglamento Delegado (UE) 2020/688 de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019, por el que se completa el Reglamento (UE) 2016/429 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a los requisitos zoonosanitarios para los desplazamientos dentro de la Unión de animales terrestres y de huevos para incubar y el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/403 de la Comisión de 24 de marzo de 2021 por el que se establecen normas para la aplicación de los Reglamentos (UE) 2016/429 y (UE) 2017/625 del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que respecta a los modelos de certificados zoonosanitarios y los modelos de certificados zoonosanitarios-oficiales para la entrada en la Unión y los desplazamientos entre Estados miembros de las partidas de determinadas categorías de animales terrestres y sus productos reproductivos y a la certificación oficial relativa a dichos certificados, y por el que se deroga la Decisión 2010/470/UE.»

Cinco. El anexo I queda redactado como sigue:

«ANEXO I

Listado de humedales

Comunidad Autónoma de Andalucía

- Parque Nacional de Doñana. Provincia de Huelva.
- Parque Natural de Doñana y Cantaritas y Beta Adaliz. Provincias de Huelva y de Sevilla.
- Parque Natural de la bahía de Cádiz. Provincia de Cádiz.
- Marismas del Odiel. Provincia de Huelva.

- Preparque Este-Parque Natural Entorno de Doñana. Provincia de Sevilla.
- Arrozales de Puebla y Villafranco. Provincia de Sevilla.
- Arrozales de Isla Menor. Provincia de Sevilla.
- Parque Natural de Doñana, Sector Sur. Provincia de Cádiz.
- Parque Natural de Doñana, Sector Norte. Provincia de Huelva.
- Playa del Parque Nacional de Doñana. Provincia de Huelva.
- Canal de Guadaira. Provincia de Sevilla.
- Salinas del Cerrilo. Provincia de Almería.
- Embalse de Barbate. Provincia de Cádiz.
- Marismas de Isla Cristina. Provincia de Huelva.
- Embalse de Puente Nuevo. Provincia de Córdoba.
- Balsa de Don Melendo. Provincia de Sevilla.
- Laguna de Fuentedepiedra. Provincias de Málaga y Sevilla.

Comunidad Autónoma de Aragón

- Cola Embalse de Ribarroja. Provincia de Huesca.
- Laguna Sariñena. Provincia de Huesca.
- Laguna de Candanos. Provincia de Huesca.
- Embalse de La Sotonera. Provincia de Huesca.
- Laguna Gallocanta. Provincia de Teruel.
- La Estanca de Alcañiz. Provincia de Teruel.
- Estanca del Gancho. Provincia de Zaragoza.
- Galacho de La Alfranca. Provincia de Zaragoza.

Comunidad Autónoma de Castilla y León

- Laguna de la Nava de Fuentes. Provincia de Palencia.
- Reserva natural de las Lagunas de Villafáfila. Provincia de Zamora.
- Embalse del Ebro. Provincia de Burgos.
- Azud de Riolobos. Provincia de Salamanca

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha

- Laguna de Ontalafia. Provincia de Albacete.
- Laguna de Pétrola. Provincia de Albacete.
- P.N. Tablas de Daimiel. Provincia de Ciudad Real.
- Laguna de Navaseca. Provincia de Ciudad Real.
- Cola Embalse Torre Abraham. Provincia de Ciudad Real.
- Laguna de Manjavacas. Provincia de Cuenca.
- Laguna del Hito. Provincia de Cuenca
- Acequilla del Henares. Provincia de Guadalajara.
- Charcones de Miguel Esteban. Provincia de Toledo.
- Laguna de Taray. Provincia de Toledo.

Comunidad Autónoma de Cataluña

- Delta del Ebro. Provincia de Tarragona.
- Aiguamolls de l'Empordá. Provincia de Gerona.
- Delta del Llobregat. Provincia de Barcelona.

Comunidad Valenciana

- Albufera de Valencia. Provincia de Valencia.
- La Marjal de Borrons (Xeresa). Provincia de Valencia.
- La Marjal dels Moros. Provincia de Valencia.

– Salinas de Santa Pola y Parque Natural de El Hondo de Elche. Provincia de Alicante.

- La Marjal de Pego-Oliva. Provincia de Alicante.
- La Mata de Torreveja. Provincia de Alicante.
- El Prat de Cabanes. Provincia de Castellón.
- La Marjal d'Almenara. Provincia de Castellón.

Comunidad Autónoma de las Illes Balears

- Albuferas del Nord de Mallorca.

Comunidad Autónoma de Cantabria

- Reserva Natural de las Marismas de Santoña y Noja.

Comunidad Autónoma de Galicia

– Complejo Intermareal de Umia-O Grove-La Lanzada-Punta Carreirón-Laguna Bodeira. Provincia de Pontevedra.

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

- Salinas de San Pedro del Pinatar.
- Mar Menor.
- Lagunas de Campotéjar.
- Lagunas de las Moreras.
- Embalse de Santomera.
- Lagunas del Cabezo Beaza.

Comunidad Autónoma del País Vasco

- Balsas de Salburúa. Provincia de Álava.
- Embalse de Zadorra. Provincia de Álava.
- Embalse de Santa Engracia. Provincia de Álava.

Comunidad Autónoma de Extremadura

- Río Guadiana: Azud de Badajoz. Provincia de Badajoz.
- Embalse del Guadalupejo. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Cornalvo. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Canchales. Provincia de Badajoz.
- Complejo Lagunar de la Albuera. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Alange. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Nogales. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Cuncos. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Los Molinos. Provincia de Badajoz.
- Embalse del Zújar. Provincia de Badajoz.
- Embalse de la Serena. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Montijo. Provincia de Badajoz.
- Zújar: Presa del Zújar-Villanueva de la Serena. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Alqueva. Provincia de Badajoz.
- Arrozales de Palazuelos y Guadalperales. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Orellana. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Arroyo Conejo o de Llerena. Provincia de Badajoz.
- Embalse de Villalba. Provincia de Badajoz.
- Charca Casas de Hito I. Provincia de Cáceres.

- Embalse de Sierra Brava. Provincia de Cáceres.
- Embalse del Tozo o El Águila. Provincia de Cáceres.
- Charca de la Torre. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Burdallo o Merlinejo. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Mata de Alcántara. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Talaván. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Gabriel y Galán. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Borbollón. Provincia de Cáceres.
- Embalse Torrejón Tajo. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Arrocampo. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Guadiloba. Provincia de Cáceres.
- Charca de la Copa I. Provincia de Cáceres.
- Charca del Rincón I. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Valdecañas. Provincia de Cáceres.
- Embalse Torrejón –Tiétar. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Alcántara I. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Alcollarín. Provincia de Cáceres.
- Embalse de Búrdalo. Provincia de Cáceres.
- Charca Casas de Hito II. Provincias de Cáceres y Badajoz.
- Embalse Peña del Águila. Provincias de Cáceres y Badajoz.
- Arrozales de Casas de Hito. Provincias de Cáceres y Badajoz.
- Arrozales de Gorbea. Provincias de Cáceres y Badajoz.
- Embalse de García Sola. Provincias de Cáceres y Badajoz.»

Seis. El anexo II queda redactado como sigue:

«ANEXO II

Zonas de Especial Riesgo

Se consideran Zonas de Especial Riesgo a efectos de esta orden los municipios incluidos en la siguiente tabla:

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
<i>Andalucía</i>			
ALMERÍA.	04902	902	Ejido, El.
ALMERÍA.	04903	903	Mojonera, La.
ALMERÍA.	04079	079	Roquetas de Mar.
ALMERÍA.	04102	102	Vícar.
CÁDIZ.	11001	001	Alcalá de los Gazules.
CÁDIZ.	11008	008	Barrios, Los.
CÁDIZ.	11901	901	Benalup-Casas Viejas.
CÁDIZ.	11010	010	Bornos.
CÁDIZ.	11012	012	Cádiz.
CÁDIZ.	11013	013	Castellar de la Frontera.
CÁDIZ.	11015	015	Chiclana de la Frontera.
CÁDIZ.	11016	016	Chipiona.
CÁDIZ.	11014	014	Conil de la Frontera.
CÁDIZ.	11020	020	Jerez de la Frontera.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
CÁDIZ.	11023	023	Medina-Sidonia.
CÁDIZ.	11027	027	Puerto de Santa María, El.
CÁDIZ.	11028	028	Puerto Real.
CÁDIZ.	11030	030	Rota.
CÁDIZ.	11031	031	San Fernando.
CÁDIZ.	11032	032	Sanlúcar de Barrameda.
CÁDIZ.	11037	037	Trebujena.
CÁDIZ.	11039	039	Vejer de la Frontera.
CÓRDOBA.	14003	003	Alcaracejos.
CÓRDOBA.	14009	009	Bélmez.
CÓRDOBA.	14026	026	Espiel.
CÓRDOBA.	14047	047	Obejo.
CÓRDOBA.	14054	054	Pozoblanco.
CÓRDOBA.	14068	068	Villaharta.
CÓRDOBA.	14071	071	Villanueva del Rey.
CÓRDOBA.	14073	073	Villaviciosa de Córdoba.
HUELVA.	21002	002	Aljaraque.
HUELVA.	21005	005	Almonte.
HUELVA.	21010	010	Ayamonte.
HUELVA.	21013	013	Bollullos Par del Condado.
HUELVA.	21014	014	Bonares.
HUELVA.	21021	021	Cartaya.
HUELVA.	21030	030	Chucena.
HUELVA.	21032	032	Escacena del Campo.
HUELVA.	21035	035	Gibraleón.
HUELVA.	21040	040	Hinojos.
HUELVA.	21041	041	Huelva.
HUELVA.	21042	042	Isla Cristina.
HUELVA.	21044	044	Lepe.
HUELVA.	21046	046	Lucena del Puerto.
HUELVA.	21047	047	Manzanilla.
HUELVA.	21050	050	Moguer.
HUELVA.	21055	055	Palos de la Frontera.
HUELVA.	21056	056	Paterna del Campo.
HUELVA.	21060	060	Punta Umbría.
HUELVA.	21061	061	Rociana del Condado.
HUELVA.	21064	064	San Juan del Puerto.
HUELVA.	21073	073	Villablanca.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
HUELVA.	21074	074	Villalba del Alcor.
MÁLAGA.	29001	001	Alameda.
MÁLAGA.	29015	015	Antequera.
MÁLAGA.	29032	032	Campillos.
MÁLAGA.	29055	055	Fuente de Piedra.
MÁLAGA.	29059	059	Humilladero.
MÁLAGA.	29072	072	Mollina.
MÁLAGA.	29088	088	Sierra de Yeguas.
MÁLAGA.	29089	089	Teba.
SEVILLA.	41004	004	Alcalá de Guadaíra.
SEVILLA.	41007	007	Algaba, La.
SEVILLA.	41010	010	Almensilla.
SEVILLA.	41012	012	Aznalcázar.
SEVILLA.	41015	015	Benacazón.
SEVILLA.	41016	016	Bollullos de la Mitación.
SEVILLA.	41017	017	Bormujos.
SEVILLA.	41020	020	Cabezas de San Juan, Las.
SEVILLA.	41021	021	Camas.
SEVILLA.	41024	024	Carmona.
SEVILLA.	41025	025	Carrión de los Céspedes.
SEVILLA.	41026	026	Casariche.
SEVILLA.	41028	028	Castilleja de Guzmán.
SEVILLA.	41029	029	Castilleja de la Cuesta.
SEVILLA.	41030	030	Castilleja del Campo.
SEVILLA.	41034	034	Coria del Río.
SEVILLA.	41903	903	Cuervo de Sevilla, El.
SEVILLA.	41038	038	Dos Hermanas.
SEVILLA.	41040	040	Espartinas.
SEVILLA.	41041	041	Estepa.
SEVILLA.	41044	044	Gelves.
SEVILLA.	41047	047	Gines.
SEVILLA.	41051	051	Huévar del Aljarafe.
SEVILLA.	41902	902	Isla Mayor.
SEVILLA.	41053	053	Lebrija.
SEVILLA.	41054	054	Lora de Estepa.
SEVILLA.	41058	058	Mairena del Alcor.
SEVILLA.	41059	059	Mairena del Aljarafe.
SEVILLA.	41062	062	Martín de la Jara.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
SEVILLA.	41069	069	Palacios y Villafranca, Los.
SEVILLA.	41070	070	Palomares del Río.
SEVILLA.	41072	072	Pedreira.
SEVILLA.	41075	075	Pilas.
SEVILLA.	41079	079	Puebla del Río, La.
SEVILLA.	41081	081	Rinconada, La.
SEVILLA.	41082	082	Roda de Andalucía, La.
SEVILLA.	41085	085	Salteras.
SEVILLA.	41086	086	San Juan de Aznalfarache.
SEVILLA.	41087	087	Sanlúcar la Mayor.
SEVILLA.	41089	089	Santiponce.
SEVILLA.	41091	091	Sevilla.
SEVILLA.	41093	093	Tomares.
SEVILLA.	41094	094	Umbrete.
SEVILLA.	41095	095	Utrera.
SEVILLA.	41096	096	Valencina de la Concepción.
SEVILLA.	41097	097	Villamanrique de la Condesa.
SEVILLA.	41102	102	Viso del Alcor, El.
<i>Aragón</i>			
HUESCA.	22008	008	Albalatillo.
HUESCA.	22013	013	Alberuela de Tubo.
HUESCA.	22014	014	Alcalá de Gurrea.
HUESCA.	22017	017	Alcolea de Cinca.
HUESCA.	22018	018	Alcubierre.
HUESCA.	22019	019	Alerre.
HUESCA.	22021	021	Almudévar.
HUESCA.	22039	039	Ayerbe.
HUESCA.	22046	046	Ballobar.
HUESCA.	22047	047	Banastás.
HUESCA.	22063	063	Biscarrués.
HUESCA.	22077	077	Candasnos.
HUESCA.	22079	079	Capdesaso.
HUESCA.	22083	083	Castejón de Monegros.
HUESCA.	22085	085	Castelflorite.
HUESCA.	22094	094	Chalamera.
HUESCA.	22096	096	Chimillas.
HUESCA.	22112	112	Fraga.
HUESCA.	22116	116	Grañén.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
HUESCA.	22119	119	Gurrea de Gállego.
HUESCA.	22124	124	Huerto.
HUESCA.	22125	125	Huesca.
HUESCA.	22128	128	Ilche.
HUESCA.	22136	136	Lalieza.
HUESCA.	22137	137	Lanaja.
HUESCA.	22151	151	Loscorrales.
HUESCA.	22905	905	Lupiñén-Ortilla.
HUESCA.	22158	158	Monzón.
HUESCA.	22165	165	Ontiñena.
HUESCA.	22172	172	Peñalba.
HUESCA.	22174	174	Peralta de Alcofea.
HUESCA.	22184	184	Poleñino.
HUESCA.	22903	903	San Miguel del Cinca.
HUESCA.	22206	206	Sangarrén.
HUESCA.	22213	213	Sariñena.
HUESCA.	22217	217	Sena.
HUESCA.	22904	904	Sotonera, La.
HUESCA.	22226	226	Tardienta.
HUESCA.	22234	234	Torrente de Cinca.
HUESCA.	22235	235	Torres de Alcanadre.
HUESCA.	22242	242	Valfarta.
HUESCA.	22245	245	Velilla de Cinca.
HUESCA.	22248	248	Vicién.
HUESCA.	22251	251	Villanueva de Sigena.
TERUEL.	44013	013	Alcañiz.
TERUEL.	44014	014	Alcorisa.
TERUEL.	44025	025	Andorra.
TERUEL.	44033	033	Báguena.
TERUEL.	44039	039	Bello.
TERUEL.	44042	042	Blancas.
TERUEL.	44047	047	Burbáguena.
TERUEL.	44050	050	Calamocha.
TERUEL.	44056	056	Caminreal.
TERUEL.	44051	051	Calanda.
TERUEL.	44065	065	Castejón de Tornos.
TERUEL.	44068	068	Castelserás.
TERUEL.	44112	112	Fuentes Claras.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
TERUEL.	44122	122	Híjar.
TERUEL.	44153	153	Monreal del Campo.
TERUEL.	44168	168	Odón.
TERUEL.	44190	190	Pozuel del Campo.
TERUEL.	44205	205	Samper de Calanda.
TERUEL.	44219	219	Tornos.
TERUEL.	44220	220	Torralba de los Sisones.
TERUEL.	44232	232	Torrijo del Campo.
ZARAGOZA.	50017	017	Alfajarín.
ZARAGOZA.	50033	033	Ardisa.
ZARAGOZA.	50036	036	Asín.
ZARAGOZA.	50042	042	Balconchán.
ZARAGOZA.	50048	048	Berrueco.
ZARAGOZA.	50051	051	Biota.
ZARAGOZA.	50059	059	Bujaraloz.
ZARAGOZA.	50062	062	Burgo de Ebro, El.
ZARAGOZA.	50066	066	Cadrete.
ZARAGOZA.	50074	074	Caspe.
ZARAGOZA.	50077	077	Castejón de Valdejasa.
ZARAGOZA.	50089	089	Cuarte de Huerva.
ZARAGOZA.	50091	091	Cuerlas, Las.
ZARAGOZA.	50094	094	Daroca.
ZARAGOZA.	50095	095	Ejea de los Caballeros.
ZARAGOZA.	50100	100	Erla.
ZARAGOZA.	50102	102	Fabara.
ZARAGOZA.	50104	104	Farlete.
ZARAGOZA.	50105	105	Fayón.
ZARAGOZA.	50115	115	Fuentes de Ebro.
ZARAGOZA.	50117	117	Gallocanta.
ZARAGOZA.	50151	151	Luna.
ZARAGOZA.	50163	163	María de Huerva.
ZARAGOZA.	50902	902	Marracos.
ZARAGOZA.	50164	164	Mediana de Aragón.
ZARAGOZA.	50165	165	Mequinenza.
ZARAGOZA.	50189	189	Nonaspe.
ZARAGOZA.	50193	193	Nuez de Ebro.
ZARAGOZA.	50197	197	Orés.
ZARAGOZA.	50199	199	Osera de Ebro.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
ZARAGOZA.	50203	203	Pastriz.
ZARAGOZA.	50205	205	Pedrosas, Las.
ZARAGOZA.	50206	206	Perdiguera.
ZARAGOZA.	50207	207	Piedratajada.
ZARAGOZA.	50219	219	Puebla de Alfindén, La.
ZARAGOZA.	50220	220	Puendeluna.
ZARAGOZA.	50230	230	Sádaba.
ZARAGOZA.	50238	238	Santa Eulalia de Gállego.
ZARAGOZA.	50239	239	Santed.
ZARAGOZA.	50244	244	Sierra de Luna.
ZARAGOZA.	50252	252	Tauste.
ZARAGOZA.	50256	256	Torralba de los Frailes.
ZARAGOZA.	50271	271	Used.
ZARAGOZA.	50274	274	Val de San Martín.
ZARAGOZA.	50273	273	Valdehorna.
ZARAGOZA.	50275	275	Valmadrid.
ZARAGOZA.	50276	276	Valpalmas.
ZARAGOZA.	50285	285	Villafranca de Ebro.
ZARAGOZA.	50903	903	Villamayor de Gállego.
ZARAGOZA.	50288	288	Villanueva de Gállego.
ZARAGOZA.	50297	297	Zaragoza.
ZARAGOZA.	50298	298	Zuera.
<i>Cantabria</i>			
CANTABRIA.	39002	002	Ampuero.
CANTABRIA.	39005	005	Argoños.
CANTABRIA.	39006	006	Arnuero.
CANTABRIA.	39009	009	Bárcena de Cicero.
CANTABRIA.	39011	011	Bareyo.
CANTABRIA.	39023	023	Colindres.
CANTABRIA.	39029	029	Escalante.
CANTABRIA.	39031	031	Hazas de Cesto.
CANTABRIA.	39035	035	Laredo.
CANTABRIA.	39036	036	Liendo.
CANTABRIA.	39038	038	Limpias.
CANTABRIA.	39043	043	Meruelo.
CANTABRIA.	39047	047	Noja.
CANTABRIA.	39058	058	Rasines.
CANTABRIA.	39079	079	Santoña.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
CANTABRIA.	39084	084	Solórzano.
CANTABRIA.	39102	102	Voto.
<i>Castilla y León</i>			
PALENCIA.	34001	001	Abarca de Campos.
PALENCIA.	34019	019	Autillo de Campos.
PALENCIA.	34024	024	Baquerín de Campos.
PALENCIA.	34029	029	Becerril de Campos.
PALENCIA.	34053	053	Castromocho.
PALENCIA.	34072	072	Frechilla.
PALENCIA.	34076	076	Fuentes de Nava.
PALENCIA.	34079	079	Grijota.
PALENCIA.	34102	102	Mazariegos.
PALENCIA.	34123	123	Paredes de Nava.
PALENCIA.	34125	125	Pedraza de Campos.
PALENCIA.	34184	184	Torremormojón.
PALENCIA.	34220	220	Villamartín de Campos.
PALENCIA.	34232	232	
PALENCIA.	34237	237	Villaumbrales.
ZAMORA.	49035	035	Cañizo.
ZAMORA.	49042	042	Castronuevo.
ZAMORA.	49091	091	Granja de Moreruela.
ZAMORA.	49108	108	Manganeses de la Lampreana.
ZAMORA.	49175	175	Revellinos.
ZAMORA.	49185	185	San Agustín del Pozo.
ZAMORA.	49190	190	San Martín de Valderaduey.
ZAMORA.	49207	207	Santovenia.
ZAMORA.	49216	216	Tapioles.
ZAMORA.	49236	236	Vidayanes.
ZAMORA.	49242	242	Villafáfila.
ZAMORA.	49246	246	Villalba de la Lampreana.
ZAMORA.	49266	266	Villárdiga.
ZAMORA.	49268	268	Villarrín de Campos.
ZAMORA.	49271	271	Villaveza del Agua.
BURGOS.	02025		Arija.
BURGOS.	09012		Alfoz de Santa Gadea.
BURGOS.	09011		Alfoz de Bricia.
BURGOS.	09413		Valle de Valdebezana.
BURGOS.	09216		Merindad de Valdeporres.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
SALAMANCA.	37022		Aldeaseca de la Frontera.
SALAMANCA.	37232		Paradinas de San Juan.
SALAMANCA.	37382		Zorita de la Frontera.
SALAMANCA.	37228		Palaciosrubios.
SALAMANCA.	37351		Villaflores.
SALAMANCA.	37082		Cantalpino.
SALAMANCA.	37031		Arabayona.
SALAMANCA.	37375		Villoruela.
SALAMANCA.	37374		Villoria.
SALAMANCA.	37206		Moríñigo.
SALAMANCA.	37348		Ventosa del Río Almar.
SALAMANCA.	37358		Villar de Gallimazo.
SALAMANCA.	37077		Campo de Peñaranda (El).
SALAMANCA.	37256		Poveda de las Cintas.
<i>Cataluña</i>			
BARCELONA.	08019	019	Barcelona.
BARCELONA.	08054	054	Castellbisbal.
BARCELONA.	08072	072	Corbera de Llobregat.
BARCELONA.	08084	084	Fonollosa.
BARCELONA.	08085	085	Font-rubí.
BARCELONA.	08089	089	Gavà.
BARCELONA.	08105	105	Llagosta, La.
BARCELONA.	08107	107	Lliçà d'Amunt.
BARCELONA.	08113	113	Manresa.
BARCELONA.	08123	123	Molins de Rei.
BARCELONA.	08141	141	Navàs.
BARCELONA.	08169	169	Prat de Llobregat, El.
BARCELONA.	08176	176	Pujalt.
BARCELONA.	08200	200	Sant Boi de Llobregat.
BARCELONA.	08209	209	Sant Fost de Campsentelles.
BARCELONA.	08227	227	Sant Martí Sarroca.
BARCELONA.	08260	260	Santa Perpètua de Mogoda.
BARCELONA.	08270	270	Sitges.
BARCELONA.	08282	282	Tiana.
BARCELONA.	08289	289	Torrelles de Llobregat.
BARCELONA.	08301	301	Viladecans.
GIRONA.	17004	004	Albons.
GIRONA.	17020	020	Bescanó.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
GIRONA.	17026	026	Borrassà.
GIRONA.	17030	030	Cabanes.
GIRONA.	17035	035	Camós.
GIRONA.	17047	047	Castelló d'Empúries.
GIRONA.	17056	056	Cornellà del Terri.
GIRONA.	17901	901	Cruïlles, Monells i Sant Sadurní de l'Heura.
GIRONA.	17062	062	Escala, L'.
GIRONA.	17005	005	Far d'Empordà, El.
GIRONA.	17066	066	Figueres.
GIRONA.	17074	074	Fortià.
GIRONA.	17076	076	Garrigoles.
GIRONA.	17077	077	Garriguella.
GIRONA.	17079	079	Girona.
GIRONA.	17100	100	Masarac.
GIRONA.	17106	106	Mollet de Peralada.
GIRONA.	17114	114	Olot.
GIRONA.	17123	123	Palol de Revardit.
GIRONA.	17124	124	Pals.
GIRONA.	17128	128	Pau.
GIRONA.	17132	132	Peralada.
GIRONA.	17137	137	Porqueres.
GIRONA.	17151	151	Riumors.
GIRONA.	17163	163	Sant Gregori.
GIRONA.	17178	178	Sant Pere Pescador.
GIRONA.	17190	190	Serinyà.
GIRONA.	17052	052	Siurana.
GIRONA.	17198	198	Torroella de Fluvià.
GIRONA.	17199	199	Torroella de Montgrí.
GIRONA.	17210	210	Ventalló.
GIRONA.	17217	217	Viladamat.
GIRONA.	17221	221	Vilafant.
GIRONA.	17232	232	Vilopriu.
LLEIDA.	003	003	Agramunt.
LLEIDA.	011	011	Alcarràs.
LLEIDA.	019	019	Almacelles.
LLEIDA.	029	029	Arbeca.
LLEIDA.	033	033	Artesa de Lleida.
LLEIDA.	040	040	Balaguer.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
LLEIDA.	047	047	Bellcaire d'Urgell.
LLEIDA.	050	050	Bellpuig.
LLEIDA.	052	052	Bellvís.
LLEIDA.	062	062	Camarasa.
LLEIDA.	068	068	Castellnou de Seana.
LLEIDA.	119	119	Juneda.
LLEIDA.	120	120	Lleida.
LLEIDA.	130	130	Maldà.
LLEIDA.	156	156	Os de Balaguer.
LLEIDA.	167	167	Pinós.
LLEIDA.	911	911	Plans de Sió, Els.
LLEIDA.	905	905	Ribera d'Ondara.
LLEIDA.	907	907	Torrefeta i Florejacs.
LLEIDA.	230	230	Torregrossa.
LLEIDA.	232	232	Torres de Segre.
LLEIDA.	250	250	Vilanova de Meià.
LLEIDA.	252	252	Vila-sana.
TARRAGONA.	004	004	Alcanar.
TARRAGONA.	904	904	Aldea, L'.
TARRAGONA.	006	006	Aldover.
TARRAGONA.	008	008	Alfara de Carles.
TARRAGONA.	906	906	Ampolla, L'.
TARRAGONA.	014	014	Amposta.
TARRAGONA.	022	022	Batea.
TARRAGONA.	903	903	Camarles.
TARRAGONA.	038	038	Cambrils.
TARRAGONA.	047	047	Constantí.
TARRAGONA.	901	901	Deltebre.
TARRAGONA.	060	060	Flix.
TARRAGONA.	063	063	Galera, La.
TARRAGONA.	068	068	Godall.
TARRAGONA.	071	071	Horta de Sant Joan.
TARRAGONA.	086	086	Montblanc.
TARRAGONA.	104	104	Perelló, El.
TARRAGONA.	123	123	Reus.
TARRAGONA.	129	129	Riudoms.
TARRAGONA.	133	133	Roquetes.
TARRAGONA.	136	136	Sant Carles de la Ràpita.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
TARRAGONA.	902	902	Sant Jaume d'Enveja.
TARRAGONA.	145	145	Selva del Camp, La.
TARRAGONA.	044	044	Sénia, La.
TARRAGONA.	155	155	Tortosa.
TARRAGONA.	156	156	Ulldecona.
TARRAGONA.	178	178	Vinyols i els Arcs.
<i>Comunitat Valenciana</i>			
ALICANTE/ALACANT.	03005	005	Albatera.
ALICANTE/ALACANT.	03012	012	Algorfa.
ALICANTE/ALACANT.	03015	015	Almoradí.
ALICANTE/ALACANT.	03001	001	Atzúbia, l'.
ALICANTE/ALACANT.	03024	024	Benejúzar.
ALICANTE/ALACANT.	03026	026	Beniarbeig.
ALICANTE/ALACANT.	03030	030	Benidoleig.
ALICANTE/ALACANT.	03034	034	Benijófar.
ALICANTE/ALACANT.	03040	040	Benimeli.
ALICANTE/ALACANT.	03049	049	Callosa de Segura.
ALICANTE/ALACANT.	03055	055	Catral.
ALICANTE/ALACANT.	03058	058	Cox.
ALICANTE/ALACANT.	03059	059	Crevillent.
ALICANTE/ALACANT.	03061	061	Daya Nueva.
ALICANTE/ALACANT.	03062	062	Daya Vieja.
ALICANTE/ALACANT.	03063	063	Dénia.
ALICANTE/ALACANT.	03064	064	Dolores.
ALICANTE/ALACANT.	03065	065	Elche/Elx.
ALICANTE/ALACANT.	03070	070	Formentera del Segura.
ALICANTE/ALACANT.	03074	074	Granja de Rocamora.
ALICANTE/ALACANT.	03076	076	Guardamar del Segura.
ALICANTE/ALACANT.	03080	080	Jacarilla.
ALICANTE/ALACANT.	03903	903	Montesinos, Los.
ALICANTE/ALACANT.	03095	095	Ondara.
ALICANTE/ALACANT.	03097	097	Orba.
ALICANTE/ALACANT.	03099	099	Orihuela.
ALICANTE/ALACANT.	03101	101	Pedreguer.
ALICANTE/ALACANT.	03102	102	Pego.
ALICANTE/ALACANT.	03902	902	Pilar de la Horadada.
ALICANTE/ALACANT.	03901	901	Poblets, els.
ALICANTE/ALACANT.	03109	109	Rafal.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
ALICANTE/ALACANT.	03110	110	Ràfol d'Almúnia, el.
ALICANTE/ALACANT.	03113	113	Rojales.
ALICANTE/ALACANT.	03115	115	Sagra.
ALICANTE/ALACANT.	03118	118	San Fulgencio.
ALICANTE/ALACANT.	03904	904	San Isidro.
ALICANTE/ALACANT.	03120	120	San Miguel de Salinas.
ALICANTE/ALACANT.	03117	117	Sanet y Negrals.
ALICANTE/ALACANT.	03121	121	Santa Pola.
ALICANTE/ALACANT.	03131	131	Tormos.
ALICANTE/ALACANT.	03133	133	Torrevieja.
ALICANTE/ALACANT.	03136	136	Vall de Gallinera.
ALICANTE/ALACANT.	03137	137	Vall de Laguar, la.
ALICANTE/ALACANT.	03135	135	Vall d'Ebo, la.
ALICANTE/ALACANT.	03138	138	Verger, el.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12004	004	Alcalà de Xivert.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12011	011	Almenara.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12029	029	Benlloch.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12033	033	Cabanes.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12053	053	Chilches/Xilxes.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12050	050	Coves de Vinromà, les.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12074	074	Llosa, la.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12077	077	Moncofa.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12085	085	Oropesa del Mar/Orpesa.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12126	126	Vall d'Uixó, la.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12132	132	Vilanova d'Alcolea.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46002	002	Ador.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46007	007	Albal.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46008	008	Albalat de la Ribera.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46010	010	Albalat dels Tarongers.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46014	014	Albuixech.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46015	015	Alcàsser.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46022	022	Alfafar.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46024	024	Alfara de la Baronia.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46026	026	Alfarp.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46023	023	Alfuir.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46029	029	Algemesí.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46031	031	Alginet.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46034	034	Almoines.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
VALENCIA/VALÈNCIA.	46035	035	Almussafes.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46037	037	Alqueria de la Comtessa, l'.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46046	046	Barx.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46048	048	Bellreguard.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46052	052	Benavites.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46054	054	Benetússer.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46055	055	Beniarjó.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46060	060	Benifaió.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46059	059	Benifairó de la Valldigna.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46058	058	Benifairó de les Valls.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46061	061	Beniflá.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46065	065	Beniparrell.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46066	066	Benirredrà.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46082	082	Canet d'En Berenguer.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46094	094	Catarroja.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46113	113	Daimús.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46122	122	Faura.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46127	127	Font d'En Carròs, la.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46131	131	Gandía.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46134	134	Gilet.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46140	140	Guardamar de la Safor.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46152	152	Llocnou de la Corona.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46150	150	Llutxent.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46163	163	Massalfassar.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46164	164	Massamagrell.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46165	165	Massanassa.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46168	168	Miramar.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46177	177	Museros.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46178	178	Náquera.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46181	181	Oliva.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46186	186	Paiporta.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46187	187	Palma de Gandía.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46188	188	Palmera.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46192	192	Petrés.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46193	193	Picanya.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46194	194	Picassent.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46195	195	Piles.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46196	196	Pinet.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
VALENCIA/VALÈNCIA.	46199	199	Pobla de Farnals, la.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46198	198	Potries.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46204	204	Puig de Santa Maria, el.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46101	101	Quart de les Valls.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46103	103	Quartell.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46207	207	Rafelbunyol.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46208	208	Rafelcofer.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46211	211	Real de Gandía, el.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46218	218	Rótova.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46220	220	Sagunto/Sagunt.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46223	223	Sedaví.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46230	230	Silla.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46231	231	Simat de la Valldigna.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46233	233	Sollana.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46235	235	Sueca.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46238	238	Tavernes de la Valldigna.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46244	244	Torrent.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46250	250	Valencia.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46255	255	Vilallonga/Villalonga.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46143	143	Xeraco.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46146	146	Xeresa.
<i>Galicia</i>			
PONTEVEDRA.	36006	006	Cambados.
PONTEVEDRA.	36022	022	Grove, O.
PONTEVEDRA.	36901	901	Illa de Arousa, A.
PONTEVEDRA.	36027	027	Meaño.
PONTEVEDRA.	36046	046	Ribadumia.
PONTEVEDRA.	36051	051	Sanxenxo.
PONTEVEDRA.	36061	061	Vilanova de Arousa.
<i>Illes Balears</i>			
ILLES BALEARS.	07003	003	Alcúdia.
ILLES BALEARS.	07039	039	Muro.
ILLES BALEARS.	07044	044	Pobla, Sa.
ILLES BALEARS.	07042	042	Pollença.
ILLES BALEARS.	07055	055	Santa Margalida.
<i>País Vasco</i>			
ÁLAVA.	01008	008	Arratzua-Ubarrundia.
ÁLAVA.	01013	013	Barrundia.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
ÁLAVA.	01021	021	Elburgo/Burgelu.
ÁLAVA.	01058	058	Legutio.
ÁLAVA.	01059	059	Vitoria-Gasteiz.
ÁLAVA.	01018	018	Zigoitia.
<i>Región de Murcia</i>			
MURCIA.	30902	902	Alcázares, Los.
MURCIA.	30016	016	Cartagena.
MURCIA.	30020	020	Fortuna.
MURCIA.	30025	025	Lorquí.
MURCIA.	30026	026	Mazarrón.
MURCIA.	30027	027	Molina de Segura.
MURCIA.	30035	035	San Javier.
MURCIA.	30036	036	San Pedro del Pinatar.
MURCIA.	30901	901	Santomera.
MURCIA.	30037	037	Torre-Pacheco.
<i>Ceuta</i>			
CEUTA.	51001	001	Ceuta.
<i>Melilla</i>			
MELILLA.	52001	001	Melilla.»

* Código de identificación del municipio de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (código provincia + código municipio).

Siete. El anexo III queda redactado como sigue:

«ANEXO III

Zonas de Especial Vigilancia

Se consideran Zonas de Especial Vigilancia a efectos de esta orden los territorios incluidos en la siguiente tabla:

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
<i>Andalucía</i>			
ALMERÍA.	04013	013	Almería.
ALMERÍA.	04904	904	Balanegra.
ALMERÍA.	04029	029	Berja.
ALMERÍA.	04038	038	Dalías.
ALMERÍA.	04041	041	Enix.
ALMERÍA.	04043	043	Felix.
ALMERÍA.	04047	047	Gádor.
CÁDIZ.	11006	006	Arcos de la Frontera.
CÁDIZ.	11007	007	Barbate.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
CÁDIZ.	11017	017	Espera.
CÁDIZ.	11021	021	Jimena de la Frontera.
CÁDIZ.	11025	025	Paterna de Rivera.
CÁDIZ.	11902	902	San José del Valle.
CÁDIZ.	11035	035	Tarifa.
CÓRDOBA.	14001	001	Adamuz.
CÓRDOBA.	14002	002	Aguilar de la Frontera.
CÓRDOBA.	14005	005	Almodóvar del Río.
CÓRDOBA.	14006	006	Añora.
CÓRDOBA.	14010	010	Benamejí.
CÓRDOBA.	14021	021	Córdoba.
CÓRDOBA.	14024	024	Encinas Reales.
CÓRDOBA.	14029	029	Fuente Obejuna.
CÓRDOBA.	14035	035	Hinojosa del Duque.
CÓRDOBA.	14038	038	Lucena.
CÓRDOBA.	14045	045	Moriles.
CÓRDOBA.	14048	048	Palenciana.
CÓRDOBA.	14052	052	Peñarroya-Pueblonuevo.
CÓRDOBA.	14056	056	Puente Genil.
CÓRDOBA.	14060	060	Santaella.
CÓRDOBA.	14069	069	Villanueva de Córdoba.
CÓRDOBA.	14070	070	Villanueva del Duque.
HUELVA.	21006	006	Alosno.
HUELVA.	21011	011	Beas.
HUELVA.	21017	017	Calañas.
HUELVA.	21053	053	Niebla.
HUELVA.	21054	054	Palma del Condado, La.
HUELVA.	21063	063	San Bartolomé de la Torre.
HUELVA.	21066	066	San Silvestre de Guzmán.
HUELVA.	21065	065	Sanlúcar de Guadiana.
HUELVA.	21070	070	Trigueros.
HUELVA.	21076	076	Villanueva de los Castillejos.
HUELVA.	21077	077	Villarrasa.
MÁLAGA.	29010	010	Almargen.
MÁLAGA.	29011	011	Almogía.
MÁLAGA.	29012	012	Álora.
MÁLAGA.	29017	017	Archidona.
MÁLAGA.	29018	018	Ardales.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
MÁLAGA.	29031	031	Burgo, El.
MÁLAGA.	29035	035	Cañete la Real.
MÁLAGA.	29036	036	Carratraca.
MÁLAGA.	29038	038	Cártama.
MÁLAGA.	29039	039	Casabermeja.
MÁLAGA.	29040	040	Casarabonela.
MÁLAGA.	29046	046	Cortes de la Frontera.
MÁLAGA.	29047	047	Cuevas Bajas.
MÁLAGA.	29049	049	Cuevas de San Marcos.
MÁLAGA.	29048	048	Cuevas del Becerro.
MÁLAGA.	29903	903	Montecorto.
MÁLAGA.	29080	080	Pizarra.
MÁLAGA.	29084	084	Ronda.
MÁLAGA.	29904	904	Serrato.
MÁLAGA.	29093	093	Valle de Abdalajís.
MÁLAGA.	29095	095	Villanueva de Algaidas.
MÁLAGA.	29902	902	Villanueva de la Concepción.
MÁLAGA.	29096	096	Villanueva del Rosario.
MÁLAGA.	29097	097	Villanueva del Trabuco.
SEVILLA.	41001	001	Aguadulce.
SEVILLA.	41003	003	Albaida del Aljarafe.
SEVILLA.	41005	005	Alcalá del Río.
SEVILLA.	41008	008	Algámitas.
SEVILLA.	41011	011	Arahal.
SEVILLA.	41013	013	Aznalcóllar.
SEVILLA.	41014	014	Badolatosa.
SEVILLA.	41018	018	Brenes.
SEVILLA.	41037	037	Corrales, Los.
SEVILLA.	41039	039	Écija.
SEVILLA.	41045	045	Gerena.
SEVILLA.	41046	046	Gilena.
SEVILLA.	41049	049	Guillena.
SEVILLA.	41050	050	Herrera.
SEVILLA.	41061	061	Marinaleda.
SEVILLA.	41063	063	Molares, Los.
SEVILLA.	41067	067	Olivares.
SEVILLA.	41068	068	Osuna.
SEVILLA.	41076	076	Pruna.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
SEVILLA.	41084	084	Rubio, El.
SEVILLA.	41090	090	Saucejo, El.
SEVILLA.	41100	100	Villanueva de San Juan.
SEVILLA.	41098	098	Villanueva del Ariscal.
<i>Canarias</i>			
LAS PALMAS.	35015	015	Pájara.
<i>Cantabria</i>			
CANTABRIA.	39008	008	Astillero, El.
CANTABRIA.	39016	016	Camargo.
CANTABRIA.	39017	017	Campoo de Yuso.
CANTABRIA.	39024	024	Comillas.
CANTABRIA.	39027	027	Campoo de Enmedio.
CANTABRIA.	39040	040	Marina de Cudeyo.
CANTABRIA.	39059	059	Reinosa.
CANTABRIA.	39061	061	Ribamontán al Mar.
CANTABRIA.	39065	065	Rozas de Valdearroyo, Las.
CANTABRIA.	39080	080	San Vicente de la Barquera.
CANTABRIA.	39075	075	Santander.
CANTABRIA.	39090	090	Udías.
CANTABRIA.	39095	095	Val de San Vicente.
CANTABRIA.	39091	091	Valdáliga.
<i>Castilla y León</i>			
ÁVILA.	05013	013	Arenal, El.
ÁVILA.	05014	014	Arenas de San Pedro.
ÁVILA.	05017	017	Aveinte.
ÁVILA.	05027	027	Berlanas, Las.
ÁVILA.	05035	035	Blascosancho.
ÁVILA.	05036	036	Bohodón, El.
ÁVILA.	05045	045	Cabizuela.
ÁVILA.	05047	047	Candeleda.
ÁVILA.	05087	087	Gotarrendura.
ÁVILA.	05089	089	Guisando.
ÁVILA.	05092	092	Hernansancho.
ÁVILA.	05100	100	Hornillo, El.
ÁVILA.	05133	133	Monsalupe.
ÁVILA.	05140	140	Muñomer del Peco.
ÁVILA.	05149	149	Narros de Saldueña.
ÁVILA.	05175	175	Oso, El.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
ÁVILA.	05179	179	Papatrigo.
ÁVILA.	05183	183	Pedro-Rodríguez.
ÁVILA.	05185	185	Peñalba de Ávila.
ÁVILA.	05190	190	Pozanco.
ÁVILA.	05194	194	Riocabado.
ÁVILA.	05210	210	San Juan de la Encinilla.
ÁVILA.	05219	219	San Pascual.
ÁVILA.	05242	242	Tiñosillos.
ÁVILA.	05253	253	Vega de Santa María.
ÁVILA.	05258	258	Villanueva de Gómez.
BURGOS.	09026	090260003	Galarde (municipio de Arlanzón).
BURGOS.	09054	054	Bozoó.
BURGOS.	09134	134	Frías.
BURGOS.	09177	091770011	Santa Cruz de Juarros (municipio de Ibeas de Juarros).
BURGOS.	09189	091890003	Cubillos de Losa (municipio de Junta de Traslaloma).
BURGOS.	09189	091890006	Tabliega (municipio de Junta de Traslaloma).
BURGOS.	09209	092090021	Recuenco (municipio de Medina de Pomar).
BURGOS.	09209	092090023	Riba, La (municipio de Medina de Pomar).
BURGOS.	09209	092090039	Villamezán (municipio de Medina de Pomar).
BURGOS.	09209	092090036	Villatomil (municipio de Medina de Pomar).
BURGOS.	09214	092140002	Baranda (municipio de Merindad de Montija).
BURGOS.	09214	092140003	Bárcena de Pienza (municipio de Merindad de Montija).
BURGOS.	09214	092140004	Barcenuillas del Ribero (municipio de Merindad de Montija).
BURGOS.	09214	092140006	Cuestahedo (municipio de Merindad de Montija).
BURGOS.	09214	092140007	Gayangos (municipio de Merindad de Montija).
BURGOS.	09214	092140012	Quintanahedo (municipio de Merindad de Montija).
BURGOS.	09214	092140013	Quintanilla de Pienza (municipio de Merindad de Montija).
BURGOS.	09214	092140017	Villalázara (municipio de Merindad de Montija).
BURGOS.	09215	092150002	Bedón (municipio de Merindad de Sotoscueva).
BURGOS.	09215	092150003	Butrera (municipio de Merindad de Sotoscueva).
BURGOS.	09215	092150013	Nela (municipio de Merindad de Sotoscueva).
BURGOS.	09215	092150015	Pereda (municipio de Merindad de Sotoscueva).
BURGOS.	09255	255	Partido de la Sierra en Tobalina.
BURGOS.	09266	266	Pineda de la Sierra.
BURGOS.	09303	303	Rábanos.
BURGOS.	09412	412	Valle de Tobalina.
BURGOS.	09903	099030003	Barriosuso (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09903	099030006	Bocos (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
BURGOS.	09903	099030007	Campo (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09903	099030009	Céspedes (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09903	099030013	Fresnedo (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09903	099030018	Mozares (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09903	099030024	Torme (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09903	099030027	Villacomparada de Rueda (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09903	099030030	Villanueva la Blanca (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09903	099030031	Villanueva la Lastra (municipio de Villarcayo de Merindad de Castilla la Vieja).
BURGOS.	09463	463	Villasur de Herreros.
LEÓN.	24015	015	Benavides.
LEÓN.	24022	022	Borrenes.
LEÓN.	24026	026	Bustillo del Páramo.
LEÓN.	24038	038	Carracedelo.
LEÓN.	24040	040	Carrocera.
LEÓN.	24041	041	Carucedo.
LEÓN.	24065	065	Chozas de Abajo.
LEÓN.	24082	082	Hospital de Órbigo.
LEÓN.	24122	122	Puente de Domingo Flórez.
LEÓN.	24133	133	Rioseco de Tapia.
LEÓN.	24158	158	Santa María de Ordás.
LEÓN.	24159	159	Santa Marina del Rey.
LEÓN.	24162	162	Santovenia de la Valdoncina.
LEÓN.	24165	165	Sobrado.
LEÓN.	24206	206	Toral de los Vados.
LEÓN.	24173	173	Turcia.
LEÓN.	24189	189	Valverde de la Virgen.
LEÓN.	24205	205	Villadangos del Páramo.
PALENCIA.	34010	010	Ampudia.
PALENCIA.	34031	031	Belmonte de Campos.
PALENCIA.	34033	033	Boada de Campos.
PALENCIA.	34045	045	Capillas.
PALENCIA.	34048	048	Castil de Vela.
PALENCIA.	34106	106	Meneses de Campos.
PALENCIA.	34240	240	Villerías de Campos.
SALAMANCA.	37004	004	Ahigal de Villarino.
SALAMANCA.	37024	024	Aldeavieja de Tormes.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
SALAMANCA.	37028	028	Almendra.
SALAMANCA.	37029	029	Anaya de Alba.
SALAMANCA.	37035	035	Armenteros.
SALAMANCA.	37047	047	Beleña.
SALAMANCA.	37051	051	Berrocal de Salvatierra.
SALAMANCA.	37063	063	Cabeza de Béjar, La.
SALAMANCA.	37103	103	Cespedosa de Tormes.
SALAMANCA.	37134	134	Fresno Alhándiga.
SALAMANCA.	37139	139	Fuentes de Béjar.
SALAMANCA.	37143	143	Galinduste.
SALAMANCA.	37144	144	Galisancho.
SALAMANCA.	37155	155	Guijo de Ávila.
SALAMANCA.	37156	156	Guijuelo.
SALAMANCA.	37162	162	Horcajo Medianero.
SALAMANCA.	37165	165	Iruelos.
SALAMANCA.	37180	180	Manzano, El.
SALAMANCA.	37188	188	Maya, La.
SALAMANCA.	37198	198	Monleras.
SALAMANCA.	37200	200	Montejo.
SALAMANCA.	37237	237	Pedrosillo de los Aires.
SALAMANCA.	37242	242	Pelayos.
SALAMANCA.	37255	255	Pizarral.
SALAMANCA.	37261	261	Puente del Congosto.
SALAMANCA.	37262	372620003	Manceras (municipio de Puertas).
SALAMANCA.	37277	277	Salvatierra de Tormes.
SALAMANCA.	37297	297	Santibáñez de Béjar.
SALAMANCA.	37301	301	Sardón de los Frailes.
SALAMANCA.	37310	310	Sieteiglesias de Tormes.
SALAMANCA.	37315	315	Tala, La.
SALAMANCA.	37328	328	Trabanca.
SALAMANCA.	37370	370	Villaseco de los Reyes.
SEGOVIA.	40004	004	Aguilafuente.
SEGOVIA.	40036	036	Cabezuela.
SEGOVIA.	40040	040	Cantalejo.
SEGOVIA.	40063	063	Cuéllar.
SEGOVIA.	40081	081	Frumales.
SEGOVIA.	40088	088	Fuenterrebollo.
SEGOVIA.	40110	110	Lastras de Cuéllar.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
SEGOVIA.	40112	112	Lastrilla, La.
SEGOVIA.	40140	140	Navalilla.
SEGOVIA.	40145	145	Navas de Oro.
SEGOVIA.	40155	155	Palazuelos de Eresma.
SEGOVIA.	40163	163	Puebla de Pedraza.
SEGOVIA.	40181	181	Real Sitio de San Ildefonso.
SEGOVIA.	40906	906	San Cristóbal de Segovia.
SEGOVIA.	40192	192	Sauquillo de Cabezas.
SEGOVIA.	40193	193	Sebúlcor.
SEGOVIA.	40194	194	Segovia.
SEGOVIA.	40203	203	Torrecaballeros.
SEGOVIA.	40207	207	Trescasas.
SEGOVIA.	40222	222	Veganzones.
SORIA.	42001	001	Abejar.
SORIA.	42018	018	Almaluez.
SORIA.	42050	050	Cañamaque.
SORIA.	42061	061	Cidones.
SORIA.	42088	088	Fuentelmonge.
SORIA.	42117	117	Molinos de Duero.
SORIA.	42119	119	Monteagudo de las Vicarías.
SORIA.	42160	421600001	Derroñadas (municipio de Royo, El).
SORIA.	42160	421600004	Royo, El (municipio de Royo, El).
SORIA.	42160	421600005	Vilvestre de los Nabos (municipio de Royo, El).
SORIA.	42161	161	Salduero.
SORIA.	42215	215	Vinuesa.
VALLADOLID.	47004	004	Alaejos.
VALLADOLID.	47006	006	Aldea de San Miguel.
VALLADOLID.	47007	007	Aldeamayor de San Martín.
VALLADOLID.	47019	019	Berrueces.
VALLADOLID.	47020	020	Bobadilla del Campo.
VALLADOLID.	47025	025	Brahojos de Medina.
VALLADOLID.	47031	031	Campillo, El.
VALLADOLID.	47035	035	Carpio.
VALLADOLID.	47043	043	Castromonte.
VALLADOLID.	47045	045	Castronuño.
VALLADOLID.	47048	048	Ceinos de Campos.
VALLADOLID.	47058	058	Cuenca de Campos.
VALLADOLID.	47065	065	Fresno el Viejo.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
VALLADOLID.	47070	070	Gatón de Campos.
VALLADOLID.	47086	470860001	Medina de Rioseco (municipio de Medina de Rioseco).
VALLADOLID.	47086	470860003	Palacios de Campos (municipio de Medina de Rioseco).
VALLADOLID.	47092	092	Montealegre de Campos.
VALLADOLID.	47094	094	Moral de la Reina.
VALLADOLID.	47102	102	Nueva Villa de las Torres.
VALLADOLID.	47111	111	Pedraja de Portillo, La.
VALLADOLID.	47121	121	Pollos.
VALLADOLID.	47122	122	Portillo.
VALLADOLID.	47142	142	San Cebrián de Mazote.
VALLADOLID.	47150	150	San Román de Hornija.
VALLADOLID.	47160	160	Siete Iglesias de Trabancos.
VALLADOLID.	47162	162	Tamariz de Campos.
VALLADOLID.	47196	196	Villabaruz de Campos.
VALLADOLID.	47203	203	Villafrades de Campos.
VALLADOLID.	47204	204	Villafranca de Duero.
VALLADOLID.	47222	222	Villanueva de San Mancio.
ZAMORA.	49037	037	Carbellino.
ZAMORA.	49194	194	Campillo (San Pedro de la Nave-Almendra).
ZAMORA.	49064	490640005	Palazuelos de Sayago (municipio de Fariza).
ZAMORA.	49064	490640007	Zafara (municipio de Fariza).
ZAMORA.	49098	490980001	Castillo de Alba (municipio de Losacino).
ZAMORA.	49098	490980004	Vide de Alba (municipio de Losacino).
ZAMORA.	49111	111	Manzanal del Barco.
ZAMORA.	49126	126	Moraleja de Sayago.
ZAMORA.	49135	491350002	Muelas del Pan (municipio de Muelas del Pan).
ZAMORA.	49135	491350003	Ricobayo (municipio de Muelas del Pan).
ZAMORA.	49135	491350004	Villaflores (municipio de Muelas del Pan).
ZAMORA.	49180	180	Roelos de Sayago.
ZAMORA.	49183	183	Salce.
ZAMORA.	49194	194	San Pedro de la Nave-Almendra.
ZAMORA.	49237	237	Videmala.
ZAMORA.	49264	492640001	Cibanal (municipio de Villar del Buey).
ZAMORA.	49264	492640004	Formariz (municipio de Villar del Buey).
ZAMORA.	49264	492640005	Fornillos de Fermoselle (municipio de Villar del Buey).
<i>Castilla-La Mancha</i>			
ALBACETE.	02061	061	Pétrola.
ALBACETE.	2003	3	Albacete.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
ALBACETE.	2029	29	Chinchilla de Montearagón.
CIUDAD REAL.	13005	5	Alcázar de San Juan.
CIUDAD REAL.	13039	39	Daimiel.
CIUDAD REAL.	13072	72	Retuerta del Bullaque.
CIUDAD REAL.	13100	100	Ruidera.
CIUDAD REAL.	13096	96	Villarrubia de los Ojos.
CUENCA.	16034	34	Belmontejo.
CUENCA.	16106	106	El Hito.
CUENCA.	16130	130	Montalbo.
CUENCA.	16133	133	Mota del Cuervo.
GUADALAJARA.	19022	22	Almonacid de Zorita.
GUADALAJARA.	19054	19054	Azuqueca de Henares.
GUADALAJARA.	19245	245	Sacedón.
TOLEDO.	45101	101	Miguel Esteban.
TOLEDO.	45141	141	Quero.
TOLEDO.	45187	187	Villafranca de los Caballeros.
<i>Cataluña</i>			
BARCELONA.	08020	020	Begues.
BARCELONA.	08023	023	Bigues i Riells del Fai.
BARCELONA.	08033	033	Caldes de Montbui.
BARCELONA.	08056	056	Castelldefels.
BARCELONA.	08065	065	Castellví de la Marca.
BARCELONA.	08066	066	Castellví de Rosanes.
BARCELONA.	08068	068	Cervelló.
BARCELONA.	08073	073	Cornellà de Llobregat.
BARCELONA.	08075	075	Dosrius.
BARCELONA.	08077	077	Esplugues de Llobregat.
BARCELONA.	08078	078	Espunyola, L'.
BARCELONA.	08101	101	Hospitalet de Llobregat, L'.
BARCELONA.	08114	114	Martorell.
BARCELONA.	08122	122	Mediona.
BARCELONA.	08138	138	Moià.
BARCELONA.	08132	132	Montmajor.
BARCELONA.	08157	157	Pallejà.
BARCELONA.	08905	905	Palma de Cervelló, La.
BARCELONA.	08158	158	Papiol, El.
BARCELONA.	08161	161	Piera.
BARCELONA.	08178	178	Rajadell.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
BARCELONA.	08184	184	Rubí.
BARCELONA.	08196	196	Sant Andreu de la Barca.
BARCELONA.	08200	200	Sant Boi de Llobregat.
BARCELONA.	08205	205	Sant Cugat del Vallès.
BARCELONA.	08211	211	Sant Feliu de Llobregat.
BARCELONA.	08217	217	Sant Joan Despí.
BARCELONA.	08221	221	Sant Just Desvern.
BARCELONA.	08229	229	Sant Mateu de Bages.
BARCELONA.	08263	263	Sant Vicenç dels Horts.
BARCELONA.	08244	244	Santa Coloma de Cervelló.
BARCELONA.	08274	274	Súria.
BARCELONA.	08284	284	Tordera.
BARCELONA.	08295	295	Vallirana.
GIRONA.	17008	008	Anglès.
GIRONA.	17011	011	Armentera, L'.
GIRONA.	17018	018	Bellcaire d'Empordà.
GIRONA.	17032	032	Cadaqués.
GIRONA.	17054	054	Colera.
GIRONA.	17065	065	Esponellà.
GIRONA.	17075	075	Garrigàs.
GIRONA.	17085	085	Jafre.
GIRONA.	17089	089	Llagostera.
GIRONA.	07092	092	Llançà.
GIRONA.	17098	098	Maià de Montcal.
GIRONA.	17119	119	Palau de Santa Eulàlia.
GIRONA.	17120	120	Palau-saverdera.
GIRONA.	17129	129	Pedret i Marzà.
GIRONA.	17140	140	Port de la Selva, El.
GIRONA.	17143	143	Rabós.
GIRONA.	17152	152	Roses.
GIRONA.	17162	162	Sant Ferriol.
GIRONA.	17175	175	Sant Miquel de Fluvià.
GIRONA.	17176	176	Sant Mori.
GIRONA.	17182	182	Santa Llogaia d'Àlguema.
GIRONA.	17188	188	Selva de Mar, La.
GIRONA.	17195	195	Tallada d'Empordà, La.
GIRONA.	17204	204	Ullà.
GIRONA.	17211	211	Verges.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
GIRONA.	17214	214	Vilabertran.
GIRONA.	17223	223	Vilajuïga.
GIRONA.	17225	225	Vilamacolum.
GIRONA.	17226	226	Vilamalla.
GIRONA.	17227	227	Vilamaniscle.
GIRONA.	17230	230	Vila-sacra.
GIRONA.	17222	222	Vilaür.
LLEIDA.	25038	038	Aitona.
LLEIDA.	25010	010	Alcanó.
LLEIDA.	25012	012	Alcoletge.
LLEIDA.	25016	016	Alguaire.
LLEIDA.	25036	036	Aspa.
LLEIDA.	25037	037	Avellanes i Santa Linya, Les.
LLEIDA.	25170	170	Bellaguarda.
LLEIDA.	25053	053	Benavent de Segrià.
LLEIDA.	25058	058	Borges Blanques, Les.
LLEIDA.	25067	067	Castelldans.
LLEIDA.	25069	069	Castelló de Farfanya.
LLEIDA.	25072	072	Cervera.
LLEIDA.	25075	075	Clariana de Cardener.
LLEIDA.	25081	081	Espluga Calba, L'.
LLEIDA.	25101	101	Granadella, La.
LLEIDA.	25103	103	Granyanella.
LLEIDA.	25115	115	Isona i Conca Dellà.
LLEIDA.	25113	113	Ivars d'Urgell.
LLEIDA.	25118	118	Juncosa.
LLEIDA.	25122	122	Linyola.
LLEIDA.	25125	125	Llardecans.
LLEIDA.	25133	133	Maials.
LLEIDA.	25136	136	Molsosa, La.
LLEIDA.	25138	138	Montgai.
LLEIDA.	25150	150	Oliola.
LLEIDA.	25177	177	Preixens.
LLEIDA.	25180	180	Puiggròs.
LLEIDA.	25192	192	Sant Guim de Freixenet.
LLEIDA.	25197	197	Sant Guim de la Plana.
LLEIDA.	25194	194	Sant Ramon.
LLEIDA.	25206	206	Soleràs, El.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
LLEIDA.	25210	210	Soses.
LLEIDA.	25216	216	Talavera.
LLEIDA.	25233	233	Torre-serona.
LLEIDA.	25240	240	Vallfogona de Balaguer.
LLEIDA.	25242	242	Verdú.
LLEIDA.	25251	251	Vilanova de Segrià.
TARRAGONA.	43005	005	Alcover.
TARRAGONA.	43009	009	Alforja.
TARRAGONA.	43010	010	Alió.
TARRAGONA.	43036	036	Cabra del Camp.
TARRAGONA.	43064	064	Gandesa.
TARRAGONA.	43076	076	Marçà.
TARRAGONA.	43077	077	Mas de Barberans.
TARRAGONA.	43078	078	Masdenverge.
TARRAGONA.	43092	092	Mont-roig del Camp.
TARRAGONA.	43099	099	Palma d'Ebre, La.
TARRAGONA.	43102	102	Paüls.
TARRAGONA.	43131	131	Roda de Berà.
TARRAGONA.	43138	138	Santa Bàrbara.
TARRAGONA.	43161	161	Valls.
TARRAGONA.	43170	170	Vila-rodona.
TARRAGONA.	43171	171	Vila-seca.
<i>Comunidad Foral de Navarra</i>			
NAVARRA.	31205	205	Pitillas.
NAVARRA.	31232	232	Tudela.
NAVARRA.	31032	32	Arguedas.
NAVARRA.	31249	249	Valtierra.
NAVARRA.	31251	251	Viana.
NAVARRA.	31077	77	Corella.
NAVARRA.	31176	176	Murchante.
NAVARRA.	31068	68	Cascante.
NAVARRA.	31006	6	Ablitas.
NAVARRA.	31048	48	Barillas.
NAVARRA.	31067	67	Carcastillo.
NAVARRA.	31227	227	Tafalla.
<i>Comunitat Valenciana</i>			
ALICANTE/ALACANT.	03014	014	Alicante/Alacant.
ALICANTE/ALACANT.	03073	073	Gorga.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12003	003	Albocàsser.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12036	036	Canet lo Roig.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12121	121	Traiguera.
CASTELLÓN/CASTELLÓ.	12124	124	Vall d'Alba.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46111	111	Chiva.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46203	203	Pobla Llarga, la.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46102	102	Quart de Poblet.
VALENCIA/VALÈNCIA.	46232	232	Sinarcas.
<i>Extremadura</i>			
BADAJOS.	06004	004	Alange.
BADAJOS.	06006	006	Alburquerque.
BADAJOS.	06007	007	Alconchel.
BADAJOS.	06011	011	Almendralejo.
BADAJOS.	06015	015	Badajoz.
BADAJOS.	06019	019	Berlanga.
BADAJOS.	06023	023	Cabeza del Buey.
BADAJOS.	06028	028	Campanario.
BADAJOS.	06030	030	Capilla.
BADAJOS.	06033	033	Casas de Don Pedro.
BADAJOS.	06035	035	Castilblanco.
BADAJOS.	06036	036	Castuera.
BADAJOS.	06039	039	La Coronada.
BADAJOS.	06042	042	Cheles.
BADAJOS.	06044	044	Don Benito.
BADAJOS.	06046	046	Esparragalejo.
BADAJOS.	06048	048	Esparragosa de Lares.
BADAJOS.	06049	049	Feria.
BADAJOS.	06054	054	Fuente del Maestro.
BADAJOS.	06062	062	Helechosa de los Montes.
BADAJOS.	06063	063	Herrera del Duque.
BADAJOS.	06065	065	Higuera de Llerena.
BADAJOS.	06069	069	Hornachos.
BADAJOS.	06073	073	Llera.
BADAJOS.	06074	074	Llerena.
BADAJOS.	06080	080	Medellín.
BADAJOS.	06083	083	Mérida.
BADAJOS.	06088	088	Montijo.
BADAJOS.	06091	091	Navalvillar de Pela.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
BADAJOS.	06092	092	Nogales.
BADAJOS.	06094	094	Oliva de Mérida.
BADAJOS.	06095	095	Olivenza.
BADAJOS.	06096	096	Orellana de la Sierra.
BADAJOS.	06097	097	Orellana la Vieja.
BADAJOS.	06098	098	Palomas.
BADAJOS.	06100	100	Peñalsordo.
BADAJOS.	06102	102	Puebla de Alcocer.
BADAJOS.	06104	104	Puebla de la Reina.
BADAJOS.	06111	111	Rena.
BADAJOS.	06113	113	Ribera del Fresno.
BADAJOS.	06114	114	Risco.
BADAJOS.	06117	117	Salvatierra de los Barros.
BADAJOS.	06118	118	Sancti-Spiritus.
BADAJOS.	06120	120	Santa Amalia.
BADAJOS.	06125	125	Siruela.
BADAJOS.	06127	127	Talarrubias.
BADAJOS.	06131	131	Torre de Miguel Sesmero.
BADAJOS.	06137	137	Valdecaballeros.
BADAJOS.	06151	151	Villagonzalo.
BADAJOS.	06153	153	Villanueva de la Serena.
BADAJOS.	06154	154	Villanueva del Fresno.
BADAJOS.	06155	155	Villar del Rey.
BADAJOS.	06157	157	Villarta de los Montes.
BADAJOS.	06161	161	Zarza Capilla.
BADAJOS.	06162	162	Zarza, La.
CÁCERES.	10004	004	Acechuche.
CÁCERES.	10008	008	Alcántara.
CÁCERES.	10009	009	Alcollarín.
CÁCERES.	10013	013	Aldea del Obispo.
CÁCERES.	10017	017	Alía.
CÁCERES.	10019	019	Almaraz.
CÁCERES.	10026	026	Belvís de Monroy.
CÁCERES.	10028	028	Berrocalejo.
CÁCERES.	10030	030	Bohonal de Ibor.
CÁCERES.	10037	037	Cáceres.
CÁCERES.	10041	041	Caminomorisco.
CÁCERES.	10043	043	Campo Lugar.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
CÁCERES.	10057	057	Casas de Miravete.
CÁCERES.	10061	061	Ceclavín.
CÁCERES.	10073	073	Escurial.
CÁCERES.	10082	082	Garrovillas.
CÁCERES.	10085	085	Gordo, El.
CÁCERES.	10090	090	Guijo de Granadilla.
CÁCERES.	10109	109	Logrosán.
CÁCERES.	10112	112	Madrigalejo.
CÁCERES.	10116	116	Malpartida de Plasencia.
CÁCERES.	10118	118	Mata de Alcántara.
CÁCERES.	10120	120	Mesas de Ibor.
CÁCERES.	10121	121	Miajadas.
CÁCERES.	10124	124	Mohedas de Granadilla.
CÁCERES.	10131	131	Navalmoral de la Mata.
CÁCERES.	10140	140	Peraleda de la Mata.
CÁCERES.	10141	141	Peraleda de San Román.
CÁCERES.	10144	144	Pesga, La.
CÁCERES.	10160	160	Romangordo.
CÁCERES.	10170	170	Santiago del Campo.
CÁCERES.	10171	171	Santibáñez el Alto.
CÁCERES.	10173	173	Saucedilla.
CÁCERES.	10176	176	Serrejón.
CÁCERES.	10178	178	Talaván.
CÁCERES.	10182	182	Toril.
CÁCERES.	10186	186	Torrecillas de la Tiesa.
CÁCERES.	10193	193	Torreorgaz.
CÁCERES.	10195	195	Trujillo.
CÁCERES.	10197	197	Valdecañas de Tajo.
CÁCERES.	10199	199	Valdehúncar.
CÁCERES.	10207	207	Villa del Campo.
CÁCERES.	10216	216	Zarza de Granadilla.
CÁCERES.	10219	219	Zorita.
<i>Galicia</i>			
A CORUÑA.	15901	901	Cariño.
A CORUÑA.	15034	034	Dumbría.
A CORUÑA.	15045	045	Mazaricos.
A CORUÑA.	15061	061	Ortigueira.
A CORUÑA.	15071	071	Porto do Son.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
A CORUÑA.	15072	072	Rianxo.
A CORUÑA.	15073	073	Ribeira.
A CORUÑA.	15092	092	Vimianzo.
A CORUÑA.	15093	093	Zas.
LUGO.	27051	051	Ribadeo.
LUGO.	27061	061	Trabada.
OURENSE.	32062	062	Porqueira.
OURENSE.	32067	067	Rairiz de Veiga.
OURENSE.	32077	077	Sandiás.
OURENSE.	32090	090	Vilar de Santos.
OURENSE.	32032	032	Xinzo de Limia.
PONTEVEDRA.	36023	023	Guarda, A.
PONTEVEDRA.	36026	026	Marín.
PONTEVEDRA.	36028	028	Meis.
PONTEVEDRA.	36029	029	Moaña.
PONTEVEDRA.	36041	041	Poio.
PONTEVEDRA.	36038	038	Pontevedra.
PONTEVEDRA.	36045	045	Redondela.
PONTEVEDRA.	36048	048	Rosal, O.
PONTEVEDRA.	36053	053	Soutomaior.
PONTEVEDRA.	36054	054	Tomiño.
PONTEVEDRA.	36055	055	Tui.
PONTEVEDRA.	36058	058	Vilaboa.
PONTEVEDRA.	36060	060	Vilagarcía de Arousa.
<i>Illes Balears</i>			
ILLES BALEARS.	07013	013	Campos.
ILLES BALEARS.	07026	026	Eivissa.
ILLES BALEARS.	07022	022	Felanitx.
ILLES BALEARS.	07024	024	Formentera.
ILLES BALEARS.	07032	032	Maó-Mahón.
ILLES BALEARS.	07037	037	Mercadal, Es.
ILLES BALEARS.	07059	059	Salines, Ses.
ILLES BALEARS.	07048	048	Sant Josep de sa Talaia.
ILLES BALEARS.	07054	054	Santa Eulària des Riu.
<i>La Rioja</i>			
LA RIOJA.	26011	011	Alfaro.
LA RIOJA.	26036	036	Calahorra.
LA RIOJA.	26074	074	Hervías.

Provincia	Identificación municipio*	Identificación entidad	Nombre
LA RIOJA.	26087	087	Leiva.
LA RIOJA.	26089	089	Logroño.
LA RIOJA.	26150	150	Tormantos.
<i>Principado de Asturias</i>			
ASTURIAS.	33017	017	Castropol.
ASTURIAS.	33020	020	Corvera de Asturias.
ASTURIAS.	33024	024	Gijón.
ASTURIAS.	33025	025	Gozón.
ASTURIAS.	33056	056	Ribadesella.
ASTURIAS.	33070	070	Tapia de Casariego.
ASTURIAS.	33074	074	Vegadeo.
ASTURIAS.	33076	076	Villaviciosa.
<i>Región de Murcia</i>			
MURCIA.	30030	030	Cañada Hermosa.
<i>Comunidad de Madrid</i>			
MADRID.	28810	810	Algete.
MADRID.	28300	300	Aranjuez.
MADRID.	28500	500	Arganda del Rey.
MADRID.	28370	370	Chinchón.
MADRID.	28350	350	Ciempozuelos.
MADRID.	28380	380	Colmenar de la Oreja.
MADRID.	28211	211	El Escorial.
MADRID.	28901	901	Getafe.
MADRID.	28240	240	Hoyo de Manzanares.
MADRID.	28840	840	Mejorada del Campo.
MADRID.	28860	860	Paracuellos del Jarama.
MADRID.	28740	740	Rascafría.
MADRID.	28521	521	Rivas Vaciamadrid.
MADRID.	28830	830	San Fernando de Henares.
MADRID.	28729	729	Valdemanco.
MADRID.	28891	891	Velilla de San Antonio.»

* Código de identificación del municipio de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (código provincia + código municipio).

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de agosto de 2022.—El Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, Luis Planas Puchades.

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

13532 *Decreto-ley 8/2022, de 12 de julio, por el que se autoriza al Gobierno a prestar un aval a Circuits de Catalunya, SL, y un contraaval ante la entidad financiera garante, relativo al contrato de promoción de carrera con Formula One World Championship Limited (FOWC), para garantizar el pago de los derechos contractuales para la organización del Gran Premio Fórmula 1 de los años 2023 al 2026.*

El artículo 67.6.a) del Estatuto de autonomía de Cataluña prevé que los decretos ley sean promulgados, en nombre del rey, por el presidente o presidenta de la Generalitat.

De acuerdo con lo anterior, promulgo el siguiente Decreto ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Acuerdo del Gobierno aprobado el 23 de noviembre de 2021 autoriza la firma, por parte de Circuits de Catalunya, SL, del contrato de promoción de carrera en relación con el Gran Premio de España de Fórmula 1 como prueba del Campeonato del Mundo de Fórmula 1 2022-2026; del contrato de derechos del Circuito en relación con el Gran Premio de España de Fórmula 1 como prueba del Campeonato del Mundo de Fórmula 1 2022-2026, y del contrato de licencia de propiedad intelectual de la Fórmula 1 en relación con el material gráfico, material promocional y otros bienes inmateriales para el Gran Premio de España de Fórmula 1 2022-2026. Estos contratos se firmaron el 25 de noviembre de 2021.

En el contrato de promoción de carrera en relación con el Gran Premio de España de Fórmula 1 como prueba del Campeonato del Mundo de Fórmula 1 2022-2026 se prevé que, si no se suscribe una carta de crédito, el pago debe hacerse en un único plazo y, si hay carta de crédito, el canon se puede pagar en tres plazos. Por este motivo el promotor, Circuits de Catalunya, SL, debe procurar que la Generalitat de Catalunya emita una garantía gubernamental a favor de Formula One World Championship Limited (FOWC), a costa del promotor, que permitirá que tenga el derecho a ejecutar la garantía por los importes pendientes de pago.

La cláusula 28.1.b), del contrato de promoción de carrera con FOWC para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, establece que la mencionada garantía debe obtenerse antes del 1 de septiembre del año anterior al acontecimiento.

La cláusula 2.2 del mismo contrato, relativa a la vigencia, establece que los derechos concedidos al promotor en virtud del contrato actual serán operativos y ejecutables con respecto a los acontecimientos programados durante los años naturales del 2022 al 2026, ambos incluidos, con efectos a partir de la fecha efectiva de la firma.

Así mismo, la cláusula 2.3 establece que FOWC tiene el derecho de rescindir el contrato, sin causa y responsabilidad, exceptuando los derechos acumulados por cada parte, con efectos desde el 31 de diciembre de 2022, y comunicándolo al promotor. Esta comunicación se debe realizar no más tarde 31 de octubre de 2022, y se entiende que bajo esas circunstancias –y al amparo la cláusula 28.1.b)– el promotor queda liberado de su obligación de entregar la garantía del Gobierno con respecto al acontecimiento que se habría celebrado en el año 2023, con efectos desde la fecha en la que FOWC haya efectuado la mencionada notificación.

El artículo 40.7 de la Ley 1/2021, del 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2022, autoriza al Gobierno a prestar el aval a Circuits de Catalunya, SL, y el contraaval ante la entidad financiera garante, de acuerdo con el contrato de promoción de carrera con FOWC, con el fin de garantizar el pago de los

derechos contractuales para la organización del Gran Premio de la Fórmula 1 del año 2022, por un importe que no puede superar los 25.000.000,00 de dólares americanos;

Por Acuerdo del Gobierno de 11 de enero de 2022 se autoriza el otorgamiento del aval de la Generalitat de Catalunya a Circuits de Catalunya, SL, ante el contrato de promotor con FOWC, y se autoriza al consejero de Empresa y Trabajo a firmar el documento de compromiso de pago de los gastos relacionados con el Gran Premio de Fórmula 1 del año 2022. Así mismo, por Acuerdo del Gobierno de 15 de febrero de 2022 se autoriza el contraaval de la Generalitat de Catalunya ante la entidad financiera garante, para asegurar el pago de los derechos contractuales para organizar el Gran Premio de Fórmula 1 del año 2022;

Las leyes de presupuestos anuales y, en el caso de prórroga presupuestaria, los decretos ley de necesidades financieras publicados, han autorizado al Gobierno a prestar el aval a Circuits de Catalunya, SL, y el contraaval a la entidad financiera garante, ante el contrato de promoción de carrera con FOWC, con el fin de garantizar el pago de los derechos contractuales para la organización del Gran Premio de la Fórmula 1 para los años de celebración del acontecimiento;

La obligación de entregar una garantía del Gobierno solo se puede iniciar si existe una autorización legislativa previa, de acuerdo con lo que prevé la letra c) del artículo 5 del Decreto legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña, y ésta, de acuerdo con los contratos firmados, se debe obtener antes del 1 de septiembre del año 2022 y debe referirse a todas las cantidades que Circuits de Catalunya, SL, deba o incurra –en cualquier momento– a favor de la FOWC, en virtud del contrato actual o en relación con el mismo y con la licencia de propiedad intelectual de la Fórmula 1;

Por todo lo expuesto se considera que nos encontramos ante una situación que merece la consideración de urgente y necesaria, dada la necesidad de cumplir el plazo perentorio fijado en los contratos firmados, que finaliza el próximo día 1 de septiembre de 2022, y que por ello se considera que el único instrumento normativo que permite la aprobación requerida con la celeridad necesaria es el decreto ley;

Este Decreto ley incluye un artículo y una disposición final de entrada en vigor. El artículo único da respuesta a las necesidades financieras inaplazables de la entidad del sector público Circuits de Catalunya, SL, y prevé la autorización del aval y el contraaval ante la entidad financiera garante, por el contrato de promoción de carrera con FOWC, con el fin de garantizar el pago de los derechos contractuales para organizar el Gran Premio de la Fórmula 1 de los años 2023, 2024, 2025 y 2026;

Por lo tanto, en base a las competencias de la Generalitat previstas en el artículo 45 del Estatuto de autonomía de Catalunya, y en uso de la autorización que concede el artículo 64, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 13/2008, del 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno;

A propuesta del Consejero de Empresa y Trabajo y del Consejero de Economía y Hacienda, y previa deliberación del Gobierno, decreto:

Artículo único.

Se autoriza al Gobierno a prestar el aval a Circuits de Catalunya, SL, y el contraaval ante la entidad financiera garante, por el contrato de promoción de carrera con Formula One World Championship Limited (FOWC), con el fin de garantizar el pago de los derechos contractuales para la organización del Gran Premio de la Fórmula 1 de los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

El importe avalado no puede superar los 25.000.000,00 de dólares americanos para el año 2023; los 25.500.000,00 dólares americanos para el año 2024; los 26.500.000,00 dólares americanos para el año 2025, y 28.000.000,00 de dólares americanos para el año 2026.

Disposición final.

El presente Decreto ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Por lo tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea aplicable el presente Decreto ley cooperen en su cumplimiento, y que los tribunales y las autoridades a quienes corresponda lo hagan cumplir.

Barcelona, 12 de julio de 2022.—El Presidente de la Generalitat de Catalunya, Pere Aragonès i Garcia.—El Consejero de Empresa y Trabajo, Roger Torrent i Ramió.—El Consejero de Economía y Hacienda, Jaume Giró i Ribas.

*(Publicado en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8709, de 14 de julio de 2022.
Convalidado por la Resolución 450/XIV, del Parlament de Catalunya, publicada en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8718, de 27 de julio de 2022)*

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

13533 *Decreto-ley 9/2022, de 5 de julio, de medidas urgentes en materia de alquiler de vehículos con conductor.*

EL PRESIDENTE DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Sea notorio a todos los ciudadanos y ciudadanas que el Gobierno ha aprobado y yo, de acuerdo con el artículo 67.6.a del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo el siguiente Decreto ley.

PREÁMBULO

I

El artículo 169 del Estatuto de autonomía de Cataluña establece que corresponde a la Generalitat la competencia exclusiva sobre los transportes terrestres de viajeros por carretera que transcurran íntegramente en el territorio de Cataluña.

En ejercicio de esta competencia, la Generalitat de Catalunya, mediante el Decreto ley 5/2017, de 1 de agosto, de medidas urgentes para la ordenación de los servicios de transporte de viajeros en vehículos de hasta nueve plazas, fijó un conjunto de normas de ordenación de los servicios de transporte de viajeros, realizados en la modalidad de alquiler de vehículos con conductor, al amparo de las autorizaciones denominadas VTC.

Posteriormente, fue promulgado el Real Decreto-ley 13/2018, de 28 de septiembre, por el que se modifica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres, en materia de arrendamiento de vehículos con conductor.

De esta disposición normativa tiene una especial trascendencia la modificación del artículo 91 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres, que determina que la autorización de arrendamiento de vehículos con conductor de ámbito nacional habilita, exclusivamente, para realizar servicios de carácter interurbano.

Asimismo, cabe destacar la disposición adicional primera del citado Real decreto ley, precepto que habilita a las comunidades autónomas que, como Cataluña, son competentes para otorgar autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor para modificar las condiciones de explotación que dispone el artículo 182.1 del Reglamento de la Ley de ordenación de transportes terrestres, aprobado por Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre.

En este marco de transición normativa, se promulgó el Decreto ley 4/2019, de 29 de enero, de medidas urgentes en materia de transporte de viajeros mediante el alquiler de vehículos con conductor.

II

El Real Decreto-ley 13/2018, en su disposición transitoria única, establece que las autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley se sujetan, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la disposición normativa, a un régimen específico que implica que en este período transitorio sus titulares pueden seguir prestando, a su amparo, servicios de ámbito urbano.

Una vez próximo el momento en que habrá transcurrido el plazo de transitoriedad de cuatro años establecido por el Real Decreto-ley 13/2018, la Generalitat, como Administración competente en materia de transporte, debe arbitrar las medidas

pertinentes en relación con el alquiler de vehículos con conductor que se desarrollen en su ámbito territorial para la prestación de servicios de naturaleza urbana.

La urgencia de la regulación contenida en este Decreto ley se fundamenta, como ya sucedió con la promulgación de los dos decretos ley antes mencionados, en la necesidad de que Cataluña disponga de un nuevo instrumento normativo que permita, en esta ocasión, garantizar el mantenimiento de las actividades de alquiler de vehículos con conductor en el ámbito urbano, siempre de acuerdo con las condiciones que se determinen.

El hecho de que a partir de la fecha en la que se cumplen estos cuatro años los actuales titulares de autorizaciones de alquiler de vehículos con conductor no puedan seguir prestando servicios de carácter urbano justifica que el Gobierno haga uso de la facultad legislativa excepcional del decreto ley establecida en el artículo 64 del Estatuto de autonomía de Cataluña, dado que se da el supuesto de hecho que lo habilita, es decir, la necesidad extraordinaria y urgente de dictar una disposición legislativa de forma inmediata.

El vacío normativo que se genera en cuanto a la prestación de los servicios de alquiler de vehículos con conductor de naturaleza urbana, hace necesaria esta intervención normativa del poder ejecutivo para hacer frente a los objetivos de gobernabilidad.

Los objetivos de gobernabilidad que convergen en esta situación requieren este tratamiento normativo: se trata de articular, en el contexto competencial propio, las modificaciones legislativas necesarias para reaccionar frente al nuevo escenario de regulación del alquiler de vehículos con conductor.

En este aspecto, las medidas legislativas establecidas en este Decreto ley tienen una relación directa y congruente con la situación descrita y los términos en los que se quiere afrontar desde el Gobierno, es decir, garantizar que en los entornos urbanos se siga prestando este servicio de alquiler de vehículos con conductor.

En Cataluña, el alquiler de vehículos con conductor es una modalidad de transporte de viajeros en vehículos de hasta nueve plazas que debe prestarse tanto en el ámbito interurbano como en el urbano y que está sujeto a la obtención previa del título habilitante correspondiente.

III

El carácter de disposición normativa provisional que tiene el Decreto ley es consecuencia, por una parte, de que se encuentran pendientes de resolución judicial, tanto en los tribunales estatales como europeos, una serie de procedimientos que afectan a aspectos importantes del régimen jurídico aplicable a la actividad. Y, por otro, que la regulación definitiva de la actividad deberá ser establecida por una ley futura que regule de forma integral las actividades de transporte en vehículos de hasta nueve plazas, incluido el conductor.

Es por estos motivos que la vigencia de las autorizaciones de ámbito urbano se fija, en el artículo 6, en un plazo inicial de 2 años, a contar desde la fecha de su otorgamiento, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga establecida en el su apartado segundo, que determina que el citado plazo puede prorrogarse, por una sola vez, por 2 años más, si en este plazo no se ha aprobado una ley que, como se ha señalado, regule de manera integral el transporte con esta tipología de vehículos.

IV

Por lo que respecta a la estructura y contenido, este Decreto ley se estructura en 15 artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El artículo 1 del Decreto ley determina que su objeto es establecer condiciones para la realización de la actividad de alquiler de vehículos con conductor en Catalunya.

Y, en lo que se refiere a su ámbito de aplicación, este precepto dispone que el Decreto ley se aplica a los servicios de transporte de viajeros mediante el alquiler de vehículos con conductor de carácter urbano e interurbano que transcurran íntegramente en Catalunya.

Es de especial importancia el hecho de que se dé una cobertura legal a los servicios de transporte urbano que, de lo contrario, quedarían en una situación de vacío normativo que podría comprometer su existencia.

A este respecto cabe señalar que la regulación de las autorizaciones de alquiler de vehículos con conductor de ámbito urbano, partiendo de la base de las competencias locales reconocidas por el artículo 38.3 de la Ley 12/1987, de 28 de mayo, de regulación del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos a motor, tiene como objetivo fijar unos contenidos aplicables al conjunto de entes locales de Catalunya, a partir de los cuales éstos pueden desarrollar sus facultades de ordenación de la actividad si así lo estiman necesario y procedente.

En otros ámbitos del transporte, como es el caso de los servicios que se prestan con vehículos de hasta nueve plazas en la modalidad de taxi, ésta ha sido la forma en que se han ordenado las competencias en la materia. La Ley 19/2003, de 4 de julio, del taxi, también regula las licencias que otorgan los entes locales para el ejercicio de la actividad, de forma que, establecidos sus principios básicos, los entes municipal o metropolitano completan ésta regulación mediante ordenanzas que singularizan las condiciones en que debe prestarse el servicio en el ámbito territorial correspondiente.

Este régimen jurídico se ha convertido en pacífico a lo largo de los años que está vigente, sin que en ningún caso se haya planteado ningún conflicto derivado de una hipotética invasión competencial, por lo que se ha tomado de referencia.

De acuerdo con este punto de partida, el artículo 2 del Decreto ley establece, con carácter genérico, que la realización de la actividad de alquiler de vehículos con conductor requiere la obtención de una autorización emitida por la Administración competente en función del carácter urbano o interurbano del servicio a prestar.

Y, en concreto, en cuanto a los servicios de carácter interurbano, añade que pueden llevarse a cabo al amparo de las autorizaciones VTC otorgadas por la Administración de la Generalitat de Catalunya en uso de las facultades delegadas por la Administración General del Estado.

Es de especial importancia lo que determina el Decreto-ley cuando se trata de dar cobertura a la prestación de servicios de carácter urbano. El artículo 3 crea una nueva modalidad de autorización VTC, la de carácter estrictamente urbano. El precepto establece el principio general por el que el otorgamiento de las autorizaciones para la realización de alquiler de vehículos con conductor de carácter urbano corresponde a los ayuntamientos o entes metropolitanos legalmente constituidos.

Esta previsión se ajusta a la distribución competencial en la materia, y concretamente a lo que al respecto establece la Ley 12/1987, de 28 de mayo, de regulación del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos a motor, que en el apartado 3 de su artículo 38 declara de forma expresa que corresponde a los ayuntamientos o entes metropolitanos legalmente constituidos la ordenación y gestión de las diferentes modalidades de servicios urbanos de transporte con vehículos con capacidad máxima de hasta nueve plazas, incluida la del conductor, siempre que tengan origen y destino en el ámbito municipal o metropolitano.

El Decreto ley llena, aunque sea provisionalmente, el vacío regulatorio generado por la normativa estatal, con el establecimiento, en su artículo 4, de las condiciones para otorgar estas autorizaciones de ámbito urbano.

En primer término, se establece que las personas físicas o jurídicas solicitantes deben cumplir diversas condiciones. Es de especial trascendencia la que condiciona este otorgamiento a que sean titulares de una autorización de alquiler de vehículos con conductor VTC de ámbito estatal domiciliada en Catalunya, con un vehículo que haya sido adscrito como mínimo durante el último año a contar desde de la entrada en vigor de este Decreto ley.

La exigencia de disponer de una autorización VTC de ámbito estatal para acceder a la autorización urbana se justifica por la necesidad de optimizar la oferta actual de esta modalidad de servicios en el ámbito interurbano en Catalunya, por lo que no se incrementa innecesariamente el número de vehículos cuando éstos pueden hacer compatibles ambos ámbitos de actuación, urbano e interurbano, con el impacto directo en la presencia de flota en circulación, y con la prevención de duplicidades en beneficio de la reducción de emisiones contaminantes a la atmósfera, y la contribución también a limitar la congestión circulatoria en las ciudades.

En análogos términos, el precepto exige también haber prestado, con cada autorización de que se disponga, más de 100 servicios de alquiler de vehículos con conductor durante el último año a contar desde la entrada en vigor del Decreto ley. Esta circunstancia debe acreditarse mediante inscripciones en el registro de servicios o cualquier otra acreditación documental establecida en la normativa aplicable en la materia.

Los vehículos deben disponer de una clasificación ambiental de etiqueta 0, ECO o C. Esta exigencia se inscribe en un contexto de descarbonización de la movilidad al que no puede ser ajeno una actividad como el alquiler de vehículos con conductor.

Y, respecto a los conductores y conductoras, en primer término se establece un requerimiento cualitativo, el de estar en posesión del permiso de conducción de la clase B o superior, con al menos dos años de antigüedad y, en segundo término, se faculta las administraciones locales a fin de que puedan exigir condiciones formativas específicas adecuadas al ámbito territorial de que se trate.

Por último, para garantizar los derechos de los usuarios del servicio ante cualquier eventualidad, se establece que deban disponer de un seguro que cubra la responsabilidad civil por los daños que puedan sufrir los viajeros como consecuencia del transporte.

El régimen jurídico de las autorizaciones de ámbito urbano se completa con su intransmisibilidad establecida en el artículo 5, exceptuados determinados supuestos cuando se trata de un empresario individual, y de su vigencia, que se fija en un plazo inicial de dos años, prorrogables por dos años más en el supuesto establecido en el apartado segundo del artículo seis.

Hay que mencionar también, vinculado todavía al régimen jurídico de las autorizaciones de ámbito urbano, de la disposición transitoria del Decreto ley, que determina que las personas titulares de autorizaciones VTC vigentes a la entrada en vigor de este Decreto ley que quieran realizar, con el mismo vehículo, transporte urbano en un determinado ámbito territorial deben presentar la solicitud ante la Administración local competente en el plazo comprendido entre los días 1 y 30 de septiembre de 2022, y que esta Administración debe resolver en un período máximo de tres meses, siendo el silencio administrativo de carácter negativo.

Esta previsión temporal permite garantizar la continuidad de la prestación del servicio en un período razonable para la obtención de la nueva autorización de ámbito local.

V

Por lo que respecta a las condiciones de explotación de la actividad se regulan en el artículo 7, en términos análogos a los que fijó el Decreto ley 4/2019. Esta situación deriva de que esta disposición normativa se dictó en un contexto singular, el de la habilitación prevista en el Real Decreto-ley 13/2018 para el período de cuatro años mencionado, que deja de existir en el momento en que expira este plazo.

En consecuencia, es necesario prever normativamente de nuevo estas condiciones de explotación, que se reiteran en la medida en que pueden ser efectivas para garantizar la precontratación del servicio. En primer término, el artículo 7 del Decreto ley dispone que los servicios de arrendamiento de vehículos con conductor urbano e interurbano deben precontratarse con anterioridad a su prestación en los términos establecidos en el mismo.

A esta condición cabe añadir el hecho de que, de acuerdo con el precepto mencionado, los vehículos adscritos a las autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor no pueden circular, en ningún caso, por las vías públicas en busca de clientes ni propiciar la captación de viajeros que no hayan contratado previamente el servicio, y deben permanecer estacionados a tal efecto.

A tal fin, cuando no se hayan contratado previamente o no estén prestando servicio, los vehículos adscritos a las autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor permanecerán estacionados fuera de las vías públicas, en aparcamientos o garajes.

El necesario cumplimiento del requisito de la precontratación de los servicios hace que, para garantizarlo, el Decreto ley establezca que debe transcurrir un intervalo de tiempo mínimo de 15 minutos entre la contratación y la prestación efectiva del servicio, como medida objetiva.

Esta medida, como ya sucede con la regulación establecida en el Decreto ley 4/2019, se implanta de forma general en toda Cataluña, en términos de estricta proporcionalidad y de acuerdo con la legislación vigente en materia de unidad de mercado.

En cuanto a su necesidad y proporcionalidad, el establecimiento de este período temporal que debe transcurrir entre el momento en que se solicita el servicio y en el que éste se presta efectivamente, tanto para salvaguardar la protección de los usuarios, que deben poder tener identificado un tiempo mínimo para poder tomar una decisión sobre el servicio que han precontratado pero que no se les ha llegado a prestar todavía, como sucede en cualquier ámbito en el que se contratan servicios. Y, en segundo término, porque la Administración debe velar por su cumplimiento y debe disponer al efecto de elementos objetivables que garanticen el control efectivo de estas condiciones de prestación de los servicios.

En segundo término, se establece que los vehículos adscritos a las autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor no pueden circular, en ningún caso, por las vías públicas en busca de clientes ni propiciar la captación de viajeros que no hayan contratado previamente el servicio y deben permanecer estacionados al efecto.

A tal fin, cuando no se hayan contratado previamente o no estén prestando servicio los vehículos adscritos a las autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor permanecerán estacionados fuera de las vías públicas, en aparcamientos o garajes.

Por último, para regular el uso correcto de las nuevas tecnologías en la prestación de este servicio, para impedir la captación de viajeros que no hayan contratado previamente el servicio, se establece que la geolocalización que permite a los clientes ubicar previamente a la contratación vehículos disponibles adscritos a una autorización de arrendamiento de vehículos con conductor; se considera, a efectos de las condiciones de explotación del servicio, que propicia la captación de viajeros, y, por tanto, no puede practicarse.

Por lo que respecta a la Administración local, el mismo precepto establece que los entes locales, en ejercicio de sus competencias sobre la actividad de alquiler de vehículos con conductor, pueden establecer o modificar las condiciones de explotación del servicio en relación con aquellos que transcurran íntegramente dentro de su ámbito territorial, y singularmente pueden aumentar el intervalo de tiempo fijado en 15 minutos, siempre que lo hagan de forma justificada y proporcionada.

VI

En cuanto al control y régimen sancionador los artículos 10 a 14 del Decreto ley contienen las determinaciones relativas a los tipos infractores y a las sanciones que les corresponden, fundamentales para garantizar un control adecuado, mediante la inspección, de las condiciones establecidas en este Decreto ley para desarrollar la actividad.

Este régimen se completa con la previsión de que ante determinados hechos infractores pueda adoptarse la medida provisional de inmovilización del vehículo, e incluso la revocación de la autorización.

VII

El decreto ley es un recurso extraordinario al que debe recurrirse para abordar situaciones que realmente merecen la consideración de urgentes y convenientes. Esta disposición contiene aquellos aspectos estrictamente necesarios para poder ordenar adecuadamente el alquiler de vehículos con conductor, especialmente en lo que se refiere a los servicios de naturaleza urbana.

Dado que la aprobación de este Decreto ley no es incompatible con una futura regulación completa de la actividad de alquiler de vehículos con conductor, que despliegue de forma integral todos los aspectos normativos que deben definir esta actividad;

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalitat y del Gobierno;

Por todo lo expuesto, en uso de la autorización que concede el artículo 64 del Estatuto de autonomía de Cataluña, a propuesta del vicepresidente del Gobierno y consejero de Políticas Digitales y Territorio, y de acuerdo con el Gobierno, decreto:

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1.1 El objeto de este Decreto ley es establecer condiciones para la realización de la actividad de alquiler de vehículos con conductor en Cataluña.

1.2 Este Decreto ley se aplica a los servicios de transporte de viajeros mediante el alquiler de vehículos con conductor de carácter urbano e interurbano que transcurran íntegramente en Cataluña.

Artículo 2. *Autorización.*

La realización de la actividad de alquiler de vehículos con conductor requiere la obtención de una autorización emitida por la Administración competente en función del carácter urbano o interurbano del servicio a prestar.

La realización de servicios de carácter interurbano puede llevarse a cabo al amparo de las autorizaciones VTC otorgadas por la Administración de la Generalitat de Catalunya en uso de las facultades delegadas por la Administración General del Estado.

Artículo 3. *Autorización de ámbito urbano.*

3.1 El otorgamiento de las autorizaciones para la realización del alquiler de vehículos con conductor de carácter urbano corresponde a los ayuntamientos o entes metropolitanos legalmente constituidos de acuerdo con las condiciones establecidas en este Decreto ley y el resto de normativa aplicable en la materia.

3.2 Un vehículo no puede disponer de más de una autorización de alquiler de vehículos con conductor de ámbito urbano.

3.3 Los entes locales pueden aplicar una tasa por el concepto de emisión de las autorizaciones de transporte urbano.

Artículo 4. *Condiciones para el otorgamiento de las autorizaciones de ámbito urbano.*

4.1 El otorgamiento de las autorizaciones de alquiler con conductor en el ámbito urbano requiere que las personas físicas o jurídicas solicitantes cumplan las siguientes condiciones:

a) Ser titulares de una autorización de alquiler de vehículos con conductor VTC de ámbito estatal, domiciliada en Cataluña, con un vehículo que haya sido adscrito permanentemente como mínimo durante el último año a contar desde la entrada en vigor del mismo Decreto ley.

b) Haber prestado, con cada autorización de que se disponga, más de 100 servicios de alquiler de vehículos con conductor durante el último año a contar desde la entrada en vigor de este Decreto ley. Esta circunstancia se acreditará mediante

inscripciones en el registro de servicios o cualquier otra acreditación documental prevista en la normativa aplicable en la materia.

c) Disponer de los vehículos en régimen de propiedad o arrendamiento financiero en condiciones de prestar el servicio, con un permiso de circulación que indique como destino del vehículo el alquiler de vehículos con conductor, sin perjuicio de que los entes locales puedan establecer otras condiciones para la disposición de los vehículos.

d) Que el vehículo que se adscriba a la autorización de transporte de ámbito urbano tenga una longitud de al menos 4,90 m y que disponga de una clasificación ambiental de etiqueta 0 o ECO.

Excepcionalmente podrán admitirse vehículos con clasificación ambiental de etiqueta C si se acredita que estaba adscrito en los términos previstos en el apartado a) de este artículo.

En caso de sustitución de un vehículo por otro deberá llevar etiqueta 0 o ECO en todos los casos.

e) Que las personas conductoras estén en posesión del permiso de conducción de la clase B o superior, con al menos dos años de antigüedad, sin perjuicio de que las administraciones locales puedan exigir, cuando hayan sido fijadas, condiciones formativas específicas adecuadas al ámbito territorial de que se trate.

f) Disponer de un seguro que cubra hasta la cuantía de 50 millones de euros la responsabilidad civil por daños que pudieran producirse como consecuencia de la prestación del servicio.

g) No haber sido sancionadas, mediante una resolución firme en la vía administrativa, por la comisión de infracciones muy graves en la normativa reguladora de la actividad de alquiler de vehículos con conductor.

4.2 El titular de la autorización VTC debe haber cumplido con la obligación de comunicar a las entidades locales, cuando así lo hayan establecido reglamentariamente la realización de servicios urbanos y el cumplimiento de las normas locales durante los dos primeros años a partir de la entrada en vigor de los respectivos reglamentos.

Artículo 5. *Transmisión de las autorizaciones de ámbito urbano.*

5.1 Las autorizaciones de alquiler de vehículos con conductor de ámbito urbano cuando el titular es una persona física, pueden ser transmisibles *inter vivos* por una única vez y en casos de muerte, jubilación o incapacidad del titular, en favor de las personas que ostentan la condición de herederos forzosos.

5.2 Las autorizaciones de alquiler de vehículos con conductor de ámbito urbano no son transmisibles cuando el titular es una persona jurídica.

En el caso de personas jurídicas se considera como transmisión, y por tanto no permitido, el cambio de accionariado que permita al nuevo accionista tener el control mayoritario de la sociedad.

Artículo 6. *Vigencia de las autorizaciones de ámbito urbano.*

6.1 El plazo inicial de vigencia de las autorizaciones de alquiler con conductor de transporte urbano es de dos años, a contar desde la fecha de su otorgamiento.

6.2 El plazo de dos años de vigencia de las autorizaciones puede prorrogarse, por una sola vez, por dos años más, en caso de que en el plazo mencionado no se haya aprobado una ley que regule de forma integral las actividades de transporte de viajeros en vehículos de turismo en las modalidades de taxi y alquiler de vehículos con conductor.

6.3 En todo caso la vigencia de la autorización queda condicionada a que en todo momento se disponga de un vehículo, en los términos previstos en la letra c) del artículo 4.1, en régimen de propiedad o arrendamiento financiero, adscrito a la autorización en condiciones de prestar el servicio.

El incumplimiento de esta condición dará lugar a la revocación de la autorización.

6.4 La pérdida de los requisitos previstos en las letras a) y f) del artículo 4.1, dará lugar a la revocación de la autorización.

Artículo 7. *Condiciones de explotación de la actividad.*

7.1 Los servicios de arrendamiento de vehículos con conductor urbano e interurbano deben precontratarse con anterioridad a su prestación en los términos previstos en este Decreto ley.

7.2 Los vehículos adscritos a las autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor no pueden circular, en ningún caso, por las vías públicas en busca de clientes ni propiciar la captación de viajeros que no hayan contratado previamente el servicio y deben permanecer estacionados en ese efecto.

A tal fin, cuando no estén contratados previamente o prestando servicio, los vehículos adscritos a las autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor permanecerán estacionados fuera de las vías públicas, en aparcamientos o garajes.

7.3 A efectos de garantizar el cumplimiento de las condiciones de prestación del servicio y, en particular, de la precontratación, debe transcurrir un intervalo de tiempo mínimo de 15 minutos entre la contratación y la prestación efectiva de cada uno de los servicios urbanos o interurbanos a realizar.

En caso de que las empresas que prestan el servicio reconozcan al consumidor o persona usuaria un intervalo de tiempo para ejercer un derecho de cancelación o desistimiento, éste queda incluido en el intervalo mínimo señalado.

El prestador efectivo del servicio y, en su caso, la empresa de intermediación informarán correctamente al cliente sobre la obligación de que el servicio respete el intervalo mínimo de precontratación que sea exigible.

7.4 La geolocalización que permite a los clientes ubicar con carácter previo a la contratación los vehículos disponibles adscritos a una autorización de arrendamiento de vehículos con conductor se considera, a efectos de las condiciones de explotación del servicio, que propicia la captación de viajeros y, por tanto, no se puede practicar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, una vez contratado cada servicio la persona usuaria debe poder acceder a la información que identifique el vehículo que debe prestarle este servicio.

7.5 Los entes locales pueden fijar horarios obligatorios, con la determinación de los días hábiles para desarrollar la actividad y, en su caso, los períodos de descanso.

7.6 Los entes locales, en el ejercicio de sus competencias sobre la actividad de alquiler de vehículos con conductor pueden establecer o modificar las condiciones de explotación del servicio en relación con aquellos que transcurran íntegramente dentro de su ámbito territorial y singularmente pueden aumentar el intervalo de tiempo fijado en el artículo 7.3 de este Decreto ley de forma justificada y proporcionada.

Artículo 8. *Inspección.*

8.1 El personal con funciones de inspección nombrado por la Administración competente, a efectos del control de las condiciones de explotación establecidas en materia de arrendamiento de vehículos con conductor tienen, en los actos de servicio y en los actos motivados por éstos, la consideración de agentes de la autoridad en el ejercicio de sus funciones.

Este personal ejercerá las funciones inspectoras correspondientes y dará cuenta de las infracciones detectadas a los órganos administrativos competentes.

8.2 La función inspectora puede ser ejercida de oficio o a consecuencia de una denuncia formulada por una entidad, un organismo o una persona física o jurídica interesada.

8.3 Las personas físicas o jurídicas que llevan a cabo las actividades de alquiler de vehículos con conductor deben facilitar al personal de los servicios de inspección, en ejercicio de las funciones que les corresponden, las tareas de inspección de sus vehículos e instalaciones, el examen de la documentación y de los datos en formato digital vinculados con el ejercicio de la actividad, siempre que sea necesario para la

verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas por el presente Decreto ley, la normativa que lo desarrolle y el resto de normativa vigente.

8.4 Las actas extendidas por los servicios de inspección deben reflejar claramente las circunstancias de los hechos o actividades que pueden ser constitutivos de infracción, los datos personales del presunto infractor o infractora y de la persona inspeccionada, la conformidad o disconformidad motivada de las personas interesadas y las disposiciones que, en su caso, se consideren infringidas.

8.5 Los hechos constatados en las actas extendidas por el personal de la inspección tienen valor probatorio y gozan de presunción de veracidad, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar las personas interesadas en defensa de sus respectivos derechos o intereses.

8.6 El personal de los servicios de inspección debe poner en conocimiento de los órganos competentes los hechos que detecten en el ejercicio de su función que puedan ser constitutivos de infracciones de la normativa reguladora de otros sectores, especialmente en cuanto a los ámbitos social y laboral, fiscal y de seguridad vial.

Artículo 9. *Sujetos infractores.*

9.1 Son sujetos infractores:

a) La persona física o jurídica titular de la autorización, en el caso de las infracciones cometidas en los servicios de alquiler de vehículos con conductor amparados por la preceptiva autorización.

b) En las infracciones cometidas con ocasión de la realización del alquiler de vehículos con conductor llevado a cabo sin la cobertura de la preceptiva autorización administrativa habilitante, la persona física o jurídica propietaria o arrendataria del vehículo o titular de la actividad.

A los efectos previstos en este apartado, se considerará titular de la actividad a la persona física o jurídica que materialmente la lleve a cabo en nombre propio, la organice o asuma la correspondiente responsabilidad empresarial.

c) En el caso de las infracciones consistentes en la oferta de servicios de alquiler de vehículos con conductor sin disponer del título habilitante preceptivo para realizarlos, se considerarán responsables a las personas físicas o jurídicas que comercialicen u ofrezcan estos servicios de transporte y las personas físicas o jurídicas que materialmente lleven a cabo la prestación de los servicios de transporte.

d) La persona física o jurídica que utilice la autorización de otra y la persona a cuyo nombre se haya expedido la autorización, salvo que ésta última acredite que no ha dado su consentimiento, en el caso de las infracciones cometidas en servicios de alquiler de vehículos con conductor al amparo de autorizaciones expedidas a nombre de otras personas.

e) La persona física o jurídica a quien va destinado el precepto infringido o a quien las normas correspondientes atribuyan específicamente la responsabilidad, y, en general, terceras personas a cuya actividad no se refieren las letras a), b), c) y d) que lleven a cabo actividades reguladas por las disposiciones aplicables en materia de alquiler de vehículos con conductor.

9.2 La responsabilidad administrativa se exigirá a las personas físicas o jurídicas a las que se refiere el apartado 1, independientemente de que las acciones u omisiones de las que derive esta responsabilidad hayan sido materialmente realizadas por ellas o por el personal de su empresa, sin perjuicio de que puedan iniciar las acciones que a su juicio procedan contra las personas a las que sean materialmente imputables las infracciones.

9.3 La responsabilidad administrativa por las infracciones establecidas por el presente Decreto ley debe exigirse sin perjuicio de la que pueda corresponder por infracción de la legislación penal, de tráfico, laboral u otras que sean aplicables.

Artículo 10. *Infracciones.*

10.1 Son infracciones administrativas las acciones y omisiones que contravengan las obligaciones establecidas por este Decreto ley a título de dolo, culpa o simple negligencia.

10.2 Las infracciones de las normas reguladoras de los servicios de alquiler de vehículos con conductor se clasifican en muy graves, graves y leves.

10.3 Las normas de desarrollo de este Decreto ley pueden concretar las infracciones que éste establece y efectuar las especificaciones que, sin alterar la naturaleza de estas infracciones ni crear infracciones nuevas, contribuyan a identificar mejor las conductas sancionables.

Artículo 11. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

- a) Realizar servicios de alquiler de vehículos con conductor sin la preceptiva autorización administrativa habilitante.
- b) Realizar la actividad de arrendamiento de vehículos con conductor habiendo falsificado los documentos que sirvieron de base para su autorización.
- c) Ceder expresa o tácitamente los títulos habilitantes por parte de sus titulares, a favor de otras personas físicas o jurídicas.
- d) Contratar como portador o facturar en nombre propio servicios de arrendamiento de vehículos sin conductor sin ser previamente titular de la preceptiva autorización administrativa habilitante.
- e) Ofrecer servicios de alquiler de vehículos con conductor sin disponer del título habilitante preceptivo para realizarlos, tanto si la oferta se realiza de forma individual a un único destinatario, como si se hace pública para general conocimiento a través de cualquier medio.
- f) Prestar un servicio de alquiler de vehículos con conductor en un ámbito territorial que no se corresponda con el de la autorización administrativa habilitante.
- g) No llevar los distintivos previstos en este Decreto ley, o llevarlos de forma no conforme a las condiciones exigidas en el citado artículo.
- h) Incumplir las condiciones legales o reglamentariamente establecidas en relación con las autorizaciones administrativas habilitantes para la realización de servicios de alquiler de vehículos con conductor en lo que concierne al itinerario, los horarios y el calendario de prestación del servicio y las características técnicas del vehículo.
- i) Realizar servicios o actividades de transporte incumpliendo alguna de las condiciones exigidas para la obtención y mantenimiento de las autorizaciones administrativas habilitantes para la realización de servicios de alquiler de vehículos con conductor, que no se encuentren incluidas en el apartado anterior.
- j) Captar o recoger clientes con un vehículo adscrito a una autorización administrativa habilitante para la realización de servicios de alquiler de vehículos con conductor sin que estos clientes hayan contratado previamente el servicio.
- k) Realizar servicios de alquiler de vehículos con conductor sin respetar la antelación mínima preceptiva entre la contratación y la efectiva prestación del servicio.
- l) Circular por las vías públicas con un vehículo adscrito a una autorización administrativa habilitante para la realización de servicios de alquiler de vehículos con conductor en busca de clientes.
- m) Estacionar en la vía pública un vehículo adscrito a una autorización administrativa habilitante para la realización de servicios de alquiler de vehículos con conductor y propiciar la captación de clientes que no hayan contratado previamente el servicio.
- n) Utilizar herramientas de geolocalización que permitan a los clientes ubicar con carácter previo a la contratación los vehículos disponibles adscritos a una autorización de alquiler de vehículos con conductor.

o) No comunicar por vía electrónica los datos exigidos en el registro de comunicaciones de los servicios de arrendamiento de vehículos con conductor o comunicarlos de forma incorrecta o incompleta.

p) La salida de los vehículos dedicados al arrendamiento con conductor del lugar en el que habitualmente estén estacionados o su circulación sin disponer de la documentación exigible.

q) El incumplimiento de la obligación de suscribir los seguros preceptivos o tenerlos suscritos con una cobertura insuficiente.

r) Obstruir la actuación de los servicios de inspección de forma que se impida el ejercicio de las funciones que legal o reglamentariamente tienen atribuidas.

s) Prestar los servicios de alquiler de vehículos con conductor mediante personas distintas de la titular de la autorización administrativa habilitante o que no hayan sido contratadas por aquélla o que no dispongan del certificado de aptitud profesional legal o reglamentariamente exigible.

Artículo 12. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

a) Obstruir la actuación de los servicios de inspección, salvo que se den las circunstancias a las que se refiere el artículo 11.

b) Cualquier infracción especificada por el artículo 11, en caso de que, por la naturaleza, ocasión o circunstancia de los hechos sea calificable de grave. En este supuesto, será necesario justificar las circunstancias atenuantes de la infracción y motivar la correspondiente resolución.

c) No informar correctamente al usuario del tiempo mínimo de precontratación.

d) Utilizar herramientas para la contratación de clientes que hagan visible a la persona usuaria un tiempo de precontratación inferior al establecido.

Artículo 13. *Infracciones leves.*

a) No llevar a bordo del vehículo la documentación formal que sea exigible para acreditar la posibilidad legal de prestar el servicio, salvo que esta infracción deba ser calificada de muy grave, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.p).

b) No cumplir las normas generales de policía que se determinen legal o reglamentariamente, salvo que el incumplimiento sea calificado de infracción grave o muy grave.

c) Cualquiera de las infracciones a que se refiere el artículo 12, salvo que la naturaleza, ocasión o circunstancias de los hechos aconsejen no calificarlas como graves. En este supuesto, será necesario justificar las circunstancias atenuantes de la infracción y motivar la correspondiente resolución.

Artículo 14. *Sanciones.*

14.1 Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores se graduarán de acuerdo con la repercusión social del hecho infractor y su intencionalidad, con la naturaleza de los perjuicios causados, con especial atención a quienes afecten a las condiciones de competencia o a la seguridad, con la magnitud del beneficio ilícitamente obtenido, y con la reincidencia o habitualidad en la conducta infractora, según las siguientes reglas:

a) Se sancionarán con una multa de 201 a 300 euros las infracciones previstas en los puntos a), b) y c) del artículo 13.

b) Se sancionarán con una multa de 801 a 1.000 euros las infracciones previstas en los puntos a), b) c) y d) del artículo 12.

c) Se sancionarán con una multa de 1.001 a 2.000 euros las infracciones previstas en los puntos f), h), i), j), k), l), m), n), o), p) y s) del artículo 11.

d) Se sancionarán con una multa de 2.001 a 4.000 euros las infracciones previstas en los puntos g) y q) del artículo 11.

e) Se sancionarán con multa de 4.001 a 6.000 euros las infracciones previstas en los puntos a), b), c) d), e) y r) del artículo 11.

14.2 Se sancionarán con una multa de 2.001 a 6.000 euros las infracciones del apartado d) que se corresponden a las infracciones previstas en los puntos f), h), j), k), l), m), n), o) y p) del artículo 11, cuando el responsable de éstas ya haya sido sancionado, mediante una resolución que ponga fin a la vía administrativa, por la comisión de cualquier otra infracción muy grave de las previstas en esta norma en los 12 meses anteriores.

14.3 La imposición de tres sanciones en el período de dos años, mediante una resolución firme en la vía administrativa, por la comisión de las infracciones tipificadas en los puntos f), j), k), l), m), n), o) y p) del artículo 11, contado desde la imposición de la primera de éstas, en servicios realizados al amparo de una misma autorización de arrendamiento de vehículos con conductor, dará lugar a la revocación de ésta.

Artículo 15. *Medida provisional de inmovilización de los vehículos.*

15.1 Los agentes de la inspección del transporte y los cuerpos de seguridad encargados de su vigilancia deben ordenar la inmovilización inmediata del vehículo en caso de que se detecten conductas que constituyan infracciones muy graves, previstas en los puntos a), f), j), k), l), m), n) y o) del artículo 11.

A efectos de lo establecido en este apartado, los miembros de la inspección de transporte o los agentes encargados de la vigilancia del transporte deben retener la documentación del vehículo, incluida, en su caso, la correspondiente licencia o autorización para la prestación del servicio, hasta que se subsanen las causas que dieron lugar a la inmovilización.

Es responsabilidad del denunciado, en todo caso, la custodia del vehículo, de sus pertenencias y gastos que esta inmovilización pueda ocasionar, así como buscar los medios alternativos necesarios para hacer llegar a los viajeros a su destino. En caso de que no lo haga, estos medios podrán ser establecidos por la Administración. Los gastos generados por la adopción de estas medidas, en todo caso, correrán por cuenta del denunciado y no puede levantarse la inmovilización hasta que éste los abone.

15.2 La inmovilización debe realizarse en un lugar que reúna las suficientes condiciones de seguridad y que garantice la efectividad de la medida adoptada. No obstante, cuando la inmovilización del vehículo pueda acarrear un peligro para la seguridad, el transportista estará obligado a trasladar el vehículo hasta el lugar que designe la autoridad actuante. En caso de que no lo haga, esta medida puede ser adoptada por la fuerza actuante. Los gastos que puedan originar dichas operaciones, en todo caso, correrán a cargo del transportista, que deberá abonarlos como requisito previo a la devolución del vehículo.

15.3 La inmovilización de los vehículos se realizará de conformidad con las siguientes condiciones:

a) Los agentes de la inspección del transporte y los cuerpos de seguridad encargados de su vigilancia formularán la correspondiente denuncia y fijarán provisionalmente la cuantía de la sanción.

b) El importe de la sanción debe ser abonado en el momento de la denuncia en concepto de depósito y debe entregarse al denunciado el recibo de depósito de la cantidad correspondiente. Este depósito debe hacerse efectivo en euros, mediante una transferencia o con tarjeta de crédito.

La cantidad debe ser entregada como resultado del acuerdo que en definitiva adopte la autoridad competente, a la que debe remitirse esta cantidad con la denuncia.

c) Si se deja sin efecto la denuncia o se reduce el importe de la multa, debe ponerse a disposición del interesado o de su representante la cantidad que sea procedente en cada caso.

d) No podrá devolverse, en ningún caso, la documentación del vehículo o dejar sin efecto la medida cautelar de inmovilización del vehículo hasta que no se haga efectivo el importe provisional, en concepto de depósito, de la sanción.

Disposición adicional primera. *Control y registro de servicios.*

1. A efectos de control, los titulares de autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor urbanas e interurbanas, antes del inicio de cada servicio concreto que realicen al amparo de estas autorizaciones, tendrán que comunicar a la Administración, por vía electrónica, los siguientes datos:

- a) Nombre y número de identificación fiscal del arrendador.
- b) Nombre y número de identificación fiscal del intermediario.
- c) Lugar, fecha y hora de suscripción del contrato.
- d) Lugar, fecha y hora en que se inicie el servicio y lugar y fecha en que debe concluir.

Podrá omitirse la identificación del lugar de finalización del servicio cuando el contrato señale expresamente que este lugar será libremente determinado por el cliente durante la prestación del servicio.

- e) Matrícula del vehículo.

2. Los titulares de las autorizaciones de arrendamiento con conductor deberán dirigir sus comunicaciones al registro habilitado al efecto por el departamento de la Generalitat de Catalunya competente en materia de transportes.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los entes locales pueden crear sus propios registros de vehículos y servicios o realizar la tarea de control y acceder al registro de comunicaciones de servicios habilitado al efecto por el departamento de la Generalitat de Catalunya competente en materia de transportes.

Disposición adicional segunda. *Distintivos.*

1. Los vehículos con una autorización de alquiler de vehículos con conductor de clase VTC domiciliados en Cataluña deben disponer de un distintivo, que indica la clase de la autorización y el año y el mes de su caducidad, que debe coincidir con el visado de la autorización, de acuerdo con el modelo y las prescripciones que figuran en el Decreto ley 5/2017, de 1 de agosto, de medidas urgentes para la ordenación de los servicios de transporte de viajeros en vehículos de hasta nueve plazas.

Este distintivo debe ser colocado de forma que resulte visible en la parte inferior derecha del parabrisas delantero del coche.

2. Los entes locales pueden establecer un distintivo específico para los vehículos que dispongan de una autorización de ámbito urbano.

En caso de que no sea así, estos vehículos deben disponer del distintivo que indique el número de la autorización, de acuerdo con el formato y las prescripciones que figuran en el anexo de la Orden TES/31/2021, de 3 de febrero, por la que se establecen los distintivos de los vehículos de alquiler con conductor de la serie VTC domiciliados en Catalunya.

Este distintivo se colocará, de forma que resulte visible, en la parte inferior derecha del parabrisas delantero del vehículo.

Disposición adicional tercera. *Accesibilidad.*

La actividad de alquiler de vehículos con conductor debe cumplir lo que en cada momento determine la normativa en materia de accesibilidad.

Disposición transitoria. *Solicitud de las autorizaciones.*

La solicitud de autorizaciones de alquiler de vehículos con conductor de carácter urbano al amparo de este Decreto ley debe presentarse ante la Administración local competente en el plazo comprendido entre los días 1 y 30 de septiembre de 2022 y esta Administración debe resolver en un período máximo de tres meses. En caso de que no exista una resolución expresa la petición se entenderá desestimada por silencio negativo.

Los solicitantes podrán seguir prestando servicios de transporte urbano hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo que antes se emita la resolución denegatoria, o se produzca el silencio administrativo.

Las entidades locales podrán establecer las condiciones indispensables para asegurar la continuidad de la prestación del servicio, por el plazo máximo de un año desde la presentación de la solicitud, en caso de que en el momento de solicitar la autorización el peticionario no disponga del vehículo en las condiciones exigidas en el artículo 4 por circunstancias ajenas al solicitante, como en el caso de falta de disponibilidad del vehículo nuevo a adscribir a la autorización.

Disposición derogatoria.

Se derogan los artículos 1, 4 y 5 y las disposiciones adicional primera y segunda del Decreto ley 4/2019, de 29 de enero, de medidas urgentes en materia de transporte de viajeros mediante el alquiler de vehículos con conductor.

Disposición final primera. *Desarrollo.*

1. Se autoriza a la persona titular del departamento competente en materia de transportes para que dicte los actos y disposiciones reglamentarias que se consideren necesarios para el desarrollo de este Decreto ley.

2. En el plazo máximo de un año, a contar desde la entrada en vigor de este Decreto ley, el Gobierno impulsará un proyecto de Decreto que regule la actuación de las empresas mediadoras en la contratación de servicios de alquiler de vehículos con conductor, así como también la modificación del Decreto 314/2016, de 8 de noviembre, que regula las empresas mediadoras en el servicio de taxi, a fin de prever todos aquellos aspectos relacionados con el control de empresas mediadoras y el correspondiente régimen Sancionador aplicable a estas empresas mediadoras.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Este Decreto ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos y ciudadanas a los que sea aplicable este Decreto ley cooperen en su cumplimiento y que los tribunales y las autoridades a los que corresponda lo hagan cumplir.

Barcelona, 5 de julio de 2022.—El Presidente de la Generalitat de Catalunya, Pere Aragonès i Garcia.—El Vicepresidente del Gobierno y Consejero de Políticas Digitales y Territorio, Jordi Puigneró i Ferrer

(Publicado en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8704, de 7 de julio de 2022.
Convalidado por la Resolución 449/XIV, del Parlament de Catalunya, publicada en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8718, de 27 de julio de 2022)

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

13534 *Decreto-ley 10/2022, de 5 de julio, de modificación del Decreto-ley 4/2018, de 17 de julio, por el que se asume la gestión directa del servicio de abastecimiento de agua a poblaciones por medio de las instalaciones de la red de abastecimiento Ter-Llobregat de titularidad de la Generalitat y se crea el Ente de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat.*

EL PRESIDENTE DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Gobierno ha aprobado y yo, en nombre del Rey, y de acuerdo con el artículo 67.6.a) del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo el siguiente Decreto-ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 117 del Estatuto de autonomía de Cataluña (EAC) establece que corresponde a la Generalitat de Catalunya la competencia exclusiva en materia de aguas que pertenecen a cuencas hidrográficas intracomunitarias, que incluye, en cualquier caso, la organización de la Administración hidráulica de Cataluña.

Asimismo, el artículo 150 del EAC dispone que corresponde a la Generalitat, en materia de ordenación de su Administración, la competencia exclusiva sobre la estructura, la regulación de los órganos y directivos públicos y el funcionamiento y la articulación territoriales, y sobre las distintas modalidades organizativas e instrumentales para la actuación administrativa.

La producción y el suministro de agua potable para el abastecimiento de agua a poblaciones por medio de la red de abastecimiento Ter-Llobregat es un servicio público de interés de la Generalitat, y, por tanto, de su competencia, de conformidad con el artículo 34 del Texto refundido de la legislación en materia de aguas de Cataluña, aprobado por el Decreto legislativo 3/2003, de 4 de noviembre.

En cumplimiento de la disposición adicional sexta de la Ley 5/2017, de 28 de marzo, de medidas, fiscales, administrativas, financieras y del sector público y de creación y regulación de los impuestos sobre grandes establecimientos comerciales, sobre estancias en establecimientos turísticos, sobre elementos radiotóxicos, sobre bebidas azucaradas envasadas y sobre emisiones de dióxido de carbono, el Gobierno de la Generalitat aprobó el Decreto ley 4/2018, de 17 de julio, por el que se asume la gestión directa del servicio de abastecimiento de agua a poblaciones por medio de las instalaciones de la red de abastecimiento Ter-Llobregat de titularidad de la Generalitat y se crea el Ente de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (que en el tráfico utiliza el acrónimo ATL).

La naturaleza jurídica de ATL es la de entidad de derecho público de la Generalitat de Catalunya, de acuerdo con las previsiones del artículo 1.b.1 del Texto refundido de la Ley 4/1985, de 29 de marzo, del Estatuto de la empresa pública catalana, aprobado por el Decreto legislativo 2/2002, de 24 de diciembre, que somete su actividad en las relaciones externas, con carácter general, a las normas del derecho civil, mercantil y laboral que le sean aplicables, si bien algunas actuaciones quedan sometidas al derecho público.

La disposición adicional segunda de este Decreto ley 4/2018 regula la subrogación y, respecto al personal sujeto al Estatuto de los trabajadores, el apartado segundo indica que el personal sujeto al Estatuto de los trabajadores que en el momento de entrada en funcionamiento del Ente de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat preste servicios

en ATLL Concesionaria de la Generalitat de Catalunya, SA, queda integrado en el Ente, el cual se subroga de forma expresa respecto a las relaciones contractuales de carácter laboral de este personal con el mecanismo de sucesión de empresa previsto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores. El personal subrogado se integra en el Ente en la condición de personal laboral indefinido no fijo sin que adquiera la condición de empleado público.

En cumplimiento de esta disposición, 258 personas con una antigüedad media superior a los 20 años fueron subrogadas. En ese momento, se aplicaron las previsiones relativas a la sucesión de empresas, de tal forma que se consideró al personal como personal laboral indefinido y no fijo (PINF), y, por tanto, no adquiriría, por efecto de esta subrogación, la condición de trabajador público. Esta regulación era congruente con las disposiciones presupuestarias en ese momento vigentes (disposición adicional 26.^a de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2017), con el artículo 7 del mismo proyecto de Decreto ley que prevé que el personal debe ser seleccionado con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que son los propios del personal al servicio de las administraciones públicas, y con la doctrina del Tribunal Supremo en ese momento vigente (entre otras muchas, la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2021, rec. 4926/2018) que atribuía la condición de PINF a los trabajadores fijos subrogados.

Con posterioridad a esta asunción, el Tribunal Supremo (TS) ha dictado distintas sentencias de casación en unificación de doctrina, todas de 28 de enero de 2022 (recursos número 3781/2020, 3755/2020, 3772/2020, 3777/2020 y 3779/2020), que tienen por objeto relaciones laborales procedentes de empresas privadas que son asumidas por las administraciones públicas y otras entidades del sector público a raíz de la transmisión de una unidad productiva autónoma, lo que implica una subrogación al amparo del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores (ET).

Las sentencias analizan el tratamiento jurídico que se debe dar a los trabajadores que la Administración y su sector público subrogan y concluyen que, cuando una Administración pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo, es necesario mantener esta condición. Consideran que es inadecuado aplicar la categoría de personal indefinido no fijo, y que, si así se hiciera, se desconocerían las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, centros de actividad o partes de empresas o centros de actividad. El TS afirma que es contrario a la normativa comunitaria y, por tanto, también a la normativa laboral española, que una persona que tenía la condición de personal fijo (en la empresa privada) pase a ser considerada personal indefinido no fijo a raíz de un proceso de subrogación. Según el TS, en el caso de la subrogación del nuevo empresario en las relaciones laborales preexistentes, no puede admitirse una parcelación subjetiva o la minoración de los efectos, como sucede cuando la modalidad contractual se altera.

A raíz de estas sentencias, ATL ha recibido dos demandas de conflicto colectivo formuladas una primera por el sindicato IAC-CATAC y una segunda por un grupo de trabajadores, y, además, tiene abierto un proceso de mediación ante el Tribunal Laboral Catalán (TLC) a raíz de un tercer conflicto colectivo iniciado a instancia de la sección sindical de CC. OO. En este caso, las partes actoras solicitan que se reconozca la condición de relación laboral indefinida en el colectivo de personas trabajadoras que volvieron a integrarse dentro del sector público a raíz del cese de la prestación del servicio de abastecimiento de agua en alta por parte de la empresa concesionaria Aigües Ter-Llobregat, sociedad concesionaria de la Generalitat.

Del análisis de las sentencias referenciadas, resulta su aplicación al personal de ATL subrogado. La redacción literal de la disposición adicional segunda vigente, que prevé que el personal se subroga en la condición de personal laboral indefinido no fijo, impide a ATL llegar a una solución extraprocesal en los conflictos mencionados que permita que los trabajadores mantengan la condición de fijo que tenían antes de la subrogación,

siempre que las personas subrogadas continúen desarrollando las mismas funciones y, por tanto, se mantengan adscritas o relacionadas con la unidad productiva autónoma transmitida, condición que deriva de dichas sentencias.

Por tanto, dado lo expuesto, queda justificada la necesidad de modificar la disposición adicional segunda del Decreto ley 4/2018, de 17 de julio, con el fin de remover el obstáculo que se ha expuesto y, al mismo tiempo, evitar una sentencia desfavorable a los intereses de la Generalitat y de ATL. Dada la redacción vigente de la disposición adicional segunda del Decreto ley 4/2018, de 17 de julio, únicamente la modificación mediante un nuevo Decreto ley podría revertir esta situación.

En cualquier caso, como se ha expuesto, la aplicación de la modificación del Decreto ley 4/2018 que se aborda mediante este nuevo Decreto ley debe tener presente estas dos limitaciones: 1) únicamente afecta a aquel personal que procede de la sociedad concesionaria ATLL CGC, SA, en liquidación, que en el mes de marzo de 2019 tenía la condición de personal indefinido y que fue subrogado por la Generalitat; y 2) siempre que las personas subrogadas continúen adscritas o relacionadas con la unidad productiva que fue objeto de transmisión.

En otro orden de consideraciones, con la Resolución ACC/1618/2022, de 26 de mayo, por la que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de la ocupación temporal del personal laboral al servicio del Ente de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (ATL), se ha iniciado un proceso extraordinario de estabilización de las plazas de personal laboral estructural ocupadas de forma temporal. Este proceso se ampara en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que señala como fecha límite para efectuar la convocatoria el 31 de diciembre de 2022. La redacción literal de la disposición adicional segunda vigente, que prevé que el personal se subroga en la condición de personal laboral indefinido no fijo, comporta que las plazas que actualmente ocupa el personal subrogado se incluyan en este proceso extraordinario de estabilización, aunque la aplicación de la doctrina derivada de las sentencias del Tribunal Supremo referenciadas comportaría que estas plazas se excluyeran del proceso.

Ante esta situación, la urgencia en disponer de la regulación contenida en este Decreto ley deriva de la necesidad de dar una respuesta jurídica a la situación de estos trabajadores antes que el proceso extraordinario de estabilización concluya para evitar que acaben confluyendo dos procesos contradictorios y excluyentes: por un lado, un proceso de estabilización que incluya estas plazas, y, por el otro, unos pronunciamientos judiciales que comporten su exclusión.

Los proyectos de Ley, antes de poder ser presentados en el Parlament de Catalunya para su aprobación, aunque sea por el procedimiento de urgencia, requieren una tramitación previa, tal y como resulta del artículo 36 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalitat y del Gobierno, que regula la iniciativa legislativa del Gobierno. Dicha tramitación no permite afrontar con la rapidez necesaria la situación que debe resolver el Decreto ley, que es aclarar la calificación que corresponde a estos trabajadores antes que finalice el proceso extraordinario de estabilización.

Por tanto, la concurrencia del elemento causal, como son los pronunciamientos judiciales de enero de 2022, del elemento material, como es la importancia del servicio de abastecimiento de agua, del elemento temporal, como es la regularización de este personal antes que acabe el proceso de estabilización del empleo público, y del elemento final, que es cerrar correctamente el proceso de subrogación en su momento iniciado para cumplir el mandato parlamentario contenido en la Ley 5/2017, de 28 de marzo, acreditan la concurrencia del presupuesto de hecho habilitante.

Hay que añadir que concurren los factores de trascendencia social y económica del servicio que estos trabajadores prestan puesto que permiten la gestión directa de un servicio esencial que como tal ha sido expresamente formulado por el Parlament de Catalunya. Por todo lo expuesto, se concluye que queda fundamentada y justificada la concurrencia del presupuesto de hecho habilitante requerido por el artículo 64 del Estatuto de autonomía.

El proyecto de Decreto ley contiene únicamente un artículo que suprime el inciso del apartado segundo de la disposición adicional segunda del Decreto ley 4/2018 que establece que «El personal subrogado se integra en el Ente en la condición de personal laboral indefinido no fijo sin que adquiriera la condición de empleado público».

A la vista de todo lo expuesto, puede concluirse que el precepto que integra el Decreto ley es imprescindible y es el mínimo necesario para obtener el resultado deseado.

Así, se cumple la exigencia que exista una relación de congruencia y de sentido entre las medidas contenidas en el Decreto ley y la situación a afrontar surgida a raíz de las sentencias del Tribunal Supremo mencionadas.

Todo lo expuesto determina que sea imprescindible esta intervención normativa inmediata por parte del Gobierno, dado que la consecución de este objetivo imprescindible para satisfacer una necesidad social de primer orden con la celeridad requerida no puede ser atendida recurriendo al procedimiento legislativo ordinario.

Por tanto, en uso de la autorización contenida en el artículo 64 del Estatuto de autonomía de Cataluña, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalitat y del Gobierno, a propuesta de la consejera de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural y de acuerdo con el Gobierno, decreto:

Artículo único. *Modificación de la disposición adicional segunda, apartado 2, del Decreto ley 4/2018, de 17 de julio, por el que se asume la gestión directa del servicio de abastecimiento de agua a poblaciones por medio de las instalaciones de la red de abastecimiento Ter-Llobregat de titularidad de la Generalitat y se crea el Ente de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat.*

En la disposición adicional segunda, apartado 2, del Decreto ley 4/2018, de 17 de julio, se suprime el inciso siguiente:

«El personal subrogado se integra en el Ente en la condición de personal laboral indefinido no fijo sin que adquiriera la condición de empleado público.»

Disposición final. *Entrada en vigor.*

Este Decreto ley entra en vigor el mismo día de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea aplicable este Decreto ley cooperen en su cumplimiento o que los tribunales y autoridades a los que corresponda lo hagan cumplir.

Barcelona, 5 de julio de 2022.—El Presidente de la Generalitat de Catalunya, Pere Aragonès i Garcia.—La Consejera de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural, Teresa Jordà i Roura.

*(Publicado en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8704, de 7 de julio de 2022.
Convalidado por la Resolución 448/XIV, del Parlament de Catalunya, publicada en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8718, de 27 de julio de 2022)*

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

13535 *Decreto Legislativo 1/2022, de 26 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Instituto Catalán de Finanzas.*

EL PRESIDENTE DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

El artículo 67.6.a del Estatuto prevé que los decretos legislativos son promulgados, en nombre del Rey, por el Presidente o Presidenta de la Generalitat.

De acuerdo con lo anterior, promulgo el siguiente Decreto legislativo.

PREÁMBULO

La Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público, en su artículo 56, apartado 4, modifica la disposición final en el texto refundido de la Ley del Instituto Catalán de Finanzas –añadida por el artículo 123.6 de la Ley 5/2020, de 29 de abril–, y autoriza al Gobierno de la Generalitat de Catalunya para que, en el plazo de un año, a contar desde su entrada en vigor, elabore un nuevo texto refundido de la Ley del Instituto Catalán de Finanzas, en sustitución del texto refundido aprobado por el Decreto legislativo 4/2002, de 24 de diciembre, con facultad expresa de regularizar, aclarar y armonizar su contenido.

La refundición anterior, autorizada por la Ley 21/2001, de 28 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas, autorizó refundir en un texto único la Ley 2/1985, de 14 de enero, del Instituto Catalán de Finanzas, incorporando las modificaciones introducidas mediante dicha Ley de medidas fiscales y administrativas y las introducidas por las leyes de presupuestos posteriores a la entrada en vigor de la citada Ley, así como por la Ley 5/1996, de 20 de mayo, de modificación de la Ley 2/1985, de 14 de enero, la Ley 25/1998, de 31 de diciembre, de medidas administrativas, fiscales y de adaptación al euro, y la Ley 15/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas, que dieron lugar al Decreto legislativo 4/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Instituto Catalán de Finanzas.

Con posterioridad a la promulgación de aquel texto refundido, se han sucedido varias modificaciones del régimen jurídico de esta entidad, las cuales se incorporan al presente texto refundido:

- La Ley 7/2004, de 16 de julio, de medidas fiscales y administrativas.
- La Ley 7/2011, de 27 de julio, de medidas fiscales y financieras, que derogó una serie de sus preceptos y modificó otros.
- La Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos.
- El Decreto ley 2/2015, de 28 de julio, por el que se modifica parcialmente el texto refundido de la Ley del Instituto Catalán de Finanzas, aprobado por el Decreto legislativo 4/2002, de 24 de diciembre, que modificó de manera sustancial la regulación, ajustando su régimen jurídico al régimen privado y, especialmente, a los requerimientos sobre la gobernanza y la independencia del ente respecto de la Administración, que necesita para su actividad. Este último decreto ley sí fue convalidado por el Parlament de Catalunya, en sesión del 25 de agosto de 2015 de su Diputación Permanente.
- El Decreto ley 4/2015, de 29 de diciembre, de necesidades financieras del sector público y otras medidas urgentes en prórroga presupuestaria.
- La Ley 5/2017, de 28 de marzo, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público y de creación y regulación de los impuestos sobre grandes establecimientos comerciales, sobre estancias en establecimientos turísticos, sobre

elementos radiotóxicos, sobre bebidas azucaradas envasadas y sobre emisiones de dióxido de carbono.

– La Ley 5/2020, de 29 de abril, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público y de creación del impuesto sobre las instalaciones que inciden en el medio ambiente.

– La Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público.

– Ley 2/2022, del 3 de marzo, del Fondo Complementario de Riesgos de la Generalitat de Catalunya.

Toda esta serie de modificaciones sucesivas, aparte del impacto sustancial en su contenido, han causado que el Decreto legislativo 4/2002 tenga, además, un gran número de capítulos y artículos vacíos de contenido, y que sea conveniente proceder a una reordenación de dicha disposición, así como a ciertas homogeneizaciones de contenido, tanto en el sentido de dar más claridad a lo dispuesto en el mismo, como en el sentido de ofrecer una mejor sistematización, sin introducir en ningún caso modificaciones de fondo.

En el texto refundido que ahora se aprueba, de acuerdo con los criterios de ordenación y homogeneización propios de este tipo de texto normativo y para dar una mayor claridad al texto, se ha procedido a dar título a cada uno de los capítulos y artículos que lo componen, haciéndolo más claro y comprensible. En cuanto a la sistemática del nuevo texto refundido, éste se ha dividido en capítulos, siendo el capítulo primero el referente a su régimen jurídico, incluyendo los artículos 1 a 7; el capítulo segundo hace referencia a las funciones del Instituto Catalán de Finanzas (ICF), incorporando únicamente el artículo 8; el capítulo tercero regula los órganos de gobierno de la entidad, e incluye los artículos 9 a 17; y, finalmente, el capítulo cuarto hace referencia a los recursos del Instituto, incluyendo los artículos 18 y 19. Incluye, en último lugar, una disposición transitoria. Esta estructura es una actualización sistematizada de lo que era el contenido del hasta ahora vigente texto refundido de la Ley del ICF, manteniendo un orden similar a aquel.

En cuanto al cumplimiento de los principios de la buena regulación, con la aprobación de este nuevo texto refundido se da plena satisfacción a todos ellos: necesidad, en tanto que la actual aproximación jurídica al ICF resulta muy compleja por la dispersión normativa de los textos que a aquel hacen mención mediante modificaciones parciales del hasta ahora texto refundido, y con esta nueva regulación se simplifica notablemente el mejor conocimiento jurídico del ICF; la eficacia viene dada por la utilización al efecto que se acaba de mencionar de la única herramienta jurídica que permite llegar a los logros deseados de una forma sencilla y directa; la proporcionalidad, en tanto que se utiliza la herramienta más apropiada jurídicamente para los fines perseguidos; la seguridad jurídica queda salvaguardada mediante la utilización del procedimiento reglado y adecuado a la finalidad pretendida; la transparencia se entiende preservada mediante la información pública a la que el texto ha sido sometido con carácter previo a su aprobación, y, finalmente, la eficiencia queda totalmente protegida al conseguir un objetivo jurídicamente impactante mediante un procedimiento normativo claro, directo y específico a los efectos pretendidos.

En ejercicio de la delegación otorgada por la Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público, a propuesta del consejero de Economía y Hacienda, de acuerdo con el dictamen emitido por la Comisión Jurídica Asesora y con la deliberación previa del Gobierno, decreto:

Artículo único.

Se aprueba el texto refundido de la Ley del Instituto Catalán de Finanzas, que se publica a continuación.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados:

- a) El Decreto legislativo 4/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Instituto Catalán de Finanzas.
- b) El Decreto-ley 2/2015, de 28 de julio, por el que se modifica parcialmente el texto refundido de la Ley del Instituto Catalán de Finanzas, aprobado por el Decreto legislativo 4/2002, de 24 de diciembre.
- c) El artículo 22 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, de medidas fiscales y administrativas.
- d) El artículo 61, apartado 2 quarter de la disposición adicional sexta y la disposición derogatoria 1.f de la Ley 7/2011, de 27 de julio, de medidas fiscales y financieras.
- e) El artículo 73 y la disposición derogatoria segunda de la Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos.
- f) La disposición adicional segunda del Decreto-ley 4/2015, de 29 de diciembre, de necesidades financieras del sector público y otras medidas urgentes en prórroga presupuestaria.
- g) El artículo 189 de la Ley 5/2017, de 28 de marzo, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público y de creación y regulación de los impuestos sobre grandes establecimientos comerciales, sobre estancias en establecimientos turísticos, sobre elementos radiotóxicos, sobre bebidas azucaradas envasadas y sobre emisiones de dióxido de carbono.
- h) El artículo 123 de la Ley 5/2020, de 29 de abril, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público y de creación del impuesto sobre las instalaciones que inciden en el medio ambiente.
- i) El artículo 56 de la Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público.
- j) La disposición final primera de la Ley 2/2022, de 3 de marzo, de creación del Fondo Complementario de Riesgos de la Generalitat de Catalunya.

Disposición final.

Este Decreto legislativo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Por lo tanto, ordeno que toda la ciudadanía a la que sea de aplicación este Decreto legislativo coopere en su cumplimiento y que los tribunales y las autoridades a las que corresponda lo hagan cumplir.

Barcelona, 26 de julio de 2022.–El Presidente de la Generalitat de Catalunya, Pere Aragonès i Garcia.–El Consejero de Economía y Hacienda, Jaume Giró i Ribas.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL INSTITUTO CATALÁN DE FINANZAS

CAPÍTULO 1

Régimen jurídico

Artículo 1. *Naturaleza y normativa aplicable.*

1. El Instituto Catalán de Finanzas es una entidad con personalidad jurídica propia sometida al ordenamiento jurídico privado, de las previstas en el artículo 1.b.1 del texto refundido de la Ley 4/1985, de 29 de marzo, del Estatuto de la empresa pública catalana,

aprobado por el Decreto legislativo 2/2002, de 24 de diciembre, el cual será de aplicación en todo aquello que no sea incompatible con lo dispuesto en este texto.

2. El Instituto Catalán de Finanzas goza de patrimonio y tesorería propia y actúa para el cumplimiento de sus funciones con autonomía orgánica, financiera, patrimonial, presupuestaria, funcional y de gestión con plena independencia de las administraciones públicas y con sumisión a esta Ley y al resto del ordenamiento jurídico, sin perjuicio de que en su actividad se ajuste a las normas de derecho privado que le son de aplicación.

3. Al Instituto Catalán de Finanzas se le aplica la normativa específica de las entidades de crédito y, por tanto, se somete únicamente a la normativa de carácter básico y a la dictada por los organismos reguladores de la Unión Europea que le sea aplicable, atendiendo a su especial actividad y naturaleza.

Artículo 2. *Patrimonio.*

1. El Instituto Catalán de Finanzas puede, con plena independencia y sin otras autorizaciones que las de sus órganos de gobierno, adquirir, poseer, reivindicar, permutar, gravar o enajenar todo tipo de bienes, concertar créditos, hacer contratos y convenios, así como obligarse, interponer recursos y ejecutar las acciones establecidas por las leyes.

2. El Instituto Catalán de Finanzas, de acuerdo con el apartado anterior y sin autorización administrativa previa, puede disponer libremente de sus bienes, tanto inmuebles como muebles.

Artículo 3. *Criterios de actuación.*

En el ejercicio de sus funciones, el Instituto Catalán de Finanzas debe regirse por criterios de mercado.

Artículo 4. *Objetivos de financiación.*

1. La actuación del Instituto Catalán de Finanzas puede ir dirigida principalmente, pero no exclusivamente, a reforzar las pymes y la actividad industrial en Cataluña.

2. El Instituto Catalán de Finanzas debe gestionarse de manera que pueda garantizar su viabilidad económica.

Artículo 5. *Actuaciones concertadas y operaciones de derecho privado.*

1. Para cumplir sus funciones, el Instituto Catalán de Finanzas puede utilizar instrumentos de derecho público y privado y firmar convenios de colaboración, conciertos y protocolos de actuación con la Administración pública y con cualquier ente o institución pública o privada.

2. Las operaciones que el Instituto Catalán de Finanzas realice en cumplimiento de su actividad con personas físicas y con entidades jurídicas deben someterse a las normas de derecho privado, en las condiciones establecidas por el artículo 8.

Artículo 6. *Modalidades de inversión y gestión directa e indirecta.*

1. El Instituto Catalán de Finanzas es una entidad con ánimo de lucro cuya actividad consiste en la realización de aquellas actividades, operaciones y servicios propios del negocio de banca en general que le sean permitidas por la legislación de entidades de crédito vigente, así como las actividades de inversión en capital riesgo, todo sujeto a la normativa en materia de ayudas de estado.

La supervisión del Instituto Catalán de Finanzas, en cuanto al cumplimiento de la normativa que le es de aplicación, corresponde al departamento de la Generalitat de Catalunya competente en materia de economía y hacienda.

2. Asimismo, puede desarrollar todas las actividades relacionadas, total o parcialmente, de forma indirecta, a través de participaciones en otras entidades de idéntico o análogo objeto.

Artículo 7. *Reglas especiales de gestión y de las participadas.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 1, que somete a la entidad a la normativa aplicable a las entidades de crédito, son aplicables al Instituto Catalán de Finanzas las siguientes reglas:

a) El Gobierno de la Generalitat de Catalunya, a propuesta de la Junta de Gobierno del Instituto Catalán de Finanzas, debe aprobar la política de remuneraciones de los órganos de gobierno del Instituto. Los miembros de la Junta de Gobierno del Instituto que tengan la consideración de personal al servicio de la Administración de la Generalitat de Catalunya y su sector público quedan en todo caso sometidos a las disposiciones dictadas para este personal con carácter general.

b) La ley de presupuestos de cada ejercicio puede determinar, respecto de las disposiciones que contenga en materia de personal, aquellas a las que queda sometido explícitamente el Instituto Catalán de Finanzas y, por tanto, sólo le son aplicables las normas que especifica y expresamente estén dirigidas nominalmente al Instituto.

2. Las sociedades y las filiales del Instituto Catalán de Finanzas quedan sometidas al mismo régimen jurídico establecido para éste en el apartado 1, sin perjuicio de los requerimientos específicos de la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, en el caso de que formen parte del sector de administraciones públicas de la Generalitat de Catalunya, en los términos del sistema europeo de cuentas.

CAPÍTULO 2

Funciones

Artículo 8. *Funciones a desarrollar y limitaciones.*

1. El Instituto Catalán de Finanzas puede otorgar cualquier tipo de financiación a favor tanto de personas físicas, en el ejercicio de su actividad económica y profesional, como de personas jurídicas, públicas y privadas.

2. La financiación que se conceda se podrá destinar a cualquier finalidad lícita y a cualquier ámbito sectorial, con la excepción del sector de la promoción inmobiliaria, que no puede ser financiado por el Instituto Catalán de Finanzas, salvo que se trate de vivienda de protección oficial.

3. El Instituto Catalán de Finanzas concede financiación para actividades que se realizan en Cataluña, así como para actividades que se desarrollan fuera de este territorio. En este último caso, sin embargo, la empresa o el beneficiario afectado deben tener el domicilio social efectivo de la empresa cabecera del grupo en Cataluña y/o actividad significativa en Cataluña.

4. El Instituto Catalán de Finanzas puede constituir sociedades mercantiles y fondos de los que establece la normativa vigente y, en general, participar en cualquier tipo de entidad, tanto directamente como a través de sus filiales.

5. El Instituto Catalán de Finanzas, directamente o bien mediante cualquiera de sus filiales, puede asumir mediante encargo de gestión las tareas de ejecución de los instrumentos financieros de los diversos programas operativos de la Unión Europea, por acuerdo del Gobierno de la Generalitat. En todo caso, dicho acuerdo debe habilitar al Instituto para que pueda adoptar las medidas oportunas para asegurar la buena gestión de los instrumentos financieros del programa en cuestión.

CAPÍTULO 3

Órganos de gobierno

Artículo 9. *Órganos necesarios y opcionales.*

1. Los órganos de gobierno del Instituto son la Junta de Gobierno y el Consejero Delegado o la Consejera Delegada. La Junta de Gobierno puede constituir órganos desconcentrados, comisiones y comités ejecutivos y comités de inversiones, que pueden participar en el gobierno de la entidad en la medida de las competencias que les asigne.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, la Junta de Gobierno debe constituir todas aquellas comisiones y comités que se requieran de acuerdo con la normativa propia de las entidades de crédito, especialmente la comisión mixta de auditoría y control y la comisión de nombramientos y retribuciones. Adicionalmente, puede crear libremente todas aquellas otras que estime oportunas, en las que podrá delegar todas las competencias que así acuerde.

Artículo 10. *La Junta de Gobierno y el presidente o presidenta.*

1. La Junta de Gobierno está integrada por el presidente o presidenta, el consejero delegado o consejera delegada y un número de vocales no inferior a cinco ni superior a nueve. En todo caso, el número de vocales independientes, según la definición de los mismos establecida por la normativa aplicable a las entidades de crédito, debe ser mayoritario. Se puede nombrar un presidente o presidenta con facultades ejecutivas que asuma las funciones de consejero delegado o consejera delegada y, en especial, las previstas en los artículos 9 y 15, en cuyo caso el número máximo de vocales es de 10.

2. Al presidente o presidenta de la Junta de Gobierno que esta elige de entre sus miembros, le corresponde la representación ordinaria de la entidad en el orden judicial y en el extrajudicial.

3. Pueden asistir a las reuniones de la Junta de Gobierno, a instancias del presidente o presidenta o de la misma Junta, con voz y sin voto, los miembros de las comisiones y los comités, los directivos o cualquier otra persona que proceda.

4. Todos los miembros de la Junta de Gobierno son nombrados y separados libremente por el Gobierno, a propuesta de la persona titular del departamento competente en materia de economía y hacienda, con un informe previo favorable de la Comisión de nombramientos y retribuciones del Instituto.

Artículo 11. *Competencias de la Junta de Gobierno.*

Son competencias de la Junta de Gobierno:

a) Remitir la propuesta de presupuesto al departamento competente en materia de economía y hacienda, y elevar a la aprobación del Gobierno, mediante dicho departamento, las cuentas anuales de la entidad y la propuesta de aplicación de resultados.

b) Aprobar los contratos y las operaciones que firma el Instituto.

c) Decidir sobre el ejercicio de los derechos patrimoniales y económicos del Instituto, sobre las acciones judiciales que le corresponden y sobre el cumplimiento de sus obligaciones.

d) Tomar acuerdos y dar instrucciones generales sobre todas las cuestiones relacionadas con la organización, el funcionamiento y las relaciones jurídicas del Instituto.

e) Conocer la gestión del consejero delegado o consejera delegada y emitir opinión sobre esta, así como tomar los acuerdos de delegación de facultades en el mismo.

f) Emitir los informes que le piden el Gobierno o los departamentos mediante el departamento competente en materia de economía y hacienda.

Artículo 12. *Facultades del Presidente o Presidenta.*

El Presidente o Presidenta de la Junta, que tiene voto de calidad, convoca y preside las reuniones y tiene la iniciativa en las cuestiones que le deben ser sometidas.

Artículo 13. *Órganos delegados.*

1. La Junta de Gobierno puede constituir una o más comisiones ejecutivas, en las que puede delegar algunas o todas las competencias a que se refieren las letras b y d del artículo 11.

2. La Junta de Gobierno puede delegar también estas facultades en las direcciones y los comités a que se refiere la letra e del artículo 15.2, que deben dar cuenta del ejercicio de las funciones delegadas mediante el Consejero Delegado o Consejera Delegada.

3. El Consejero Delegado o Consejera Delegada depende directamente de la Junta de Gobierno. De acuerdo con las funciones establecidas por la presente ley, coordina la ejecución de los acuerdos y directrices de la Junta y pasa cuentas a la Junta de los resultados de la ejecución de las funciones que esta haya delegado en las comisiones ejecutivas, los comités y las direcciones a que se refiere la letra e del artículo 15.2.

Artículo 14. *Actos de los acuerdos y secretaría.*

1. Los acuerdos de la Junta de Gobierno y de las comisiones deben ser consignados en acta, que deben firmar el Secretario o Secretaria del Instituto y el Presidente o Presidenta de la Junta o de la comisión correspondiente.

2. El Secretario o Secretaria es nombrado libremente por la Junta de Gobierno y no tiene la consideración de miembro ni derecho de voto.

3. En caso de vacante, ausencia o enfermedad del Secretario o Secretaria designado por la Junta de Gobierno, debe sustituirle la persona que designe en cada caso el Presidente o Presidenta de la Junta de Gobierno o de la comisión correspondiente.

Artículo 15. *El Consejero Delegado o Consejera Delegada y sus funciones.*

1. El Consejero Delegado o Consejera Delegada es nombrado y separado libremente por el Gobierno, a propuesta de la persona titular del departamento competente en materia de economía y hacienda, y es quien debe asumir la representación ordinaria y extraordinaria del Instituto en cualquier ámbito y circunstancia. Para ello dispone de amplias facultades.

2. Son funciones del Consejero Delegado o Consejera Delegada:

a) La dirección y ejecución material de los acuerdos y las directrices de actuación aprobados por la Junta de Gobierno.

b) La coordinación y el control del ejercicio de las funciones delegadas por la Junta de Gobierno en los comités, las comisiones y las direcciones a que se refiere la letra e.

c) La representación del Instituto Catalán de Finanzas en las juntas generales de las sociedades mercantiles en las que participe directa o indirectamente, sin perjuicio de la representación del propio Instituto en los demás ámbitos que se acuerden.

d) La dirección superior y la contratación del personal del Instituto Catalán de Finanzas, así como la libre designación de los responsables de las diferentes áreas funcionales.

e) La organización y estructuración internas del Instituto Catalán de Finanzas, de acuerdo con las directrices aprobadas por la Junta de Gobierno, en las direcciones funcionales y los servicios, los comités ejecutivos y los comités de inversiones que considere más adecuadas para que se cumpla mejor la actividad ordinaria, con el nombramiento de las personas titulares y la determinación del régimen laboral.

f) El ejercicio de las facultades que le delegue la Junta de Gobierno.

Artículo 16. *Régimen de incompatibilidades.*

Los cargos de Presidente o Presidenta, de Consejero Delegado o Consejera Delegada y de vocal dominical de la Junta de Gobierno están sujetos al régimen de incompatibilidades de los altos cargos de la Administración de la Generalitat de Catalunya, y también a lo que la normativa vigente establezca para los órganos de administración de las entidades de crédito.

Artículo 17. *Transparencia y buen gobierno.*

El Instituto Catalán de Finanzas es un sujeto obligado por la legislación vigente en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, sin perjuicio del deber de reserva de información que impone la normativa legal aplicable a las entidades de crédito.

CAPÍTULO 4

De los recursos, la tramitación de las cuentas anuales y la garantía de las deudas

Artículo 18. *Recursos económicos para ejecutar sus funciones.*

Los recursos económicos del Instituto Catalán de Finanzas están constituidos por:

- a) La dotación inicial asignada por el Parlament de Catalunya.
- b) Las dotaciones con cargo al presupuesto de la Generalitat de Catalunya.
- c) Los bienes y valores que integran su patrimonio.
- d) Los productos y rentas derivados de su patrimonio.
- e) Los excedentes derivados de las operaciones del Instituto.
- f) Las emisiones de títulos de renta fija que se le autoricen, de acuerdo con las disposiciones que regulan esta materia.
- g) Las aportaciones de otras instituciones financieras, públicas o privadas, que se establezcan de acuerdo con las leyes o los convenios de financiación o de colaboración con el Instituto.
- h) Los depósitos que constituyan otras instituciones públicas y, eventualmente, instituciones privadas.
- i) Cualquier otro recurso que arbitre el Gobierno, atendiendo a las funciones propias del Instituto, de acuerdo con las bases de la ordenación general del crédito y la banca y con la ordenación de la política monetaria de la Unión Europea.

Artículo 19. *Formulación y aprobación de las cuentas anuales. Garantía de sus deudas y rendición de cuentas.*

1. El Instituto Catalán de Finanzas debe formular sus cuentas anuales y debe efectuar el registro contable de sus operaciones, de acuerdo con los criterios y las normas contables establecidos para las entidades de crédito.

2. La Junta de Gobierno debe elevar anualmente a la aprobación del Gobierno, mediante el departamento competente en materia de economía y hacienda, las cuentas anuales de la entidad y la propuesta de aplicación de resultados.

El Instituto Catalán de Finanzas tiene autonomía presupuestaria respecto de la Generalitat de Catalunya, que únicamente establecerá su límite máximo de endeudamiento anual, a efectos de disfrutar de su garantía, en las leyes de presupuestos respectivas. Este límite máximo de endeudamiento anual es igualmente la única limitación de tipo presupuestario que se aplica al Instituto en un contexto de prórroga presupuestaria.

3. Las deudas y las obligaciones que el Instituto Catalán de Finanzas adquiera para captar fondos disfrutarán ante terceros de la garantía de la Generalitat de Catalunya. Esta garantía es explícita, irrevocable, incondicional y directa.

4. El Instituto Catalán de Finanzas debe hacer llegar a la comisión del Parlamento competente en materia de economía y finanzas, por medio del consejero o la consejera competente en esta materia, durante el primer semestre de cada año, información agregada y sumaria del ejercicio anterior relativa a las características y el volumen de las operaciones de préstamo y aval que se han hecho, la incidencia sectorial y territorial que tienen y los resultados de la gestión.

Disposición transitoria.

Se confieren al Instituto Catalán de Finanzas, directamente o bien mediante cualquiera de sus filiales, las tareas de ejecución de los instrumentos financieros del Programa operativo de Cataluña FEDER 2014-2020 (Decisión CE 2015-894) en los términos del artículo 38.4.c) del reglamento (UE) número 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, y se le habilita para que adopte las medidas oportunas para asegurar la buena gestión de los instrumentos financieros de dicho programa.

(Publicado en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya» número 8719, de 28 de julio de 2022)

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

13536 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica la adjudicación de puesto de trabajo reservado al personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, por el sistema de libre designación.*

De conformidad con lo dispuesto en el apartado sexto del artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como en el artículo 46 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y en uso de las competencias conferidas en el Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, esta Dirección General acuerda publicar la adjudicación por el sistema de libre designación del puesto de Tesorería de la Diputación Provincial de Huelva, reservado al personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en los términos que se relacionan en el anexo adjunto.

La toma de posesión se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante esta Dirección General, o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en los artículos 10.1 i) y 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que se pudiera interponer.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Directora General de la Función Pública, María Isabel Borrel Roncalés, P.S. (Real Decreto 682/2021 de 3 de agosto), la Subdirectora General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones, Yolanda Dolores Martínez Sevilla.

ANEXO

Corporación: Ayuntamiento de Soria.

Denominación del puesto: Secretaría General.

Publicación, en extracto, de la convocatoria Resolución de 23 de mayo de 2022, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica la convocatoria para la provisión de puesto de trabajo reservado al personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, por el sistema de libre designación (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 130, de 1 de junio de 2022).

Resolución de adjudicación: Acuerdo de 15/07/2022 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Soria.

Adjudicatario: José Carlos Cabello Ruiz (DNI: **805***).

Subescala y categoría: Secretaría, categoría superior.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

13537 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica la adjudicación de puesto de trabajo reservado al personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, por el sistema de libre designación.*

De conformidad con lo dispuesto en el apartado sexto del artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como en el artículo 46 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y en uso de las competencias conferidas en el Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, esta Dirección General acuerda publicar la adjudicación por el sistema de libre designación del puesto de Director/a del Órgano de Contabilidad, Planificación Financiera y Tesorería del Ayuntamiento de Getafe, reservado al personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en los términos que se relacionan en el anexo adjunto.

La toma de posesión se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante esta Dirección General, o recurso contencioso - administrativo en el plazo de dos meses ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en los artículos 10.1 i) y 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que se pudiera interponer.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Directora General de la Función Pública, María Isabel Borrel Roncalés, P.S. (Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto), la Subdirectora General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones, Yolanda Dolores Martínez Sevilla.

ANEXO

Corporación: Ayuntamiento de Getafe.

Denominación del puesto: Director/a del Órgano de Contabilidad, Planificación Financiera y Tesorería.

Publicación, en extracto, de la convocatoria: Resolución de 2 de junio de 2022, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica la convocatoria para la provisión de puesto de trabajo reservado al personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, por el sistema de libre designación (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 142, de 15 de junio de 2022).

Resolución de adjudicación: Resolución de la Alcaldía de Getafe 29 de julio de 2022 de 29 de julio de 2022.

Adjudicataria: Marta San Pastor García (DNI: **105***).

Subescala y categoría: Subescala de Intervención-Tesorería, categoría Superior.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

13538 Orden EFP/783/2022, de 3 de agosto, por la que, a propuesta de la Consejería de Educación y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en ejecución de sentencia, se nombra funcionaria de carrera del Cuerpo de Maestros a doña Carmen Olmedo Lobatón.

La Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por Orden de 31 de marzo de 2017 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 6 de abril), publicada mediante Resolución de 6 de abril en el «Boletín Oficial del Estado» del 11, efectúa convocatoria de procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

Concluidas todas las fases del citado procedimiento selectivo, la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por Orden de 18 de julio de 2018 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 8 de agosto), declara aptos en la fase de prácticas y aprobados en el mismo a los aspirantes seleccionados, nombrados funcionarios en prácticas por Orden de 24 de julio de 2017 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 8 de agosto).

Por Orden de 30 de junio de 2021 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 15 de julio), de la Consejería de Educación y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en ejecución de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 158/2018, por la Sección 3.ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se modifica la Orden de 24 de julio de 2017, por la que se hacen públicas las listas del personal seleccionado en el procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros, incluyendo a doña Carmen Olmedo Lobatón en la lista de aspirantes seleccionados y nombrándola funcionaria en prácticas.

La Consejería de Educación y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por Orden de 22 de junio de 2022 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 8 de julio), modifica la Orden de 18 de julio de 2018 por la que se declara apto en la fase de prácticas al personal seleccionado para el ingreso en el Cuerpo de Maestros en el procedimiento selectivo, e incluye a doña Carmen Olmedo Lobatón, en la especialidad Audición y Lenguaje.

De conformidad con lo establecido en el artículo 32.1 del Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificado por corrección de errores del Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» de 26 de julio).

Vista la propuesta de la Consejería de Educación y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Este Ministerio, ha dispuesto:

Primero.

Nombrar funcionaria de carrera del Cuerpo de Maestros, especialidad Audición y Lenguaje, a doña Carmen Olmedo Lobatón, con Número de Registro de Personal ****976735 A0597, documento nacional de identidad *****9767 y una puntuación de 7,3798 puntos.

Segundo.

La señora Olmedo Lobatón, se considerará ingresada como funcionaria de carrera del Cuerpo de Maestros, con efectos de 1 de septiembre de 2018.

Madrid, 3 de agosto de 2022.—La Ministra de Educación y Formación Profesional, P.D. (Orden EFP/43/2021, de 21 de enero), el Subsecretario de Educación y Formación Profesional, Liborio López García.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

13539 Orden EFP/784/2022, de 3 de agosto, por la que, a propuesta del Departamento de Educación de la Comunidad Autónoma de Cataluña, se nombra personal funcionario de carrera del Cuerpo de Inspectores de Educación a los seleccionados en el procedimiento selectivo convocado por Resolución EDU/2655/2019, de 15 de octubre.

El Departamento de Educación de la Comunidad Autónoma de Cataluña, por Resolución EDU/2655/2019, de 15 de octubre («Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya» del 18), convocó concurso oposición para el acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación.

Concluidas todas las fases del citado procedimiento selectivo, el Departamento de Educación de la Comunidad Autónoma de Cataluña, por Resolución EDU/1912/2022, de 16 de junio («Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya» del 22), declara aptos en la fase de prácticas y aprobados en el mismo a los aspirantes seleccionados, nombrados funcionarios en prácticas por EDU/2639/2020, de 26 de octubre («Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya» del 29), que por tener concedido aplazamiento para la realización de prácticas, o por otras causas, no habían sido evaluados con el resto de los seleccionados.

De conformidad con lo establecido en el artículo 32.1 del Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley

Vista la propuesta del Departamento de Educación de la Comunidad Autónoma de Cataluña,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.

Nombrar funcionarios de carrera del Cuerpo de Inspectores de Educación a los seleccionados en el procedimiento selectivo convocado por Resolución EDU/2655/2019, de 15 de octubre, que aparecen relacionados a continuación, con indicación del Número de Registro Central de Personal y puntuación que les corresponde:

- Doña Monserrat Domingo Herraiz, con documento nacional de identidad *****5641, Número de Registro Personal *****564135 A0510 y una puntuación de 6,4054 puntos.
- Don Lluís Solà Descamps, con documento nacional de identidad *****5249, Número de Registro Personal *****524935 A0510 y una puntuación de 6,0647 puntos.
- Don Kenneth Martínez Molina, con documento nacional de identidad *****4257, Número de Registro Personal *****425702 A0510 y una puntuación de 5,3992 puntos.
- Don Albert Centellas Comellas, con documento nacional de identidad *****5206, Número de Registro Personal *****520635 A0510 y una puntuación de 5,3471 puntos.

Segundo.

Los nombrados a través de la presente Orden se considerarán ingresados como funcionarios de carrera del Cuerpo de Inspectores de Educación, con efectos de 1 de julio de 2022.

Tercero.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o bien podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Madrid, 3 de agosto de 2022.—La Ministra de Educación y Formación Profesional, P.D. (Orden EFP/43/2021, de 21 de enero), el Subsecretario de Educación y Formación Profesional, Liborio López García.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

13540 *Resolución de 1 de agosto de 2022, de la Subsecretaría, por la que se resuelve el concurso específico, convocado por Resolución de 13 de mayo de 2022, en el Instituto de Turismo de España, O.A.*

Por Resolución de 13 de mayo de 2022, de la Subsecretaría de («Boletín Oficial del Estado» núm. 128, de 30 de mayo de 2022), se convocó concurso específico para la provisión de puestos de trabajo en el Instituto de Turismo de España.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, valorados los méritos alegados por los concursantes y previa actuación de la Comisión de Valoración a la que hace referencia la base Séptima de la citada Resolución, este Ministerio acuerda la adjudicación de los puestos de trabajo contenidos en la misma.

En la tramitación del presente concurso se ha procedido a la valoración de los méritos de los participantes, tal y como prevé el título III, capítulo II, artículos 39 y siguientes del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y lo dispuesto en las bases de la convocatoria.

La resolución del concurso se dicta por delegación del Subsecretario de Industria, Comercio y Turismo, en los términos establecidos en el artículo 21.1.a).3.ª de la Orden ICT/111/2021, de 5 de febrero, por la que se fijan los límites para administrar los créditos para gastos y se delegan determinadas competencias en el ámbito del Departamento.

Se acuerda aprobar la propuesta elevada por la Comisión y resolver el mencionado concurso en los siguientes términos:

Primero.

Resolver la adjudicación de puestos de trabajo contenidos en los anexos I-A y I-B de esta resolución, y declarar desiertos los puestos de trabajo que se detallan en los mismos.

Segundo.

El plazo de toma de posesión del nuevo destino obtenido será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.

El plazo de toma de posesión comenzará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.

Contra la presente resolución se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que dicta el acto, en el plazo de un mes desde su publicación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos

meses desde su publicación, ante el órgano judicial competente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Madrid, 1 de agosto de 2022.–El Subsecretario de Industria, Comercio y Turismo, P.D. (Orden ICT/111/2021, de 5 de febrero), el Director General del Instituto de Turismo de España, Miguel Ángel Sanz Castedo

ANEXO I-A

Puesto adjudicado						Puesto de cese				Datos personales			
N.º	Organismo	Denominación del puesto	Niv.	GR/SB	Localidad/ Provincia	Organismo	Denominación del puesto	Niv.	Localidad/ Provincia	Apellidos y nombre	NRP	Cue.	GR/SB
1	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA U. DE APOYO DE LA D.G. INST. TUR. ESPAÑA.	CONSEJERO TECNICO/ CONSEJERA TECNICA (1830218).	28	A1	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST., COMERCIO Y TURISMO INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA U. DE APOYO DE LA D.G. INST. TUR. ESPAÑA.	CONSEJERO TECNICO/ CONSEJERA TECNICA (1830218).	28	MADRID.	NIETO-SANDOVAL SANSEGUNDO, MIGUEL.	***6844*35 A1111	1111	A1
2	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	JEFE/JEFA DE AREA DE PRODUCTOS TURISTICOS (1874711).	28	A1	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST., COMERCIO Y TURISMO S. DE E. DE TURISMO S.G. DE DESARROLLO Y SOSTENIB. TURISTICA.	JEFE/JEFA DE AREA DE DESARROLLO NUEVOS PRODUCTOS (3495231).	28	MADRID.	BRIALES CRISTOBAL, NATALIA.	***7123*02 A1111	1111	A1
3	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	JEFE/JEFA DE AREA DE PUBLICIDAD Y REDES SOCIALES (4543878).	28	A1	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST.,COMERCIO Y TURISMO INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	JEFE/JEFA DE AREA DE PUBLICIDAD Y REDES SOCIALES (4543878).	28	MADRID.	RUIZ GONZALEZ, CARLOS.	***5009*24 A1630	1630	A1
4	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	JEFE/JEFA DE AREA DE PRODUCTOS TURISTICOS (4667014).	28	A1	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST.,COMERCIO Y TURISMO INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	JEFE/JEFA DE AREA DE PRODUCTOS TURISTICOS (4667014).	28	MADRID.	GOZALO AUSIN, ANA CRISTINA.	***2166*02 A1111	1111	A1
5	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (3651922).	26	A1 A2	MADRID.	MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE BIBLIOTECA NACIONAL DE ESPAÑA O.A. DIRECCION DIVISION CULTURAL.	JEFE/JEFA DE SECCION DE EXPOSICIONES (2234382).	24	MADRID.	CATALINA BLASCO, ANA MARTA DE.	***3877*68 A0313	313	A2

Puesto adjudicado						Puesto de cese				Datos personales			
N.º	Organismo	Denominación del puesto	Niv.	GR/SB	Localidad/ Provincia	Organismo	Denominación del puesto	Niv.	Localidad/ Provincia	Apellidos y nombre	NRP	Cue.	GR/SB
6	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (4469732).	26	A1 A2	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST., COMERCIO Y TURISMO INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (4469732).	26	MADRID.	SAN GIL OTERO, ANGEL I.	***7789*46 A6316	6316	A2
7	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE MARKETING EXTERIOR DEL TURISMO.	SECRETARIO/ SECRETARIA DE SUBDIRECTOR GENERAL (5290724).	15	C1 C2	MADRID.					DESIERTA.			
8	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE CONOCIMIENTO Y ESTUD. TURISTICOS.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (2123332).	26	A1 A2	MADRID.	MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE BIBLIOTECA NACIONAL DE ESPAÑA O.A. DIRECCION DIVISION CULTURAL.	JEFE/JEFA DE SERVICIO DE PUBLICACIONES (4502574).	26	MADRID.	JIMENEZ MORALES, AMALIA.	***6086*02 A0313	313	A2
9	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE ESTRATEG. Y SERV.AL SECT.TURIST.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (4312372).	26	A1 A2	MADRID.	MINISTERIO DE TRANSPORT., MOV.Y AG. URB. CENTRO NACIONAL INFORMACION GEOGRAFICA DIRECCION.	JEFE/JEFA DE SECCION DE SISTEMAS INFORMATICOS (3050509).	24	MADRID.	SOTERES DOMINGUEZ, CAROLINA.	***2885*02 A1120	1120	A2
10	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE ESTRATEG. Y SERV.AL SECT.TURIST.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (4702951).	26	A1 A2	MADRID.					DESIERTA.			
11	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE ESTRATEG. Y SERV.AL SECT.TURIST.	SECRETARIO/ SECRETARIA DE SUBDIRECTOR GENERAL (5290723).	16	C1 C2	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST., COMERCIO Y TURISMO INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE ESTRATEG. Y SERV. AL SECT. TURIST.	SECRETARIO/ SECRETARIA DE SUBDIRECTOR GENERAL (5290723).	16.	MADRID.	PRIETO GONZALEZ, SHIRLEY MARIA.	***2748*24 A6032	6032	C2

Puesto adjudicado						Puesto de cese				Datos personales			
N.º	Organismo	Denominación del puesto	Niv.	GR/SB	Localidad/ Provincia	Organismo	Denominación del puesto	Niv.	Localidad/ Provincia	Apellidos y nombre	NRP	Cue.	GR/SB
12	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE GEST. ECON.-ADMTIVA. Y TECN.INF.	JEFE/JEFA DE AREA DE GESTION ECONOMICO-ADTVY Y FINANCIERA (2714406).	28	A1	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST.,COMERCIO Y TURISMO INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE GEST. ECON.-ADMTIVA. Y TECN. INF.	JEFE/JEFA DE AREA DE GESTION ECONOMICO-ADTVY Y FINANCIERA (2714406).	28.	MADRID.	LANUZA LAGUNILLA, PABLO.	***6809*68 A1111	1111	A1
13	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE GEST. ECON.-ADMTIVA. Y TECN.INF.	JEFE/JEFA DE AREA (775589).	28	A1	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST.,COMERCIO Y TURISMO INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE GEST. ECON.-ADMTIVA. Y TECN. INF.	JEFE/JEFA DE AREA (775589).	28.	MADRID.	CIMARRA GARCIA, JORGE.	***8338*24 A0605	605	A1
14	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE GEST. ECON.-ADMTIVA. Y TECN.INF.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (1187703).	26	A1 A2	MADRID.	MINISTERIO DE INDUST.,COMERCIO Y TURISMO INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE GEST. ECON.-ADMTIVA. Y TECN. INF.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (1187703).	26.	MADRID.	HERRERO CASADO, SARA.	***4969*24 A1122	1122	A2
15	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE GEST. ECON.-ADMTIVA. Y TECN.INF.	JEFE/JEFA DE SERVICIO (2618936).	26	A1 A2	MADRID.	MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE S. GRAL. DE CULTURA Y DEPORTE D.G. PATRIMONIO CULTURAL Y BELLAS ARTES S.G. DEL INST.DEL PATRIM. CULT. DE ESPAÑA.	JEFE/JEFA DE SERVICIO DE PROGRAM. Y SEGUIMIENTO IN (785533).	26.	MADRID.	MEDINA SANCHEZ-SECO, MARIA JOSE.	***7954*02 A1122	1122	A2

ANEXO I-B

Puesto adjudicado						Puesto de cese				Datos personales			
N.º	Organismo	Denominación del puesto	Niv.	GR/SB	Localidad/ Provincia	Organismo	Denominación del puesto	Niv.	Localidad/ Provincia	Apellidos y nombre	NRP	Cue.	GR/SB
1	INSTITUTO TURISMO ESPAÑA (TURESPAÑA), O.A. D.G. DEL INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA S.G. DE GEST. ECON.-ADMTIVA. Y TECN.INF.	JEFE/JEFA DE SECCION (3217995).	24	A1 A2	MADRID					DESIERTA.			

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

13541 *Resolución de 1 de agosto de 2022, de la Subsecretaría, por la que se resuelve parcialmente la convocatoria de libre designación, efectuada por Resolución de 8 de junio de 2022.*

De conformidad con los artículos 20.1.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y 38.2 del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, este Ministerio, ha dispuesto hacer pública la adjudicación parcial del puesto de trabajo especificado en el anexo a la presente resolución, que había sido convocado mediante Resolución de 8 de junio de 2022 («Boletín Oficial del Estado» núm. 142, de 15 de junio de 2022) para ser provisto por el procedimiento de libre designación.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el órgano que dicta el acto, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid o del que corresponda al domicilio del demandante, a elección del mismo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Madrid, 1 de agosto de 2022.–El Subsecretario de Industria, Comercio y Turismo, Pablo Garde Lobo.

ANEXO

Convocatoria: Resolución de 8 de junio (BOE de 15 de junio de 2022)

Puesto adjudicado			Puesto de procedencia			Datos personales adjudicatario/a			
Plaza	Puesto	Nivel	Ministerio, centro directivo, provincia	Nivel	Complemento específico	Apellidos y nombre	NRP	Gr./Sub.	Situación
	Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa								
	<i>Secretaría del Secretario General</i>								
1	5249548. Ayudante de Secretaría del Secretario General.	17	MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO. SECRETARIA GENERAL DE INDUSTRIA Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA. MADRID.	17	7.885,64	CIDONCHA FERNANDEZ,ISABEL	**64**3668 A1146	C2	Servicio activo.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE SANIDAD

13542 *Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Subsecretaría, por la que se resuelve la convocatoria de libre designación, efectuada por Resolución de 20 de junio de 2022, en la Organización Nacional de Trasplantes.*

Por Resolución de 20 de junio de 2022 («Boletín Oficial del Estado» del día 1 de julio), se anunció convocatoria pública para cubrir, por el sistema de libre designación, puesto de trabajo en este Departamento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.1.b) y c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Acreditada la observancia de lo previsto en el artículo 54 del Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, así como el cumplimiento por parte del candidato de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria y la idoneidad para el desempeño del puesto, de acuerdo con la valoración efectuada por el centro directivo del que depende el puesto de trabajo convocado, esta Subsecretaría dispone resolver la referida convocatoria en los términos que se expresan en el anexo.

El régimen de toma de posesión del nuevo destino será el establecido en el artículo 48, al que remite el 57, del reglamento general antes citado.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el órgano que dicta el acto, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien, directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid o del que corresponda al domicilio del demandante, a elección del mismo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Madrid, 2 de agosto de 2022.–La Subsecretaria de Sanidad, P. D. (Orden SND/1093/2021, de 7 de octubre), la Subdirectora General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios, María Begoña Laguna Gascón.

ANEXO

Convocatoria: Resolución de 20 de junio de 2022 (BOE de 1 de julio de 2022)

Puesto adjudicado				Puesto de procedencia			Datos personales adjudicatario/a				
Número de Orden	Código puesto	Puesto de trabajo	Nivel	Ministerio, centro directivo, provincia	Nivel	Cplmto. Especif.	Apellidos y nombre	NRP	Gr.	Crpo.	Situación
		Organización Nacional de Trasplantes									
		<i>Unidad de Apoyo</i>									
1	4792665	Secretario/Secretaria General.	30				Lebrato Rojo, Pablo	09*****24 A1209	A1	1111	Servicio en otras AA. PP.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

13543 *Resolución de 3 de agosto de 2022, de la Subsecretaría, por la que se resuelve la convocatoria de libre designación, efectuada por Resolución de 20 de mayo de 2022.*

Por Resolución de 20 de mayo de 2022 (BOE del 1 de junio) se convocó la provisión, por el procedimiento de libre designación, de puestos de trabajo en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 20.1.b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y previo cumplimiento de la tramitación que exige el capítulo III del título III del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo,

Esta Subsecretaría ha dispuesto:

Primero.

Resolver la referida convocatoria adjudicando los puestos de trabajo en los términos que se señalan en el anexo adjunto.

Segundo.

La toma de posesión del nuevo destino se realizará conforme a lo establecido en el artículo 48 del Reglamento anteriormente citado.

Tercero.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de su Comunidad Autónoma o del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a elección del recurrente, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 10.1.i) y 14.1.Segunda y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa o, potestativamente y con carácter previo, recurso administrativo de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que la dictó, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Madrid, 3 de agosto de 2022.–La Subsecretaria de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Verónica Ollé Sesé.

ANEXO

Convocatoria: Resolución de 20 de mayo de 2022 (BOE de 1 de junio de 2022)

Número orden	Puesto adjudicado					Destino de procedencia		Datos personales adjudicatario/a				
	Puesto	Código puesto	Nivel	Complem. Específico	Localidad	Ministerio, centro directivo, provincia	Nivel	Apellidos y nombre	NRP	Subgr.	Cuerpo o escala	Situación Administr.
	<i>Subdirección General de Análisis Migratorios</i>											
1	Subdirector Adjunto/Subdirectora Adjunta.	4989041	29	21.920,64	Madrid.	MINISTERIO DE INDUSTRIA COMERCIO Y TURISMO. MADRID.	28	RAMOS CHARBONNIER, MARIA	****2300*6 A0606	A1	0606	Activo.
	DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL DE LA INMIGRACIÓN											
	Subdirección General de Emergencias y Centros de Migraciones											
	<i>Centro de Acogida a Refugiados (Car). Valencia</i>											
2	Director/Directora.	5569964	29	17.561,32	Valencia.	CENTRO DE ACOGIDA A REFUGIADOS (CAR). VALENCIA.	29	BOIX GARCIA, RICARDO LEON	****8499*5 A6000	A1	6000	Activo.
	<i>Centro de Acogida a Refugiados (Car). Sevilla</i>											
3	Director/Directora	5441467	29	17.561,32	Sevilla.	CENTRO DE ACOGIDA A REFUGIADOS (CAR). SEVILLA.	29	CANO PEREZ, FRANCISCO JESUS	****3742*6 A1111	A1	1111	Activo.

AE: Administración del Estado.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

UNIVERSIDADES

13544 *Resolución de 27 de julio de 2022, de la Universidad de A Coruña, por la que se nombra Catedrática de Universidad a doña Nuria Begoña Calvo Babío.*

De conformidad con la propuesta de la Comisión designada para juzgar el concurso de acceso convocado por esta universidad por Resolución de 23 de mayo de 2022 (BOE del 2 de junio de 2022), para la provisión de la plaza número 22/002 de Catedrática de Universidad del área de conocimiento de «Organización de Empresas», departamento de Empresa de esta universidad, a favor de doña Nuria Begoña Calvo Babío, con DNI núm. ***1364** y una vez que la persona interesada acreditara los requisitos establecidos en la convocatoria.

Este rectorado, en el uso de las atribuciones que le confiere el artículo 20 de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y demás disposiciones que la desarrollan, ha resuelto nombrar a doña Nuria Begoña Calvo Babío, Catedrática de Universidad del área de conocimiento de «Organización de Empresas», departamento de Empresa de esta universidad.

En el plazo máximo de veinte días, a contar desde el día siguiente a la publicación de este nombramiento en el «Boletín Oficial del Estado», la persona candidata deberá tomar posesión de su destino.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer un recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, que se contarán desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, del 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Previamente, y con carácter potestativo, podrá interponer un recurso de reposición ante este Rectorado, en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (BOE de 2 de octubre de 2015).

A Coruña, 27 de julio de 2022.—El Rector, Julio Ernesto Abalde Alonso.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

UNIVERSIDADES

13545 *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Universidad de Alicante, por la que se nombra Catedrático de Universidad a don Frutos Carlos Marhuenda Egea.*

De conformidad con la propuesta elevada por la Comisión nombrada para juzgar la plaza de catedrático/a de Universidad (DF02997), convocada por Resolución de 1 de abril de 2022 (BOE de 13 de abril de 2022), del área de conocimiento de Bioquímica y Biología Molecular, Departamento de Agroquímica y Bioquímica, y presentada por el interesado la documentación a que hace referencia la base novena de la convocatoria;

Este Rectorado, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y demás disposiciones que la desarrollan, ha resuelto nombrar a don Frutos Carlos Marhuenda Egea, catedrático de Universidad del área de conocimiento de Bioquímica y Biología Molecular, adscrita al departamento de Agroquímica y Bioquímica.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede el interesado interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de los de Alicante que resulte competente, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de su publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 6.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, y potestativamente podrán interponer recurso de reposición en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de la presente, ante el Rector, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015.

Alicante, 28 de julio de 2022.—La Rectora, Amparo Navarro Faure.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

UNIVERSIDADES

13546 *Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Universidad de La Rioja, por la que se nombra Profesora Titular de Universidad a doña María del Pilar García del Moral Zabala.*

De conformidad con la propuesta formulada por la Comisión constituida para juzgar el concurso convocado por Resolución del Rector de la Universidad de La Rioja de fecha 22 de abril de 2022, para la provisión de plaza de Profesor Titular de Universidad en el área de conocimiento de Física Aplicada, una vez acreditado por la concursante propuesta que reúne los requisitos exigidos por la legislación vigente, y teniendo en cuenta que se han cumplido los trámites reglamentados, este Rectorado, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y demás disposiciones que la desarrollan, ha resuelto nombrar a:

María del Pilar García del Moral Zabala, con NIF n.º ***6177**, Profesora Titular de Universidad en el área de conocimiento de Física Aplicada, adscrita al Departamento de Química de la Universidad de La Rioja (plaza n.º 115/2022).

En el plazo máximo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del nombramiento en el «Boletín Oficial del Estado», los interesados deberán tomar posesión de su destino.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Logroño, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, puede optarse por interponer recurso de reposición ante el Rector de la Universidad de La Rioja, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», en cuyo caso no podrá interponerse el recurso contencioso-administrativo anteriormente mencionado en tanto no recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Logroño, 2 de agosto de 2022.–El Rector, P.S. (Resolución de 11 de febrero de 2021), la Vicerrectora de Ordenación Académica y Profesorado, Eva Sanz Arazuri.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

13547 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica la resolución que declara desierta la convocatoria para la provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, por el sistema de libre designación.*

De conformidad con lo dispuesto en el apartado sexto del artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como en el artículo 46 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y en uso de las competencias conferidas en el Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, esta Dirección General acuerda publicar la resolución que declara desierta la convocatoria para la provisión por el sistema de libre designación del puesto de Secretario Técnico de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santander, reservado al personal de Administración Local con habilitación de carácter nacional, en los términos contemplados en el anexo adjunto.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante esta Dirección General, o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en los artículos 10.1.i) y 14.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que se pudiera interponer.

Madrid, 4 de agosto de 2022.—La Directora General de la Función Pública, María Isabel Borrel Roncalés, P.S. (Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto), la Subdirectora General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones, Yolanda Dolores Martínez Sevilla.

ANEXO

Corporación: Ayuntamiento de Santander.

Denominación del puesto: Secretario Técnico de la Junta de Gobierno Local.

Publicación íntegra de la convocatoria: Resolución de 24 de marzo de 2022, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se publica, en extracto, la convocatoria para la provisión de puestos de trabajo reservado al personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional por el sistema de libre designación (publicada en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 78, de 1 de abril de 2022).

Resolución que declara desierta la convocatoria: Decreto de la Alcaldía del Ayuntamiento de Santander, de 26 de mayo de 2022.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

13548 *Resolución 604/2022, de 6 de julio, de la Dirección Gerencia de la Organización Sanitaria Integrada Bidasoa, por la que se convoca concurso para la provisión de puesto de trabajo de Jefe/a de Sección Sanitaria de Oftalmología.*

Encontrándose vacante el puesto de Jefe/a de Sección Sanitaria de Oftalmología en la Organización Sanitaria Integrada Bidasoa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 Norma Común Tercera de la Ley 8/1997 de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, en el Decreto 186/2005, de 19 de julio, por el que se regulan los puestos funcionales de Osakidetza, en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y en el 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, esta Dirección Gerencia acuerda anunciar convocatoria pública para la provisión del puesto referido, por el procedimiento de concurso, con arreglo a las siguientes

Bases

1. Requisitos de participación

Podrán participar en esta convocatoria quienes acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos el último día del plazo de presentación de solicitudes:

- a) Ser personal estatutario, funcionario o laboral fijo en cualquier organización de servicios de Osakidetza, o ser personal estatutario fijo de las Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud, y hallarse en situación de servicio activo u otra situación administrativa que conlleve reserva de puesto respecto a una categoría perteneciente al grupo profesional A1.
- b) Hallarse en posesión de la titulación y especialidad correspondiente al puesto convocado.
- c) Experiencia profesional mínima de tres años en puesto de la especialidad correspondiente.

2. Publicación de la convocatoria

La presente resolución será publicada íntegramente en el «Boletín Oficial del País Vasco» (BOPV), en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), así como en la página web de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

3. Plazo y presentación de solicitudes

Las personas interesadas deberán dirigir sus solicitudes a la Dirección de Personas de la Organización Sanitaria Integrada Bidasoa de Osakidetza-Servicio vasco de salud, Finca Zubieta Barrio Mendelu s/n, 20280 Hondarribia, dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la fecha de la última publicación de la presente Resolución de convocatoria en los Boletines Oficiales correspondientes. También podrán presentarse en la forma establecida en el artículo 16 de la Ley 39/2015,

de 1 de octubre, y del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las personas interesadas deberán presentar su solicitud con todos sus datos personales, acompañada de su *curriculum vitae* (CV) documentado en la Dirección de Personas de la Organización Sanitaria Integrada Bidasoa.

La documentación deberá contener:

- Fotocopia compulsada del DNI, pasaporte o permiso de conducir.
- Fotocopia compulsada del nombramiento de personal funcionario o estatutario o, en su caso, del documento que acredite la condición de laboral fijo.
- Fotocopia compulsada de la titulación exigida.
- Certificación original actualizada de los servicios prestados, con expresión de la categoría a la fecha de publicación de esta resolución de convocatoria en el BOPV.
- Memoria-Proyecto de Gestión de la Sección cuya cobertura se pretende.
- Fotocopia compulsada de todos los documentos que acrediten los méritos valorables.

No será preciso acreditar en la forma indicada previamente aquéllos extremos que consten debidamente validados en la aplicación informática corporativa de CV de Osakidetza, si bien esta circunstancia deberá hacerse constar en la solicitud.

4. *Relación provisional de personas admitidas y excluidas*

Concluido el plazo de presentación de solicitudes, el Director Gerente de la Organización Sanitaria Integrada Bidasoa, mediante Resolución, hará pública, en la página web de Osakidetza, la relación provisional de personas admitidas y excluidas al proceso, con indicación de la causa de exclusión.

Las personas aspirantes excluidas dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la precitada resolución, para la presentación de reclamación a la misma.

Si la causa de exclusión lo fuere por un defecto subsanable, mediante la publicación de la relación provisional se requerirá a las personas interesadas para que en el plazo de diez días hábiles subsanaren las deficiencias observadas o acompañaren los documentos preceptivos, con indicación de que si así no lo hicieren se acordará su exclusión definitiva del proceso.

5. *Relación definitiva de personas admitidas y excluidas, y la composición de la comisión de Valoración*

Transcurrido el plazo de reclamaciones y/o subsanación de solicitudes, el Director Gerente publicará mediante Resolución, en los mismos lugares indicados en el párrafo anterior, la relación definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas al proceso, junto con la composición de la Comisión de Valoración. Contra la citada Resolución cabrá interponer Recurso de alzada ante la Dirección General del Ente Público en el plazo de un mes desde su publicación en la página web. Asimismo, esta Resolución será notificada a los candidatos del proceso.

La Comisión de Valoración estará presidida la Directora Médica, e integrada por Jefe de Servicio Corporativo de la Dirección General de Osakidetza y la Directora de Personas (que actuará como Secretaria con voz y voto). Todos ellos deberán reunir la condición de personal estatutario fijo, funcionario de carrera o laboral fijo del mismo nivel de titulación que el puesto convocado.

Asimismo, integrarán la comisión tres vocales, uno de ellos designado por el IVAP, que deberán ostentar la titulación y la especialidad exigida a los candidatos, reunir la condición de personal estatutario fijo, funcionario de carrera o laboral fijo y ostentar puesto funcional de igual o superior rango jerárquico al convocado.

Por cada miembro titular de la comisión se nombrará un suplente que actuará en ausencia del anterior y deberá reunir los requisitos establecidos para los miembros titulares. En el caso de ser necesario podrá ser designado como miembro del Tribunal su equivalente de cualquier otra organización de servicios de Osakidetza.

Todos los miembros de la Comisión de Valoración pertenecerán a la misma a título individual. En su funcionamiento, serán independientes y actuarán amparados por la discrecionalidad técnica, sin perjuicio de su sometimiento a derecho.

Su composición responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, siempre que las circunstancias lo permitan, considerándose que existe una representación equilibrada cuando cada sexo esté representado al menos al cuarenta por ciento.

Las personas que integren la comisión deberán abstenerse de actuar, notificándolo a la autoridad convocante, cuando concurra en las mismas alguna de las circunstancias contempladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En los mismos supuestos, las personas participantes en el proceso podrán, en cualquier momento, promover recusación, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del citado texto legal. Asimismo, la Comisión de Valoración ajustará su actuación a las reglas determinadas en los artículos 15 a 24 de la citada Ley 40/2015.

Todos los miembros de la Comisión de Valoración tendrán voz y voto siendo los acuerdos de la misma adoptados por mayoría de votos y recogidos en un acta dictada al efecto.

La comisión actuará con plena autonomía funcional, velando por la legalidad del procedimiento y siendo responsable de garantizar su objetividad. Asimismo, resolverá todas las dudas que surjan en la aplicación de las bases de la convocatoria, estableciendo los criterios que deban adoptarse en relación con los supuestos no previstos en ellas. Además, deberán recoger en acta, previamente a la evaluación de las personas aspirantes, los criterios específicos de evaluación siguiendo las bases y el baremo de méritos recogido en las mismas.

6. Procedimiento de selección

La valoración de méritos de las personas aspirantes constará de las fases siguientes:

a) Memoria-Proyecto de gestión y defensa del mismo. Las personas aspirantes serán convocadas fehacientemente por la Comisión de Valoración para efectuar la defensa pública del proyecto de gestión cuya memoria hayan presentado junto a la solicitud de participación en el proceso. Esta convocatoria deberá efectuarse con una antelación mínima de setenta y dos horas y deberá indicar la fecha, lugar y la hora de intervención de las personas aspirantes, y publicarse un anuncio de la misma en la página web de Osakidetza.

Con carácter general, previamente a la defensa pública de los diferentes proyectos de gestión presentados, los miembros de la Comisión de Valoración revisarán posibles causas de abstención o de recusación que puedan afectar a los propios miembros de la comisión, que serán notificadas al órgano convocante.

Posteriormente se procederá a efectuar el llamamiento individual de cada una de las personas aspirantes para que efectúe la exposición y defensa del proyecto, seguida de una entrevista mediante la cual los miembros de la Comisión de Valoración efectuarán preguntas acerca de aspectos contenidos en la misma para una mayor aclaración o profundización. Tanto la exposición y defensa del proyecto como la entrevista serán públicas.

Finalizada la exposición pública de las personas aspirantes, la Comisión de Valoración procederá a puntuar a cada persona aspirante, de conformidad con lo previsto en las bases de la convocatoria.

b) Valoración de méritos. La Comisión de Valoración realizará la valoración y puntuación de los méritos de cada una de las personas aspirantes, de conformidad con

lo previsto en las bases de la convocatoria. En el anexo adjuntos se recoge el Baremo de Méritos de aplicación a estos procesos de provisión de jefaturas.

c) Acta y propuesta de nombramiento. En acta del Tribunal deberá recogerse detalladamente la puntuación conferida por los miembros del Tribunal a cada candidato en cada uno de los apartados del baremo, así como la puntuación final que el Tribunal otorgue a los mismos, debiendo recogerse asimismo en acta una breve exposición sobre los aspectos que hayan servido de base al tribunal para otorgar sus puntuaciones tanto al contenido de la Memoria-proyecto de gestión del servicio presentada por cada candidato, como de la exposición pública realizada, así como la asignación detallada de puntos en los otros apartados.

d) Nombramiento. Para resultar nombrado se requerirá haber obtenido al menos la mitad de la puntuación máxima del conjunto del proceso, y necesariamente la mitad de la puntuación otorgada al apartado de la valoración del proyecto y su defensa.

Asimismo, el Acta deberá recoger la propuesta de la Comisión de Valoración en favor de la persona aspirante que haya obtenido la mayor puntuación.

7. Resolución del procedimiento

Terminada la fase de evaluación de los proyectos presentados por las personas aspirantes, así como de sus méritos curriculares, la Comisión de Valoración elevará propuesta de nombramiento dirigida al Director Gerente, en favor de la persona aspirante que haya obtenido la mayor puntuación con indicación desglosada de las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en cada epígrafe del baremo. Si ninguna de las personas aspirantes reúne los requisitos exigidos en la convocatoria, o no obtienen la puntuación mínima requerida, la Comisión de Valoración propondrá que se declare desierta la Convocatoria. Dicha propuesta será publicada en la página web de Osakidetza.

El Director Gerente, en vista de la propuesta efectuada, dictará Resolución nombrando a la persona aspirante propuesta para la cobertura del puesto convocado o la declarará desierta. En este último caso deberá indicar la causa que deberá ser por alguna de las siguientes:

- a) Falta de presentación de personas aspirantes.
- b) Ninguna de las personas aspirantes reúne los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria.
- c) Ninguna de las personas aspirantes ha obtenido la puntuación mínima requerida.

En el supuesto del apartado a) anterior el Director Gerente podrá declarar desierta la convocatoria tras la aprobación de la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, sin necesidad de más trámites.

La resolución de nombramiento se notificará a los interesados y se publicará en el «Boletín Oficial del País Vasco» y en la página web de Osakidetza y contra la misma podrá interponerse Recurso de alzada ante la Dirección General del Ente Público.

8. Efectos de la adjudicación

El puesto de Jefatura de Sección dará lugar a nombramiento temporal por un plazo de cuatro años, prorrogables en función de lo establecido en el artículo 28 norma tercera de la Ley 8/1997, de 26 de junio (BOPV núm. 138, de 21 de julio), de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

9. Recursos contra la presente resolución

Contra la presente Resolución podrá interponerse Recurso de alzada, ante la Directora General de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, en el plazo de un mes

contado a partir del día siguiente al de la fecha de la última de publicación en los boletines oficiales correspondientes.

Hondarribia, 6 de julio de 2022.–El Director Gerente de la OSI Bidasoa, Jose Agustin Agirre Aranburu.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN 604/2022, DE 6 DE JULIO, DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SANITARIA INTEGRADA BIDASOA

Baremo de méritos (máximo, 66 puntos).

La valoración de méritos constará de las siguientes fases:

I. Proyecto y su Defensa (máximo, 30 puntos)

Las personas aspirantes deberán presentar una la Memoria-Proyecto de organización y funcionamiento de la Sección convocada, así como realizar su exposición pública ante el tribunal calificador y responder a las preguntas que planteen los miembros del Tribunal.

La puntuación de esta fase queda desglosada en los dos apartados siguientes:

a) La valoración del contenido de la Memoria-Proyecto de gestión de la sección presentada (máximo, 15 puntos). La Memoria-Proyecto de gestión deberá desarrollar, al menos, los siguientes apartados:

a.1 Apartado organizativo y de gestión (máximo, 5 puntos). Organigrama de la sección con indicación de las funciones tanto del puesto de jefatura como del resto de puestos adscritos a la misma.

Interrelación del servicio/sección con otros servicios de la misma organización.

Plan de Gestión de la sección con una definición de objetivos organizativos, análisis y detección de las áreas de mejora e identificación de las medidas oportunas para la consecución de las mismas. Junto a ello un compromiso o plan de utilización eficiente de los recursos materiales, económicos y de personal asignados.

a.2 Apartado asistencial (máximo, 8 puntos). Descripción de la cartera de servicios asistenciales.

Establecimiento de objetivos e indicadores asistenciales junto con un sistema de seguimiento y evaluación continuo de los mismos.

a.3 Apartado docencia e investigación (máximo, 2 puntos). Establecimiento de una planificación de la docencia en el servicio/sección.

b) La exposición pública de la Memoria-Proyecto ante la comisión de Valoración (máximo, 15 puntos). A la hora de valorar la exposición pública del proyecto se valorará la claridad y concisión a la hora de defender la Memoria Proyecto, así como la capacidad para explicar los aspectos más relevantes del mismo. En el acta correspondiente deberá recogerse la justificación de la puntuación otorgada por cada miembro de cada candidato/a, en el que se valorará la claridad y concisión a la hora de defender el proyecto, así como la capacidad para explicar los aspectos más relevantes del mismo.

II. Valoración de méritos (máximo, 30 puntos)

La puntuación se distribuirá del siguiente modo:

II.1 Experiencia profesional (máximo, 13 puntos).

– Por cada mes de servicios prestados como Facultativo de Oftalmología: 0,0500 puntos.

– Por cada mes de servicios prestados como Jefe de Sección de Oftalmología: 0,0750 puntos.

- Por cada mes de servicios prestados como Jefe de Servicio de Oftalmología: 0,1000 puntos.
- Por cada mes de servicios prestados como Directivo de Administraciones Públicas Sanitarias o Subdirector Médico: 0,1000 puntos.

Se tendrán en consideración como experiencia profesional los servicios prestados en las organizaciones de servicios sanitarios de Osakidetza, de la Seguridad Social o de los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas o en cualquier Administración Pública, así como aquellos servicios prestados en los Servicios Sanitarios de la red pública de los demás estados miembros de la Unión Europea.

Del cómputo total, que se efectuará en base a los días naturales trabajados, se despreciarán los restos que resulten inferiores al mes. A estos efectos se entenderá por mes el conjunto de treinta días naturales.

II.2 Formación, docencia y difusión del conocimiento (máximo, 17 puntos). Cuando en las certificaciones de los cursos conste únicamente el número de créditos, la puntuación será de 0,1 puntos por crédito.

II.2.1 Formación en gestión (máximo, 3 puntos). Por la asistencia a cada curso relacionado con la gestión sanitaria de duración:

- De 20 a 30 horas: 0,2000 puntos.
- De 31 a 50 horas: 0,3000 puntos.
- De 51 a 100 horas: 0,4000 puntos.
- De 101 a 200 horas: 0,5000 puntos.
- De más de 200 horas: 1,2500 puntos.

Se valorarán los cursos impartidos y acreditados por Organismos Oficiales, Universidades, Instituciones Sanitarias, y en su caso, Colegios Profesionales y Sociedades Científicas, así como los cursos impartidos y acreditados en virtud de los Acuerdos de Formación Continua suscritos por Osakidetza o cualquier Administración Pública, siempre que no formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación oficial.

II.2.2 Formación continuada especialidad (máximo, 3 puntos). Por la asistencia a cada curso relacionado con la especialidad del puesto de que se trate de duración:

- De 20 a 30 horas: 0,2000 puntos.
- De 31 a 50 horas: 0,3000 puntos.
- De 51 a 100 horas: 0,4000 puntos.
- De 101 a 200 horas: 0,5000 puntos.
- De más de 200 horas: 1,2500 puntos.

Se valorarán los cursos impartidos y acreditados por Organismos Oficiales, Universidades, Instituciones Sanitarias, y en su caso, Colegios Profesionales y Sociedades Científicas, así como los cursos impartidos y acreditados en virtud de los Acuerdos de Formación Continua suscritos por cualquier Administración Pública, siempre que no formen parte de un plan de estudios para la obtención de una titulación oficial.

II.2.3 Formación postgrado (máximo, 5 puntos).

- Doctor: 3 puntos.
- Doctor *cum laude*: 4 puntos.
- Máster Postgrado: 2 puntos.
- Experto/Especialista universitario: 1 punto.
- Suficiencia investigadora o Diploma de estudios avanzados: 1 punto.
- Curso de Doctorado, por cada sobresaliente o matrícula de honor en cursos de doctorado (máximo de 10 cursos): 0,1000 puntos.

No se valorarán los cursos de doctorado de los programas que hayan servido para la obtención del título de Doctor, Doctor *cum laude* o Suficiencia investigadora o Diploma de estudios avanzados.

II.2.4 Actividad científica (máximo, 3 puntos). Por la publicación de trabajos científicos, presentación de ponencias, comunicaciones, conferencias o mesas redondas relacionadas con la especialidad de que se trate:

- Por cada Ponencia regional: 0,2500 puntos.
- Por cada Ponencia nacional: 1,000 punto.
- Por cada Ponencia internacional: 1,500 puntos.
- Por cada Comunicación oral/Póster regional: 0,1500 puntos.
- Por cada Comunicación oral/Póster nacional: 0,6000 puntos.
- Por cada Comunicación oral/Póster internacional: 1,0000 puntos.
- Por cada Mesa redonda regional: 0,2000 puntos.
- Por cada Mesa redonda nacional: 0,7500 puntos.
- Por cada Mesa redonda internacional: 1,2500 puntos.
- Por cada Publicación (primer autor): 1,0000 punto.
- Por cada Publicación (otros autores): 0,5000 puntos.
- Por cada libro (primer autor): 2 puntos.
- Por cada libro (otros autores): 1 punto.
- Por cada capítulo (primer autor): 1,0000 punto.
- Por cada capítulo (otros autores): 0,5000 puntos.
- Por tesina: 1,5000 puntos.

II.2.5 Actividad docente (máximo, 3 puntos).

- Catedrático de Facultad de Medicina en Oftalmología (por año): 1,0000 punto.
- Profesor titular de Facultad de Medicina en Oftalmología (por año): 0,5000 puntos.
- Profesor asociado de Facultad de Medicina en Oftalmología trate (por año): 0,2500 puntos.
- Tutor acreditado para la docencia de residentes de Oftalmología (por año): 0,5000 puntos.
- Docencia en programas oficiales de formación continuada (por hora): 0,050 puntos.

III. Conocimientos de euskera (máximo, 6 puntos)

Se valorará conforme a lo previsto en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de normalización del uso del euskera en Osakidetza, y en sus normas de desarrollo.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13549 *Resolución de 1 de agosto de 2022, del Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), referente a la convocatoria para proveer puestos de trabajo por el sistema de concurso.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona» de 1 de agosto de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante concurso:

Un puesto de Auxiliar Técnico/a de Gestión, nivel 2, Gabinete de Alcaldía, perteneciente al subgrupo C1/C2, dentro del área de Alcaldía-Presidencia.

Un puesto de Técnico/a Superior Responsable de Programa para la Unidad de Selección y Provisión, Servicio de Planificación y Desarrollo de los Recursos Humanos, perteneciente al subgrupo A1.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles a contar a partir del día siguiente al de la publicación en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat.

L'Hospitalet de Llobregat, 1 de agosto de 2022.–La Jefa de Servicio de Planificación y Desarrollo de los Recursos Humanos, Margarida Rodríguez Lleonart.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13550 *Resolución de 3 de agosto de 2022, de la Diputación Provincial de Valencia, referente a la convocatoria para proveer puestos de trabajo por el sistema de concurso.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» número 147, de 2 de agosto de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante concurso:

Un puesto de Administrativo/a, perteneciente al Subgrupo C1, nivel complemento de destino 16, en el centro Asistencia Municipios, destinado al personal funcionario de la propia Corporación y de otras Administraciones Públicas.

Un puesto de Administrativo/a, perteneciente al Subgrupo C1, nivel complemento de destino 16, en el centro Gestión de Recursos Humanos y Organización, destinado al personal funcionario de la propia Corporación y de otras Administraciones Públicas.

Un puesto de Administrativo/a, perteneciente al Subgrupo C1, nivel complemento de destino 16, en el centro Gestión de Recursos Humanos y Organización, destinado al personal funcionario de la propia Corporación y de otras Administraciones Públicas.

Un puesto de Administrativo/a, perteneciente al Subgrupo C1, nivel complemento de destino 16, en el centro Gestión de Recursos Humanos y Organización, destinado al personal funcionario de la propia Corporación y de otras Administraciones Públicas.

Un puesto de Administrativo/a, perteneciente al Subgrupo C1, nivel complemento de destino 16, en el centro Servicio de Cultura, destinado al personal funcionario de la propia Corporación y de otras Administraciones Públicas.

Un puesto de Administrativo/a, perteneciente al Subgrupo C1, nivel complemento de destino 16, en el centro Asesoría Jurídica, destinado al personal funcionario de la propia Corporación y de otras Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en la forma prevista en las propias bases.

Valencia, 3 de agosto de 2022.–La Diputada del Área de Administración General, Pilar Molina Alarcón.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13551 *Resolución de 3 de agosto de 2022, del Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), referente a la convocatoria para proveer puestos de trabajo por el sistema de concurso.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona» de 3 de agosto de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante concurso:

Un puesto de Auxiliar Técnico/a de Gestión, nivel 2, Dependencias del Distrito I-Sanfeliu, perteneciente al subgrupo C1/C2, dentro de Áreas Territoriales-Distritos.

Un puesto de Jefe de la Unidad de Compras, perteneciente al subgrupo A2/C1, dentro del Área de Hacienda, TIC y Atención Ciudadana.

Cinco puestos de Jefe de Área Básica de Servicios Sociales, pertenecientes al subgrupo A1/A2, dentro del Área de Equidad, Derechos Sociales y Recursos Humanos.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el tablón de anuncios y la página web del Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat.

L'Hospitalet de Llobregat, 3 de agosto de 2022.–La Jefa de Servicio de Planificación y Desarrollo de los Recursos Humanos, Margarida Rodríguez Lleonart.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13552 *Resolución de 26 de julio de 2022, del Ayuntamiento de Mutxamel (Alicante), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Alicante» número 126, de 6 de julio de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Cuatro plazas de Auxiliar del Servicio de Ayuda a Domicilio, pertenecientes a las Agrupaciones Profesionales, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Asimismo, se ha publicado un extracto de la convocatoria en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» número 9388, de 21 de julio de 2022.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el «Boletín Oficial de la Provincia de Alicante», y en el tablón de anuncios, la sede electrónica y la página web del Ayuntamiento de Mutxamel.

Mutxamel, 26 de julio de 2022.–La Concejala de Recursos Humanos, Lara Llorca Conca.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13553 *Resolución de 26 de julio de 2022, del Ayuntamiento de Soto del Real (Madrid), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 173, de 22 de julio de 2022, se ha publicado anuncio sobre las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Agente de Empleo y Desarrollo Local, personal laboral, en el marco de los procedimientos diferenciados extraordinarios de estabilización de empleo temporal.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en la forma prevista en las mismas bases.

Soto del Real, 26 de julio de 2022.–La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Soto del Real, Noelia Barrado Olivares.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13554 *Resolución de 26 de julio de 2022, del Ayuntamiento de Vilafant (Girona), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Girona» número 141, de 26 de julio de 2022, se han publicado íntegramente las bases que regirán la convocatoria para la provisión mediante el sistema de concurso de méritos en turno libre, de las plazas de personal laboral denominadas como sigue:

- Administrativo/va de Servicios Generales (Alcaldía), encuadrada en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1.
- Administrativo/va de catastro, encuadrada en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1.
- Administrativo/va de recaudación, encuadrada en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1.
- Administrativo/va de desarrollo local y social, encuadrada en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1.
- Administrativo/va de Secretaría (Personal/Subvenciones), encuadrada en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1.
- Auxiliar Administrativo/va de Servicios Territoriales, encuadrada en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C2.
- Auxiliar Administrativo/va de Padrón, encuadrada en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C2.

En el mismo «Boletín Oficial de la Provincia de Girona» se han publicado íntegramente las bases que regirán la convocatoria para la provisión mediante el sistema de concurso oposición en turno libre, de la plaza denominada Administrativo/va de Servicios Generales (Alcaldía), encuadrada en la escala de administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1.

Asimismo, se publicará un extracto de la convocatoria en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria cuando proceda, de conformidad con las bases, se harán públicos en la forma prevista en las mencionadas bases.

Vilafant, 26 de julio de 2022.–La Alcaldesa, Consol Cantenys Arbolí.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13555 *Resolución de 28 de julio de 2022, del Ayuntamiento de Sant Llorenç des Cardassar (Illes Balears), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de les Illes Balears» número 98, de 28 de julio de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de funcionario de carrera de Archivero/a, grupo A, subgrupo A2, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en la forma prevista en las propias bases.

Sant Llorenç des Cardassar, 28 de julio de 2022.–El Alcalde, Pep Jaume Umbert.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13556 *Resolución de 29 de julio de 2022, de la Diputación Provincial de Girona, referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Girona» número 139, de 21 de julio de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Auxiliar Administrativo/a, perteneciente a la escala de Administración General, subescala Auxiliar, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el tablón de edictos electrónico de la Diputación Provincial de Girona.

Girona, 29 de julio de 2022.–El Presidente, Miquel Noguer i Planas.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13557 *Resolución de 29 de julio de 2022, del Ayuntamiento de Villalbilla (Madrid), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 179, de 29 de julio de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria de procesos selectivos mediante concurso-oposición libre, para cubrir:

Dos plazas de personal funcionario con denominación Administrativo y Auxiliar Administrativo, pertenecientes a la escala de Administración General, grupo C, subgrupos C1 y C2, respectivamente,

Cuatro plazas de personal laboral con denominación Auxiliar Biblioteca, Encargado de Obras, Oficial de Obras y Peón de Obras, grupos 3, 4, 4 y 5, mediante sistema de concurso-oposición, en el marco del proceso de estabilización de empleo temporal, Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en la forma prevista en las propias bases.

Villalbilla, 29 de julio de 2022.—La Alcaldesa en funciones, Elena López Rodríguez.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13558 *Resolución de 2 de agosto de 2022, del Ayuntamiento de Chapinería (Madrid), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 181, de 1 de agosto de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Director de Escuela de Música de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Chapinería (<https://chapineria.sedelectronica.es/info.0>).

Chapinería, 2 de agosto de 2022.–La Alcaldesa, Lucía Moya Domínguez.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13559 *Resolución de 2 de agosto de 2022, del Ayuntamiento de Meliana (Valencia), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» número 127, de 5 de julio de 2022, y en el «Diario Oficial de la Generalitat Valenciana» número 9388, de 21 de julio de 2022, se han publicado, respectivamente, las bases y el anuncio en extracto, de las bases que han de regir la convocatoria para proveer las siguientes plazas de la plantilla a cubrir por el sistema de concurso en turno libre, por estabilización de empleo de larga duración.

Una plaza de Técnico/a de Administración General, de naturaleza funcional, perteneciente a la escala de Administración General, subescala Técnica, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Técnico/a Informático/a, de naturaleza laboral, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Técnico Auxiliar, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Auxiliar Administrativo/a, de naturaleza funcional, perteneciente a la escala de Administración General, subescala Auxiliar, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Arquitecto/a, de naturaleza funcional, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Técnica Superior, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Técnico/a Superior de Servicios Sociales, de naturaleza laboral, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Técnica Superior, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Diseñador/a Gráfico, de naturaleza laboral, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Técnica Auxiliar, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el «Boletín de Oficial de la Provincia de Valencia» y/o en la sede electrónica y en la página web del Ayuntamiento de Meliana en la forma prevista en las propias bases.

Meliana, 2 de agosto de 2022.–El Alcalde, Josep Antoni Riera Vicent.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13560 *Resolución de 2 de agosto de 2022, del Ayuntamiento de Ogíjares (Granada), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Granada» número 91, de 13 de mayo de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Auxiliar Administrativo, perteneciente/s a la escala de Administración General, subescala Auxiliar, mediante el sistema de oposición, en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en «Boletín Oficial de la Provincia de Granada» y/o en el tablón de edictos y/o Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Ogíjares (Granada).

Ogíjares, 2 de agosto de 2022.–El Alcalde, Estéfano Polo Segura.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13561 *Resolución de 3 de agosto de 2022, de la Entidad Local Autónoma de Garcéz (Jaén), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Jaén» número 139, de 19 de julio de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Técnico/a Programa Guadalinfo de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre.

Se ha publicado, asimismo, un extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 148, de 3 de agosto de 2022.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial de Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el «Boletín Oficial de la Provincia de Jaén», en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento y en el tablón de edictos municipal.

Garcéz, 3 de agosto de 2022.–El Alcalde, Francisco Javier Catena Gámez.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

13562 *Resolución de 3 de agosto de 2022, del Ayuntamiento de Archena (Murcia), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 177, de 2 de agosto de 2022, se han publicado las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Agente de Policía Local, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Policía Local, mediante el sistema de concurso, en turno de movilidad,.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Una plaza de Comisario Principal de Policía Local, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Policía Local, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», el tablón de edictos de la sede electrónica de Ayuntamiento de Archena y la página web municipal (www.archena.es).

Archena, 3 de agosto de 2022.—El Alcalde Accidental, Antonio José Palazón Guillamón.

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

13563 *Acuerdo de 20 de julio de 2022, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de 4 de julio de 2022, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, sobre reasignación de ponencias de recursos de queja en la Sección Primera de la Sala Tercera.*

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, en su reunión de 20 de julio de 2022, acordó hacer público el acuerdo adoptado por la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, en sesión de fecha 4 de julio de 2022, relativo a la reasignación de ponencias de recursos de queja en la Sección 1.^a de la Sala Tercera de dicho Tribunal, del siguiente tenor:

«Acuerdo: Tomar conocimiento del Acuerdo del Presidente de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, Excmo. Sr. don César Tolosa Tribiño, de fecha 30 de junio de 2022, dictado al amparo del acuerdo de esta Sala de Gobierno de su reunión del 18 de octubre de 2021 (BOE núm. 305, de 22 de diciembre de 2021) relativo a la composición, funcionamiento y asignación de ponencias de dicha Sala para el año 2022 (Regla 1.^a, apartado 8.º, letra e), cuyo tenor es el siguiente acuerdo:

– Que se atribuirá al Presidente de la Sala Tercera y de su Sección 1.^a la ponencia de los recursos de queja que accedan a la Sección 1.^a de la Sala Tercera contra resoluciones denegatorias de preparación de recursos de casación que han sido anunciados ante la Sala de este orden jurisdiccional del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en materia de personal, promovidos por empleados públicos de carácter temporal que reclaman su nombramiento como funcionarios de carrera o, alternativamente, el reconocimiento de su derecho a permanecer en su puesto de trabajo con los mismos derechos y condiciones de trabajo que el personal fijo.

La misma regla de atribución de ponencias al Presidente de la Sala se extenderá, en su caso, a los recursos de queja sobre la misma materia que eventualmente se promuevan en relación con resoluciones denegatorias de preparación del recurso de casación que hayan sido acordadas por otros órganos judiciales de este orden jurisdiccional contencioso-administrativo. (...)».

Madrid, 20 de julio de 2022.–El Presidente del Consejo General del Poder Judicial, Carlos Lesmes Serrano.

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

13564 *Acuerdo de 20 de julio de 2022, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de 4 de julio de 2022, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, sobre composición de la Sección de Admisiones de la Sala Tercera, con efectos del día 22 de julio de 2022 y hasta el 22 de enero de 2023.*

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, en su reunión de 20 de julio de 2022, acordó hacer público el acuerdo adoptado por la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, en sesión de fecha 4 de julio de 2022, relativo a la composición de la Sección de Admisiones de la Sala Tercera de dicho Tribunal, con efectos del día 22 de julio de 2022 y hasta la misma fecha de enero de 2023, del siguiente tenor:

«Acuerdo: 1º) Determinar los magistrados integrantes de la Sección de Admisiones de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, conforme al artículo 90.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, para el periodo semestral comprendido entre los días 22 de julio de 2022 y 22 de enero de 2023.

Los magistrados designados son los Excmos. Sres.:

- D. José Manuel Bandrés Sánchez-Cruzat (Sección Tercera).
- D. Antonio Jesús Fonseca-Herrero Raimundo (Sección Cuarta).
- D. Isaac Merino Jara (Sección Segunda).
- D.^a Ángeles Huet De Sande (Sección Quinta). (...)

Madrid, 20 de julio de 2022.–El Presidente del Consejo General del Poder Judicial, Carlos Lesmes Serrano.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE JUSTICIA

13565 *Resolución de 29 de julio de 2022, de la Dirección General para el Servicio Público de Justicia, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo 97/2022, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo n.º 8.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo n.º 8, doña Ana María Elizo Muñoz, ha interpuesto recurso contencioso-administrativo, procedimiento abreviado 97/2022, contra la Orden JUS/285/2022, de 1 de abril, por la que se publica la relación de aprobados y aprobadas del proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en el Cuerpo de Auxilio Judicial de la Administración de Justicia, convocado por Orden JUS/60/2020, de 15 de enero.

En consecuencia, esta Dirección General ha resuelto emplazar a las personas interesadas en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, de 13 de julio de 1998, para que puedan comparecer ante el referido juzgado en el plazo de nueve días.

Madrid, 29 de julio de 2022.—La Directora General para el Servicio Público de Justicia, María dels Àngels García Vidal.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13566 *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Provivienda.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Provivienda (Código de convenio n.º: 90011702011999), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el sindicato CC. OO. que representa a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE PROVIVIENDA

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, las personas representantes delegadas a tal fin por parte de la entidad, y el sindicato Comisiones Obreras (CC. OO.) en representación de las personas trabajadoras,

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las partes comprendidas en el ámbito territorial, personal y funcional de este convenio.

CAPÍTULO II

Ámbitos y normas generalesArtículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan contrato de trabajo por cuenta ajena, bajo legislación española, en todos los lugares incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 5. *Ámbito funcional.*

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en toda la empresa, incluyendo todas las oficinas o centros de trabajo propios y/o ajenos donde presten servicios las personas trabajadoras de Provivienda y las situaciones de trabajo a distancia y teletrabajo, desarrolladas en el mismo.

Artículo 6. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2023.

En cualquier caso, los compromisos obligacionales a efectos económicos, jornada anual y clasificación profesional, asumidos directamente por las partes firmantes entrarán en vigor el 1 de enero de 2022.

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla algunas de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Todas las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes –o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral–, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos. En tanto no transcurra dicho plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del convenio no afectado por

la Resolución Judicial que declare la nulidad o ilegalidad. Podrá estimarse la vinculación de las partes a un arbitraje o mediación en caso de desacuerdo.

Las condiciones del presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 9. *Aplicación de las mejores condiciones.*

Firmado y publicado este convenio y habiendo desplegado todos sus efectos, si hubiere, previas al mismo, condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por la Organización, cuando aquéllas superen las especificadas en este convenio se mantendrán en su totalidad de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este convenio.

Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando anteriormente a la firma del presente convenio, se integrarán en el Complemento Salarial Personal «ad personam».

Artículo 10. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la Acción e Intervención Social, de los Servicios Sociales, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas.

El presente convenio respetará como condiciones mínimas lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, así como lo establecido en los distintos Convenios provinciales o autonómicos de Intervención Social que pudieran ser de aplicación en los centros de trabajo de Provivienda por su ubicación territorial.

Artículo 11. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio colectivo (CPIVC).*

Se constituirá una Comisión Paritaria (CPIVC) en el plazo de un mes a partir de la publicación del convenio en el BOE.

Estará compuesta por parte de:

- La Representación Sindical, al menos, por un/a representante por cada uno de los sindicatos negociadores.
- La Representación de la Dirección, por el mismo número de personas que salga del grupo anterior.
- Todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada una de las partes negociadoras de este convenio, tendrá asegurada cuanto menos un/a representante en la comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la Mesa Negociadora.

Todos los acuerdos deberán tomarse por mayoría absoluta de las representaciones de la parte social y de la entidad con derecho a voto.

Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria (CPIVC).

a) La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de sus componentes, mediante correo electrónico, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

b) Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la Dirección un miembro como mínimo y el 50% de la representación sindical anteriormente descrita.

c) La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría absoluta de votos de cada una de las representaciones.

d) Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria, cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio, le sean sometidas por cualquiera de las partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por mayoría absoluta de cada una de las representaciones. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

e) Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, así como las discrepancias que pudieran surgir, las partes convienen someterse al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.

1. Funciones generales.

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.

b) Mediar o arbitrar en los conflictos de carácter colectivo, que puedan surgir de la interpretación del presente convenio, y que afecten a personas trabajadoras de diferentes ámbitos de la Organización.

c) Seguimiento de la aplicación de lo acordado en la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, provisión de vacantes, contratación y cese

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación del trabajo, corresponderá a la Dirección, sin merma de las atribuciones y derechos que la Ley confiere a los trabajadores y a las trabajadoras, así como a sus representantes legales.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

- La adecuación de las plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.
- La eficacia en el trabajo.
- La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante del mismo.

Artículo 13. *Subrogación.*

A efectos de subrogación se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social que esté en vigor, aplicándose en los términos que establezca.

Artículo 14. *Medidas de no discriminación.*

En materia de relaciones laborales y contractuales no habrá discriminación por razones de racialización, sexo, identidad u orientación sexual, religión, etnia, opción política, sindical o edad.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a implementar aquellas medidas definidas en el plan de igualdad en vigor en Provivienda.

Artículo 15. *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.*

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, para la cobertura de dichos puestos y vacantes se seguirá lo contemplado en el procedimiento interno que Provivienda establezca a tal fin. En dicho procedimiento se recogerán los criterios de selección externa y/o promoción interna que la entidad establezca en cada caso. Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

El trabajador o trabajadora contratado/a tendrá preferencia sobre el/la no contratado/a para ocupar ese nuevo puesto de trabajo o vacante; del mismo modo, se posibilitará la reubicación de las personas trabajadoras afectadas por reestructuración de las áreas de trabajo o que estén adscritos a programas que estén próximos a finalizar, siempre que, exista igualdad de perfil y capacidad, en todos los casos.

A partir de la firma del presente convenio, y en el plazo máximo de doce meses, la entidad tendrá elaborada una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refieran a puestos de confianza, a las personas trabajadoras de Provivienda que al menos tengan tres meses de antigüedad reconocida.

Se exceptuará la prioridad en la promoción interna en las siguientes situaciones:

- Puestos contemplados en el Grupo 0 del sistema de grupos profesionales.
- Puestos destinados a cubrir por contratos de interinidad, regidos por lo establecido en el RD 2720/1998.
- Aquellas trabajadoras/as que hayan resultado seleccionados en una promoción interna, no podrá presentarse a una nueva promoción interna hasta pasados tres meses desde su incorporación al nuevo puesto de trabajo.
- Las nuevas personas contratadas no podrán presentarse a una promoción interna hasta haber superado el periodo de prueba, salvo que su contrato de trabajo tenga una fecha de finalización previa a la de superación del periodo de prueba.

En los procesos de selección se tendrá una especial consideración hacia los/as trabajadores/as que hubieran prestado servicios para la entidad con anterioridad.

Artículo 16. *Contratación.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor, prevaleciendo un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la entidad como al personal, eliminando las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los/as

jóvenes, los/as inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de la entidad, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios y usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley para cada modalidad contractual.

Los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma.

Por otra parte, la Dirección de Provienda tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras de Provienda la copia básica del contrato, en un plazo no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Podrá concretarse por escrito un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, el cual será de hasta seis meses para el personal englobado en los grupos 0, 1 y 2 con contrato indefinido, de hasta dos meses para el personal de los grupos 0, 1 y 2 con contrato temporal y de hasta un mes para los grupos 3 y 4.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor interrumpirá el período de prueba salvo pacto entre las partes.

Artículo 18. *Reserva de plaza para personas con certificado de discapacidad.*

Provienda por el presente convenio se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

Artículo 19. *Trabajo a distancia y Teletrabajo.*

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

2. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la entidad, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo. Cualquier modificación sobre lo aquí establecido seguirá lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la entidad. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

4. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la entidad o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la entidad o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

5. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su equipo de trabajo y con la entidad con el fin de evitar el aislamiento.

Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

6. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

7. Dotación de medios y compensación de gastos. Para aquellas situaciones en las que sea de aplicación lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se tendrá derecho a la dotación por parte de la entidad de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada o compensación equivalente, en el caso de las jornadas contempladas en el artículo 1 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En los supuestos en los que no sea de aplicación dicha Ley, las personas trabajadoras deberán disponer de silla ergonómica homologada y de medios adecuados para la realización del trabajo a distancia.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en el apartado anterior, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 euros mensuales (1,833 euros diarios), que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

8. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

9. Derechos de información y participación.

La entidad:

Deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

10. Las partes firmantes consideran que, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

11. Las personas trabajadoras de Provienda podrán solicitar la modalidad de teletrabajo siempre que la naturaleza funcional del puesto no exija presencialidad total. La viabilidad de cada puesto de trabajo será analizada por su Responsable del programa, atendiendo a criterios técnicos y organizativos. En caso de que se determine la imposibilidad del desempeño de las funciones por requerir la presencialidad total, deberá motivar por escrito y ponerlo en conocimiento del Área de Desarrollo de

Personas. Desde la Dirección se realizará un seguimiento de la implementación del teletrabajo, para velar por la coherencia en su desarrollo en cada territorio y/o área.

12. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la entidad y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello la entidad permitirá el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la entidad (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizando en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La entidad estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 20. *Cese voluntario.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la entidad deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para las personas que ocupen puestos del Grupo profesional 0 y quince días para el resto de las personas contratadas.

La entidad viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por la persona trabajadora.

Artículo 21. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los casos y en las condiciones previstas en los Artículos 49 al 56 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 22. *Grupos profesionales.*

1. El Sistema de Clasificación Profesional vigente en Provienda será el establecido en el artículo 21 del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

2. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y

aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras.

3. A fecha de publicación del presente convenio, se entienden por áreas de actividad las Áreas Operativas, las Áreas Estratégicas y los Programas, sin perjuicio de que en virtud de las competencias organizativas de la Asamblea de Socios/as y de la Dirección de la entidad, se pueda modificar esta estructura o su nomenclatura con posterioridad.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte de la persona trabajadora serán válidos y la entidad deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la entidad no lo requiere.

4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Desde el momento en que exista en la entidad un trabajador o trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio. En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0.

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la entidad.

Funciones: Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices de la entidad orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de la definición y consecución de los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la Entidad y el desempeño de puestos directivos.

Engloba las categorías de Gerente y Director/a de Departamento del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad. El puesto de Dirección General es designado libremente por la Asamblea de Socios/as, y el resto por parte de la Dirección General, valorando sus capacidades profesionales y personales.

Grupo profesional 1.

Criterios Generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

Funciones: El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas o sectores de la

organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los/as Responsables de las respectivas áreas.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Abogado/a, Trabajador/a Social, Educador/a Social, Graduado/a Social, Psicólogo/a, Sociólogo/a, Orientador/a, Arquitecto/a, o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Engloba las categorías de Director/a de Programas, Coordinador/a General, Coordinador/a, Jefe/a de 1.ª, Titulado/a Superior, Titulado/a Medio y Técnico/a especialista del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad, sin perjuicio de la percepción de los complementos salariales que les correspondan según las funciones y responsabilidades desarrolladas.

Grupo profesional 2.

Criterios generales: son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder:

Técnico/a en integración Social, Técnico/a en animación socio-cultural, programador/a informático, técnico/a de administración y finanzas, cocinero/a titulado, técnico/a administrativo, etc.

Engloba las categorías de Mediador/a, Administrativo/a, Captador/a y Visitador/a del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: Monitor de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Sociosanitario, Trabajador/a familiar, Ayudante de cocina, Personal de mantenimiento, Auxiliar administrativo, etc.

Engloba las categorías de Monitor/a y Auxiliar administrativo/a, Auxiliar servicios sociales, del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación:

A título orientativo: Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor/a, telefonista.

Engloba las categorías de Limpiador/a y Ordenanza del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad.

CAPÍTULO V

Jornada y vacaciones

Artículo 23. *Jornada.*

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio se establece en 1.750 horas anuales.

Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que la persona trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo.

Se establece la flexibilidad de entrada y salida en dos horas, entendiéndose por flexibilidad el ejercicio del derecho de la persona trabajadora para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Podrán aplicarse limitaciones a la flexibilidad por

necesidades del servicio o por las funciones que desempeñen las personas trabajadoras. Dichas limitaciones deberán ser expuestas en la Comisión Paritaria.

Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado, siempre que se desarrollen en el centro de trabajo o lugar indicado por Provienda para ello.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Siempre que la duración de la jornada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrá sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución vigente. Se entienden incluidas en dichas exigencias, los cambios de horarios impuestos por las distintas administraciones o entidades que financian las actividades de la entidad. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el presente artículo.

Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y la dirección de la entidad, en particular para aquellas actividades o servicios que precisen ciclo continuado.

Se procederá anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales. Dicha publicación se procurará realizar antes del 22 de diciembre del año precedente previa comunicación y consulta a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Se establecerá una flexibilidad horaria de entrada y salida en dos horas siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El período de jornada intensiva será del 1 de julio al 15 de septiembre, ambos inclusive. No obstante lo anterior, se respetará que el período de jornada intensiva pueda ser diferente, para aquellas personas trabajadoras que bien por prestar servicio en locales cedidos, bien por exigencias establecidas en pliegos de contratación administrativa, o bien por cuestiones productivas u organizativas, estén sometidos a otro horario.

Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado en este artículo, se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y la dirección de la entidad.

Se consideran como festivos los días 24 y 31 de diciembre, siempre que sean días laborables, según el calendario laboral de cada centro. No se compensarán si caen en día no laborable.

Artículo 24. *Trabajo nocturno.*

Se considerará trabajo nocturno a las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 7 horas de la mañana.

Cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo, tendrá el carácter de festivo o domingo.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso en lugar de su retribución y se clasifican según lo siguiente:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora y 20 minutos de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas que se compensarán en la proporción de por cada hora realizada de lunes a viernes por, 1 hora y 20 minutos de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

En caso de realizarse, se compensarán por períodos de descanso dentro de los 6 meses siguientes a su realización. En caso de que no se hayan podido disfrutar en esos 6 meses se ampliará el periodo de disfrute en 3 meses más y en casos excepcionales se compensará económicamente.

Artículo 26. *Descanso semanal.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

En los supuestos en los que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que al menos coincida en sábado y domingo en semanas alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.

La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por periodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos periodos los 14 días.

Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

Para las jornadas de ciclo continuado en las que la actividad se desarrolla de lunes a domingo, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se establecerá en un calendario de turnos.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado, o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador o trabajadora por el número de días a que tenga derecho.

El período vacacional anual podrá disfrutarse, salvo cuando se trate de proyectos o servicios que tengan establecido una fecha de cierre por vacaciones, en los siguientes períodos a elección de las personas trabajadoras:

- Cinco días se considerarán flexibles.
- El resto de días se podrá coger seguido o fraccionado en dos períodos de cualquier duración.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora, y la entidad podrá excluir como periodo vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.

Las fechas de vacaciones habrán de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

Las vacaciones deberán disfrutarse, necesariamente, dentro del año natural. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o al del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En todo caso, a todo el personal que lo desee se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en periodo estival entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

CAPÍTULO VI

Permisos y medidas de conciliación laboral, familiar y personal

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

Se asimila, en cuanto a permisos retribuidos, la situación de matrimonio a la pareja de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales, a partir del primer día laborable dentro de los dos meses posteriores. Se requerirá la previa comunicación a la entidad. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.

2. Cuatro días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de un día hábil, en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento de:

- Entre 180 km y 500 km, o desplazamiento a otra isla, el permiso será de un día más.
- Más de 500 km, dos días más.
- Cuando deba trasladarse al extranjero, 4 días más.

En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o quince días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

3. Dos días laborables consecutivos por traslado de domicilio habitual.

4. El día de la ceremonia de matrimonio o pareja de hecho de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. En los supuestos de los puntos 2 y 3 si el día que acaece el hecho fuere hábil y se hubiere trabajado la jornada laboral íntegramente, el cómputo comenzará el día hábil siguiente.

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo indispensable, para:

1. El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia de la persona trabajadora sea indispensable.

2. La asistencia a consultas médicas de la propia persona trabajadora en los servicios públicos de salud.

3. La asistencia a consultas médicas de la propia persona trabajadora en los Servicios de Salud Privada, por el tiempo indispensable y mediante la oportuna justificación, hasta un máximo de 10 horas anuales. Dentro de este cómputo de horas se incluyen los acompañamientos a las personas descritas en el apartado 5 del presente artículo.

4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos e hijas, que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del/la menor.

5. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos.

c) Las parejas tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable que duren los mismos.

2. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos e hijas prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

3. Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación médica o clínica del tratamiento.

d) Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente y derecho a elegir turno de trabajo, si éste fuese el régimen instaurado en la entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

e) Cuando una persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y solicite modificación de su jornada laboral, será preceptiva la elaboración de un informe por parte de su responsable directo en el que se concretarán los siguientes extremos: idoneidad y adecuación entre los estudios a realizar y las funciones a desempeñar dentro de su puesto de trabajo y la

posibilidad o no de modificar su jornada laboral en función de las necesidades del servicio y/o área. Si fuere posible dicha modificación, la entidad lo comunicará a la persona trabajadora con las indicaciones que en cada caso estime oportuno.

f) El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 29. *Permisos para asuntos particulares.*

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 60 horas retribuidas cada año natural para atender asuntos particulares no previstos en otros permisos retribuidos. Las personas que trabajen a tiempo parcial disfrutarán del tiempo equivalente o proporcional. El régimen de utilización y disfrute de estas horas es el siguiente:

1. Deberá cogerse dentro del año natural, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 de este artículo.
2. El/la responsable de cada Programa y/o Área, decide sobre las peticiones recibidas en función del volumen de trabajo y las necesidades del servicio.
3. Se podrán unir horas/días de permiso para asuntos particulares a vacaciones con la siguiente limitación: deberán quedar cubiertas las necesidades de cada Programa y/o Área, que será determinado en cada caso por la persona responsable de la misma.
4. A 31 de diciembre de cada año, no pueden quedar más de 20 horas de permiso para asuntos particulares, que pasarán a disfrutarse entre enero y marzo del año siguiente. Si a 31 de diciembre, quedaran más de las citadas 20 horas, se perderán las que excedan, cualquiera que fuese la causa que imposibilitó su disfrute; igualmente se perderán las que no se hubieren disfrutado a finales del mes de marzo del año siguiente.
5. El tiempo mínimo a disponer debe ser igual o superior a media hora.

Artículo 30. *Permisos no retribuidos.*

El personal que tenga como mínimo un año de relación laboral continuada podrá solicitar, por interés particular:

- a) Permiso no retribuido:
 - Una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 por 100 del personal de la entidad o el 20 por 100 de su equipo de trabajo o grupo profesional.
 - La solicitud de la licencia deberá efectuarse con al menos quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.
- b) Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:
 - Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique la hospitalización mencionada.
 - La persona trabajadora interesada, deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.
 - Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año, adicionales a los establecidos como permiso retribuido normal.

La concesión de estos permisos por parte de la Dirección estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación. En caso de negativa, la Dirección argumenta razonadamente dicha negativa por escrito.

Artículo 31. *Medidas de conciliación laboral, familiar y personal.*

Provivienda se atenderá a lo regulado en la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de la entidad, para la igualdad efectiva de las personas trabajadoras.

Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de dichas medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1. Permiso retribuido por nacimiento.

El permiso por nacimiento y cuidado del menor tendrá la duración estipulada por la legislación vigente en el momento del suceso causante, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre, ampliables en dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a, incluido.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la entidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

La suspensión del contrato de cada uno de los/as progenitores/as por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la entidad con una antelación mínima de quince días.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o de la hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En el caso de adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado o empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período de:

a) Inferior o igual a siete días naturales: el/la progenitor/a, previo aviso a la entidad, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado con un máximo de cuatro días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave.

b) Superior a siete días naturales: el/la progenitor/a, previo aviso a la entidad podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso a la entidad, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses.

A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

Todos los permisos mencionados en este apartado, podrán disfrutarse por el/la otro/a progenitor/a.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio de la entidad que lo concede.

c) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) 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, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o

acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) Distribución y disfrute en el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad con discapacidad o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a tiempo parcial o completo, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

e) Permiso por adopción internacional. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del/de la adoptado/a, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del/de la adoptado/a. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Permiso no retribuido por nacimiento.

1) A petición del padre/madre trabajador/a las 16 semanas de permiso por nacimiento y cuidado del menor podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 18 semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora.

2) Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique que se encuentra en un proceso de

adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la entidad.

La persona trabajadora deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

La persona trabajadora, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la entidad estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3) Permiso retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial la persona trabajadora podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

a) Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno/a u otro/a de los/as progenitores/as.

b) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno/a u otro/a de los/as progenitores/as.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, la persona trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

c) Vacaciones acumuladas.

En el supuesto de permiso por nacimiento y cuidado del menor se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

La nacimiento y cuidado del menor que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los trabajadores o trabajadoras habrán tenido que disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 13 restantes los que podrán, en su caso acumular.

4) Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o a una persona con discapacidad igual o superior al 33 por 100, o con grado II o

superior de dependencia, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor cuya edad esté comprendida entre los ocho y los doce años de edad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La persona trabajadora que quiera acogerse a este derecho, únicamente, podrá ejercerlo una vez durante el citado período.

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

El parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: Cónyuge o pareja de hecho, o pareja conviviente, padres, madres, suegros, suegras, hijos, hijas, yernos y nueras.
- Segundo grado: Abuelos, abuelas, hermanos, hermanas, cuñados, cuñadas, nietos y nietas.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la entidad con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre entidad y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social.

Artículo 32. *Excedencias y jubilaciones.*

Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos/as y ascendientes de primer grado (padre y madre), la persona trabajadora podrá solicitar, adicionalmente, un tipo especial de excedencia voluntaria, de una duración no superior a un mes, con reserva de puesto de trabajo, que faculta al trabajador/a a no prestar servicios y a la entidad a no abonar retribución alguna y por tanto a no cotizar.

La persona trabajadora con, al menos un año de antigüedad, podrá solicitar, preavisando con quince días de antelación, un tipo de excedencia voluntaria, de una duración no superior a un mes, con reserva de puesto de trabajo, que faculta al trabajador/a a no prestar servicios y a la entidad a no abonar retribución alguna y por tanto a no cotizar. Esta excedencia no podrá solicitarse nuevamente, hasta transcurridos doce meses, a contar desde el inicio del disfrute de la anterior. La entidad autorizará esta excedencia siempre que razones organizativas o productivas lo permitan, y siempre que el/la trabajador/a que la solicite no realice durante la misma, actividades retribuidas.

Excedencias legales.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la entidad los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 33. Jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras que se jubilen antes de llegar a su edad legal de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la entidad de seis años de servicios percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Artículo 34. Suspensión del contrato de trabajo.

Se podrá suspender el contrato de trabajo, en los casos y en las condiciones previstas en los Artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Formación**Artículo 35. Principios generales.**

Las partes firmantes reconocen que la formación, que es tanto un derecho como un deber de la plantilla, se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de la misma. Constituye, a su vez, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la entidad, al incrementar el nivel de cualificación y desempeño de la plantilla, alineándolo con los objetivos y la estrategia de la entidad.

A tal efecto, la Política formativa de la entidad contemplará los siguientes criterios:

a) Los establecidos con carácter general en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social

b) La entidad destinará anualmente, al menos, el 1 por ciento del salario bruto anual del conjunto del personal a las acciones de formación. En esta cuantía se englobarán, tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda llevar a cabo. Se computarán a estos efectos los importes que la entidad se bonifique en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la normativa estatal que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas o entidades, incluidos los permisos individuales.

c) La entidad pondrá en conocimiento de la Comisión de Formación, el Plan de Formación que periódicamente se establezca.

Artículo 36. Plan de formación.

1. La Dirección, a través de su área de Recursos Humanos (Desarrollo de Personas), llevará a efecto la elaboración y desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la mesa y a las necesidades concretas del trabajo de la persona en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisos; recabando la información necesaria y ponderado las aspiraciones de las personas empleadas expresadas en los planes de desarrollo personal.

2. El Plan de formación se realizará de acuerdo con las modernas técnicas en la materia, utilizando para ello los procedimientos adecuados de cursos, cursillos o píldoras, reuniones o sesiones de estudio, documentación escrita, talleres o simulaciones y, en general, los medios pedagógicos que sean aconsejables y que la Dirección pondrá a disposición de los objetivos de formación antes mencionados. Determinados aspectos del plan de formación podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias del trabajo así lo aconsejan, a juicio de la Dirección de la entidad.

3. Anualmente se revisarán y actualizarán el plan de formación, al objeto de mantenerlo adecuado en todo momento a las necesidades reales existentes y a las posibilidades de realización de la entidad.

4. La planificación general de la formación será objeto de análisis con la RLT, a fin de recabar sus opiniones y conseguir el adecuado nivel de participación y publicidad.

En general, la formación, atenderá a los siguientes fines:

- 1) La mayor cualificación profesional del personal empleado que les permite la posibilidad de acceder a otros puestos.
- 2) La adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento necesario para su correcto desempeño.
- 3) Permanente perfeccionamiento profesional, que capacite a la persona empleada para conseguir un estimulante progreso de sus posibilidades laborales en el puesto de trabajo.
- 4) La adquisición por el personal empleado de otras cualificaciones profesionales que les permitan obtener, en su caso, polivalencia laboral.
- 5) Las reconversiones los profesionales que la evaluación expansión de la entidad y los correspondientes reajustes en la plantilla hagan necesarios.
- 6) La formación y perfeccionamiento de los/as Responsables, en sus diferentes deberes que les facilite el correcto ejercicio de sus funciones de dirección y, fundamentalmente, las del personal, contribuyendo así a un permanente mejoramiento de las tareas directivas, de las relaciones de trabajo y de relaciones humanas dentro de la entidad.

Artículo 37. *Formación profesional y continua.*

La entidad procurará fomentar la formación profesional y continua de todas las personas trabajadoras. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Formación obligatoria. Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro de horas de trabajo, debiendo concurrir razones técnicas y/u organizativas que justifiquen realizarla fuera, de las que se informará a los representantes de los/as trabajadores/as. Esta distribución se computará a nivel individual y con carácter anual.
2. Formación voluntaria: es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la entidad o fuera de ella.

Artículo 38. *Comisión de Formación.*

La Dirección establecerá un Plan de Formación anual, para proporcionar a las personas trabajadoras una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional y personal, y para la mejora de la eficacia y eficiencia de Provienda.

La RLT participará en la presentación de alternativas o propuestas al respecto y consensuará con la Dirección dicho Plan.

Para ello, se acuerda la creación de una Comisión específica de Formación con la composición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

1. Composición:
 - Estará integrada por personas designadas por la Dirección y al menos una persona por sindicato.
2. Funcionamiento:
 - La comisión se reunirá, al menos, cada 3 meses y cuando se estime pertinente de forma extraordinaria.
 - Las decisiones se adoptarán en primera opción por consenso y en segunda por mayoría simple.
 - Para adoptar decisiones deberán estar presentes, al menos 3 personas. El porcentaje del voto será proporcional a la representatividad.

3. Funciones:

- Proponer acciones de formación.
- Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.
- Colaborar en la tramitación de subvenciones y bonificaciones en materia de formación existentes en cada momento.
- Estar informados y colaborar en el diseño y seguimiento del plan de formación anual.

Las acciones formativas que se definan en el Plan de Formación, cuando se determinen como obligatorias para quien vayan dirigidas, tanto de carácter presencial como e-learning, se realizarán preferiblemente dentro de la jornada laboral. En caso de no hacerse en horario laboral serán compensadas por horas extraordinarias.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 39. *De los/as trabajadores/as y sus representantes.*

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los/as trabajadores/as en la entidad, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio. Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y a los/as Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los/as Trabajadores/as y el propio convenio. Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la entidad, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la entidad, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los/s Trabajadores/as y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.
5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios o espacio equivalente, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del comité de empresa y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la entidad, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien.

6. La entidad facilitarán al Comité de Empresa, delegados/as de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien.

Artículo 40. *De los sindicatos y de los delegados/as sindicales.*

1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras y empresariado. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los/as trabajadores/as.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto las cláusulas del convenio colectivo, pactos individuales y decisiones unilaterales de la entidad que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En la entidad o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores/as, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un/a Delegado/a Sindical elegido por y entre sus afiliados/as en la entidad, o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un/a Delegado/a Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la entidad y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de de la entidad, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados/as a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de la entidad.

4. Los delegados o delegadas de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados/as sindicales que pertenezcan a un mismo Sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado sindicato. Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito. Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados/as de personal, optando el Sindicato en el ámbito de la entidad, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la entidad en los siguientes términos: Con carácter general, el sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la entidad, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, –incluyendo a todos/as los/as representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada. Se podrán acumular los créditos horarios de todos los/as representantes de una misma área territorial donde han sido elegidos/as, de manera que cualquiera de los/as representantes pueda hacer uso de dicho crédito en su totalidad o parcialmente, sin poder sobrepasarlo en el cómputo anual. La distribución anual de horas, será de la manera que establezca la RLT, sin superar en ningún caso el límite máximo anual.

Artículo 41. De los Comités de Empresa.

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley, el Convenio General y el presente convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal. Deberá notificarse a la entidad, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Artículo 42. Asambleas y reuniones.

Las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET.

En el supuesto de acordarse con la entidad que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación de las funciones o el servicio.

Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la entidad, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la entidad que vayan a asistir a la asamblea.

Se acordarán con la Dirección las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la entidad.

CAPÍTULO IX**Régimen disciplinario****Artículo 43. Principios informadores del régimen disciplinario.**

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la entidad, preservando las facultades disciplinarias de la Dirección de Provivienda en relación con las personas trabajadoras.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo de la capacidad disciplinaria, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la persona trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio de la capacidad disciplinaria, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 44. *Graduación de faltas.*

Las personas trabajadoras de Provienda podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A. Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

2. La no comunicación al Responsable directo/a, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.

4. La modificación, no autorizada por el/la Responsable directo/a o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.

5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.

6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras o de las personas usuarias de los servicios y programas de la entidad.

8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas trabajadoras, las personas usuarias de los servicios y programas, para la propia entidad o las administraciones o entidades externas con las que se colabore.

9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la Organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).

10. La falta de aseo y limpieza personal.

11. No comunicar a la entidad las bajas por enfermedad o accidente, a través de los correspondientes partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, o los cambios de domicilio de la persona trabajadora cuando, en este último caso, se deriven consecuencias que puedan afectar al normal desarrollo de su trabajo y de la actividad o servicio. Se considera defectuosa la comunicación realizada fuera del plazo legal, o en todo caso, la que justificadamente exceda un plazo de diez días desde que pudo ser hecha.

12. La ausencia a la formación voluntaria de la entidad, una vez la persona se haya inscrito en dicha formación, sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

13. El incumplimiento doloso o imprudente de cuestiones relacionadas con la norma o sistema de calidad, seguridad, protección de datos o alguna otra materia análoga.

B. Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.

3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.

4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas, en el período de un mes.

5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

6. La desatención reiterada en el trato con las personas titulares de derechos usuarios/as y/o con los compañeros/as.

7. La ausencia a la formación obligatoria de la entidad, sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la entidad, si no media autorización de la misma.

9. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la entidad tenga establecidas en materia de códigos de cumplimiento «compliance», salvo que cause un perjuicio a la entidad, los/as usuarios/as o a terceros/as, que se considerará muy grave.

C. Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los/as Responsables directos respecto a las actividades realmente desarrolladas.

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas titulares de derechos, o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras o las personas usuarias de los servicios y programas.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas usuarias de los servicios y programas, de la entidad o de otras personas trabajadoras.

8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.

10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

11. El acoso sexual y/o por razón de sexo, definido en Código Penal.

12. El acoso laboral.

13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

14. La vulneración grave de cualquier código ético o de conducta establecido por la Organización.

15. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la entidad, si no media autorización de la misma, que generan un grave perjuicio a la misma.

16. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas.

17. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la entidad tenga establecidas en materia de códigos de cumplimiento «compliance», que cause un perjuicio grave a la entidad, al personal, los/as usuarios/as o a terceros/as.

Si las conductas o comportamientos de los apartados anteriores, se llevan a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, grave o muy grave, de los deberes laborales de las personas trabajadoras, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables, y, en general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 45. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a un puesto superior.
 - Cambio de centro de trabajo.
 - Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a un puesto superior.
 - Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otro puesto superior.
 - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniario.
 - Despido.

Para la aplicación de las sanciones generales que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la entidad. Se tendrán en cuenta también otras circunstancias como no tener anotada sanción alguna en su expediente o haber procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediere.

Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la entidad.
2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de todas las personas trabajadoras.
3. El expediente disciplinario contradictorio tendrá las siguientes fases:
 - La dirección de la entidad designará al instructor o instructora del mismo.
 - Tras la aceptación del instructor/a, se procederá por éste a recibir alegaciones del trabajador o la trabajadora afectada, y, en su caso, a los/as testigos, dándoles un plazo común de cuatro días naturales; el/la instructor/a practicará las pruebas que estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.
 - El/la instructor/a pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras la apertura de expediente disciplinario y la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.
 - El/la instructor/a podrá proponer a la dirección de la entidad, la suspensión de empleo, pero no de sueldo de la persona trabajadora afectada, por el tiempo que dure la incoación del expediente.
 - La duración de la tramitación del expediente desde que el/la instructor/a acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.

– La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. La entidad anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 46. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47. *Tramitación.*

Las sanciones graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos.

La entidad notificará y solicitará la colaboración de la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, y a la sección sindical si la entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la entidad podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegado/as de personal, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros de la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la entidad debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

CAPÍTULO X

Seguridad y Salud laboralArtículo 48. *Prevención de riesgos laborales.*

Provivienda cumplirá las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 49. *Servicios de prevención.*

La entidad contará con un servicio de prevención propio, o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 50. *Vigilancia de la salud.*

La Organización garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona trabajadora o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Organización, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 51. *Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

Provivienda garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de diversidad funcional, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su diversidad funcional, debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a las personas trabajadoras o a otras personas relacionadas con la Organización.

Artículo 52. *Información y formación en salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la Organización deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 53. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, Provienda garantizará la seguridad y la salud del personal contratado en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse los/as delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 54. *Participación del Personal en PRL.*

A. Delegados/as de Prevención:

Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la entidad y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

La Dirección deberá facilitar a los Delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la entidad.

B. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

En virtud de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 50 del Convenio Estatal de Acción e Intervención Social, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud.

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO XI

Medidas de carácter social

Artículo 55. *Ropa de trabajo.*

Cuando la entidad decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, estará obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los pares de calzado que sean necesarios al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la entidad, así como de su cuidado.

Artículo 56. *Cobro durante período de IT.*

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso justificado a la entidad, la persona trabajadora percibirá el 100 por 100 de su salario.
2. La entidad complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social o nacimiento y cuidado del menor en todos los casos, siempre que la persona trabajadora tenga el período de carencia que se exija en cada momento por su normativa reguladora; en todo caso, queda excluido de complemento, la parte que corresponda a la Seguridad Social, se tenga o no el período de carencia exigido.

Artículo 57. *Medidas de atención contra problemas de adicciones y/o dependencias.*

Provienda facilitará el acceso a los programas de tratamiento a las personas de la Organización que tengan problemas de adicción y/o dependencia, que estén reconocidos por la autoridad sanitaria correspondiente, y que soliciten su participación en los mismos.

Para ello:

- La persona tendrá derecho a una modificación temporal de horario siempre que no afecte al servicio a prestar, para acudir a los programas de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional de su retribución, por el período de tiempo que sea necesario para realizar el programa de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo especial, incluso aunque no se den las condiciones para su disfrute establecidas en el articulado del presente convenio, por el período imprescindible para realizar el programa de tratamiento.

El objetivo de estas medidas es ayudar a que la persona pueda recuperar la salud y desarrollar su trabajo en la Organización en las mejores condiciones posibles.

Artículo 58. *Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.*

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente.

a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, 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.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la entidad.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 59. *Prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.*

Provivienda tendrá aprobado un protocolo de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género, cuyo objetivo es prevenirlo y brindar las herramientas necesarias para hacer frente a este tipo de situaciones.

La Dirección definirá y pondrá los mecanismos de actuación pertinentes, para facilitar las pautas necesarias para prevenir, identificar y evitar que se produzcan dichas situaciones, intentando garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género.

De igual forma, la Dirección pondrá en marcha las medidas cautelares que sean oportunas, para acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

Todo el personal de Provivienda deberá conocer dicho protocolo y además, la Organización se compromete a darle la máxima difusión y asegurar que todo el personal de la entidad lo conoce, entiende y aplica.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, y a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, es de

interés general para la entidad ocuparse de esta cuestión, de la que pueden derivarse serias consecuencias.

En base a ello, entidad y representación de las personas trabajadores negociarán un protocolo específico en el seno de las medidas y objetivos del Plan de Igualdad. En todo caso, dicho protocolo se desarrollará comenzando por la delimitación de conceptos, con el fin de aplicarlo a aquellas situaciones que merezcan estas calificaciones.

Artículo 60. *Prevención contra el acoso moral.*

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan que será de aplicación el modelo de protocolo de acoso moral aprobado en cada momento por el Comité de Seguridad y Salud de Provienda. En todo caso el protocolo debe incluir una declaración de principios, definición de acoso moral, tipos de acoso moral, medidas preventivas y procedimiento.

Se revisará y divulgará el protocolo de forma anual por el Comité de Seguridad y Salud.

Subsidiariamente se aplicará el Protocolo y procedimiento de prevención contra el acoso del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

Artículo 61. *Igualdad y no discriminación.*

Provienda cumplirá las disposiciones legales que se recogen Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el resto de regulaciones y demás normativa que la desarrolle.

Provienda tendrá un Plan de Igualdad, acorde a los requisitos de la legislación vigente, cuyo objetivo en materia laboral sea prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad que se produzcan en la organización, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, y proponiendo medidas de conciliación que hagan compatible la vida familiar, personal y laboral.

Todo el personal de Provienda deberá conocer dicho plan y además, la organización se compromete a darle la máxima difusión y asegurar que todo el personal de la entidad lo conoce, entiende y aplica.

CAPÍTULO XII

Retribuciones

Artículo 62. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales de la persona trabajadora.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Por lo tanto los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

A) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

B) Complementos salariales.

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Personales:

1.1 Complemento «ad personam»: Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento no será compensable, ni absorbible, siempre que el trabajador o trabajadora continúe en el mismo puesto, o en un puesto de naturaleza y funciones análogas. Será proporcional a la jornada realizada.

1.2 Complemento Salarial Personal: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir los trabajadores o trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio en el anexo I.

2. De puesto de trabajo: Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1 Complemento de nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche a las 7 de la mañana.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario tendrán asignado un complemento de nocturnidad, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo.

A elección del trabajador o trabajadora podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente.

El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en este horario nocturno, y en el caso de compensación económica, ésta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

2.2 Complemento de trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto

de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Los/as trabajadores/as sujetos a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

En cualquier caso este complemento devengará por un mínimo del 15 % del salario base de la persona trabajadora en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a los/as trabajadores/as afectados, antes del comienzo de los mismos.

2.3 Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

A. El complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán los trabajadores/as que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en las áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

El complemento de responsabilidad bruto anual se fija según lo dispuesto en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

B. Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo, o estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, área, etc.

El complemento de coordinación se establece según el número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

Excepcionalmente, dicho complemento podrá incrementarse por la complejidad de la tarea, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio. Será la Comisión Ejecutiva la que determine periódicamente este nivel de complejidad, así como la duración del Complemento.

C. Complemento Salarial de Proyecto: A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas del Anexo I del presente convenio.

D. Complemento Salarial de Participación: A los efectos de este complemento se entiende por participación aquellas actividades estratégicas promovidas por la entidad, con limitación temporal en la ejecución del mismo, y que no formen parte de las funcionales habituales inherentes al puesto del trabajador o trabajadora. Dicho complemento se concibe como un incentivo a la participación, que permita una rotación periódica de las personas que lo perciben, estando limitada su percepción a 6 meses en un período total de 24 meses. La entidad determinará anualmente el número de actuaciones a desarrollar susceptibles de estar englobadas en este complemento.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

E. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación, Proyecto y Participación. Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

F. Complemento de especial responsabilidad. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel o bajo dependencia directa de la Comisión Ejecutiva, y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Este complemento está asociado a los siguientes cargos de responsabilidad:

A.1. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de la entidad, formando parte de la Comisión Ejecutiva.

Tramos:

– Dirección General: Responsabilidad de dirección de la entidad, marcando la estrategia de la entidad y representándola frente a otras entidades públicas o privadas.

– Subdirección General: Responsabilidad de dirección de todas las áreas de la entidad, supervisando el cumplimiento de los objetivos marcados por la entidad y representándola frente a otras entidades públicas o privadas.

– Direcciones y Secretaría Técnica. Responsabilidad de dirección de una o varias áreas de la entidad, representando a la entidad en relación con dichas áreas.

A.2. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de un territorio no inferior al autonómico, o de una línea de actuación específica a nivel estatal. Forman parte de la Comisión Ejecutiva Territorial.

Los tramos se establecerán según volumen de personas a su cargo:

- Más de 100 personas en el territorio o línea de actuación
- Entre 30 y 100 personas en el territorio o línea de actuación
- Menos de 30 personas en el territorio o línea de actuación

No obstante, lo anterior, la Dirección de la entidad podrá proponer una retribución en un tramo superior, en función de los siguientes criterios:

- Volumen de presupuesto manejado en el territorio o línea de actuación.
- Complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del territorio o línea de actuación.

A.3. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de un área operativa o estratégica de la entidad.

Tramos según niveles de responsabilidad y complejidad:

– Nivel A. Engloba los/as Responsables de Áreas que dependen directamente de la Dirección General o de la Subdirección General.

– Nivel B, en función de la mayor complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del Área.

– Nivel C, en función de la complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del Área.

Será la Comisión Ejecutiva la que determine periódicamente este nivel de responsabilidad y complejidad, así como la duración del Complemento.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

G. Complemento de dirección. Es aquel que complemento que retribuye los puestos de especial confianza, entendiéndose por tales la Dirección General, la Subdirección General, los puestos de Dirección de Departamento y la Secretaría

Técnica. Dicho complemento se fija por decisión de la asamblea de socios/as de Provienda.

H. Complemento de sustitución. Será percibido por aquellos/as trabajadores/as que puntualmente desarrollen trabajos de superior categoría mientras persista esta situación.

I. Complemento de jornada. Será percibido por aquellos/as trabajadores/as que realicen una jornada laboral que exceda de 1.750 horas/anuales y que estén adscritos a servicios que, necesariamente, tengan establecida una jornada superior y no pueda compensarse mediante tiempo equivalente ni mediante la creación de un nuevo puesto de trabajo. Su importe estará determinado por el porcentaje que suponga de mayor jornada sobre la ya referida y por la retribución salarial asignada a dicho/a trabajador/a en función de su categoría profesional, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

3. De cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

3.1 Complemento por Guardia y/o Expectativa. Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que el/la trabajador/a esta localizable en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La entidad designará los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizará, en su caso, a los/as trabajadores/as para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para períodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual pactada.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para la persona trabajadora. No obstante si el número de personas que aceptasen el servicio fuera inferior al requerido, la dirección de la entidad y la representación legal de los/as trabajadores/as, si la hubiera, acordarán la solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio.

El régimen de guardia o expectativa será en cualquier caso de libre elección para los/as trabajadores/as mayores de 50 años, las que se encuentren en estado de gestación o aquellos/as que cuenten con hijos e hijas menores de 12 años.

El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a los/as trabajadores/as con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.

Cuando el trabajador/a realice su actividad en régimen de guardia o expectativa percibirán una compensación económica equivalente como mínimo al 10 % del salario base del grupo profesional al que pertenezca.

Para el cómputo de la jornada de los/as trabajadores/as sujetos a este régimen se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo a disposición

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el/la trabajador/a se encuentre en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su grupo profesional.

Se considerará tiempo a disposición aquel en el/la trabajador/a se encuentre fuera de su jornada habitual y del lugar de trabajo a disposición de la entidad sin prestar trabajo efectivo por razones de guardia o expectativa.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del E.T. y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los/as trabajadores/as no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para la persona trabajadora, el mismo será compensado mediante 1 hora y 15

minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el período de vacaciones.

3.2 Complemento de plena dedicación. Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el/la trabajador/a por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada.

Los/as trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos/as.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del/la trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

Este complemento es de libre aceptación por el/la trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

3.3 Complemento de Experiencia profesional. De manera general, se establece que todos los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con una experiencia profesional de tres años en la entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.

3.4 Complemento personal de antigüedad.

3.4.1 Los/as trabajadores/as percibirán un complemento personal de antigüedad, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 5 por 100 sobre el salario base por período.

El régimen aplicable será el siguiente:

a) Aquellos/as trabajadores/as que en fecha de entrada del presente convenio, hubieran devengado complemento de antigüedad, se les aplicará el régimen contemplado en el convenio colectivo decaído.

1. Para las contrataciones realizadas antes del 1 de enero de 2004, se devengarán trienios. El primero comenzará a computarse desde la fecha de inicio del contrato temporal convertido a indefinido. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla tres años o múltiplos de tres. A partir del 1 de junio de 2013, se devengarán cuatrienios.

2. Para las contrataciones realizadas desde el 1 de enero de 2004 y hasta el 31 de mayo de 2013, se devengará un primer quinquenio y sucesivos trienios, a contar desde la fecha de inicio de la relación laboral. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla cinco años y sucesivamente, cada tres años. A partir del 1 de junio de 2013, se devengarán cuatrienios.

3. En las contrataciones realizadas desde el 1 de junio de 2013 y hasta la entrada en vigor del presente convenio, se devengará un primer quinquenio y sucesivos cuatrienios, a contar desde la fecha de inicio de la relación laboral. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla cinco años y sucesivamente, cada cuatro años.

b) En las contrataciones que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se devengarán cuatrienios, que empezarán a contarse a partir de la fecha en la que se haya devengado el complemento de experiencia profesional descrito en el apartado 3.3 del presente artículo. Este supuesto será de aplicación a aquellos/as

trabajadores/as, actualmente en plantilla, que hayan devengado el complemento de experiencia profesional.

c) Aquellos/as trabajadores/as que en fecha de entrada en vigor del presente convenio no hubieran devengado complemento de experiencia profesional ni complemento de antigüedad, devengarán el primero más la parte proporcional que corresponda al segundo, computándose este momento como fecha de inicio del siguiente cuatrienio.

3.4.2 Para todos los supuestos del punto anterior donde se haya devengado ya el primer periodo de antigüedad, se considerará ese complemento de naturaleza análoga al de experiencia profesional, ya que en ambos se prima y abona el tiempo de permanencia en la entidad, manteniéndose el primero en sustitución a este último. La acumulación de los incrementos por antigüedad y experiencia profesional no podrá, en ningún caso, suponer más del 50 por 100 como máximo del salario base.

C) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/ o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos/as trabajadores/as que perciban el complemento de turnicidad, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos/as trabajadores/as contratados/as exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base de la grupo que efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con la persona trabajadora.

2. Complemento por festivos de especial significación:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

D) Pagas extraordinarias

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonaran en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudiera percibir la persona trabajadora.

No obstante, mediante acuerdo con la representación legal de los/as trabajadores/as se podrá pactar el abono en doce pagas.

Artículo 63. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la provincia donde se encuentre su centro de trabajo, percibirá el coste total de los gastos que genere por desplazamiento, alimentación y alojamiento, previa autorización y presentación de facturas.

2. Los desplazamientos que se realicen, como consecuencia del desempeño del trabajo, mediante vehículo propio del trabajador o trabajadora, serán retribuidos con la cuantía de 0,3091 €/km.

3. Cuando por motivos laborales, la persona trabajadora pernocte fuera del domicilio familiar, percibirá una cantidad de 47,75 euros.

Disposición adicional primera. *Supuestos de inaplicación del convenio.*

La inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a lo previsto en el Convenio colectivo estatal de Acción e Intervención Social.

TABLAS (ANEXO I)

Salario base bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	26.843,59
1	22.896,00
2	20.662,79
3	18.113,78
4	15.790,35

Complemento responsabilidad bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	5.075,47
1	3.947,59
2	2.819,70
3	0
4	0

Complemento de especial responsabilidad bruto anual		
Categoría	Tramo	Euros
A1	Dirección.	14.751
	Subdirección.	11.707
	Dirección departamento/ secretaría técnica.	8.663
A2-A3	Nivel A.	5.619
	Nivel B.	4.097
	Nivel C.	2.574

Complemento coordinación bruto anual	
	Euros
Equipo de trabajo básico hasta 3 personas.	563,94
Equipo de trabajo intermedio 1 (de 4 a 5 personas).	1.127,88
Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 8 personas).	1.691,82
Equipo de trabajo más de 8 personas.	2.255,76

Complemento de proyecto bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	0
1	2.346,23
2	1.836,18
3	1.530,15
4	563,94

Complemento experiencia profesional bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	885,38
1	817,71
2	750,04
3	682,37
4	614,70

Complemento participación bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	0
1	2.346,23
2	1.836,18
3	1.530,15
4	563,94

Complemento de jornada bruto hora	
Grupo Profesional	Euros
0	23,00
1	19,62
2	17,71
3	15,52
4	13,53

Incrementos salariales años 2022 y 2023.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan que para los años 2022 y 2023 se aplicará en materia de incremento salarial sobre los conceptos recogidos en el presente Anexo I, una subida de un 1% en cada uno de los años señalados, calculada por encima de la revisión salarial que para cada año se acuerde en el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

Se firma en Madrid a 16 de diciembre de 2021.–Por Provienda, Eduardo Gutiérrez Sanz, Carlos Borja Reñao Samiel.–Por parte del sindicato Comisiones Obreras (CC. OO.) en representación de las personas trabajadoras, Teresa Palazón Casado, José Luis Sánchez Zorrilla.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13567 *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Siemens Mobility, S.L.U. (código de convenio n.º 90103802012020), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y ATIS.MO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO II CONVENIO COLECTIVO SIEMENS MOBILITY, S.L.U.

PREÁMBULO

El presente Convenio se suscribe con la voluntad de mejorar la capacidad competitiva y la flexibilidad de la empresa en el mercado, teniendo como principio la orientación al cliente, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo, acometiendo los temas sociales con la Representación de los Trabajadores/as, de acuerdo con el marco legal vigente.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a Siemens Mobility, S.L.U. siendo su ámbito interprovincial y abarcando el total de la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará durante su vigencia a la totalidad de los/las colaboradores/as de Siemens Mobility, S.L.U.. Asimismo, afectará a todos/as los/las colaboradores/as que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2021, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha, salvo los conceptos cuya entrada en vigor se especifica de forma expresa en el apartado correspondiente.

Artículo 4. *Duración y prórroga.*

La duración del Convenio será de tres años a partir de su entrada en vigor, extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2023. El Convenio se entenderá prorrogado, manteniendo su vigencia en todos sus términos en tanto en cuanto no sea denunciado por alguna de las partes firmantes del mismo.

Artículo 5. *Rescisión y revisión.*

a) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el Organismo Laboral competente con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas..

b) Una vez efectuada la denuncia se entablarán las negociaciones en un plazo máximo de quince días después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.

c) Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el mismo hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la Ley.

d) El escrito de denuncia, cuando ésta se verifique por la Representación Sindical, incluirá la certificación de los acuerdos adoptados a tal efecto por la mencionada Representación o, en su defecto, por los/las colaboradores/as afectados/as. En este último caso, se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Artículo 6. *Condiciones del Convenio.*

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, superan los de este Convenio más otras mejoras voluntarias que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas disposiciones legales.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por el Convenio y por aquellas otras mejoras individuales concedidas voluntariamente por la Empresa antes o después de establecer el Convenio, o durante la vigencia del mismo.

Artículo 8. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam», así como las referenciadas en la Disposición General Final.

CAPÍTULO II

Conceptos económicos

Artículo 9. *Retribución.*

a) Incremento salarial.

Para el año 2021, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, será del 2,4%, con efectos del 1 de Enero de 2021, sobre valores al 31.12.2020 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, se concede un importe de ingreso variable no consolidable en función lineal de la consecución del plan de facturación, comenzando en un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31 de diciembre del año anterior para una consecución del 95% de facturación del negocio total, aumentando un 0,1% porcentual por cada 1% de incremento en la consecución final del plan de facturación, con un límite máximo de ingreso variable del 2%. Este ingreso variable será proporcional al tiempo de permanencia trabajado en el Ejercicio Económico.

Para el año 2022, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, será del 4,25%, con efectos del 1 de Enero de 2022, sobre valores al 31.12.2021 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, se concede un importe de ingreso variable no consolidable en función lineal de la consecución del plan de facturación, comenzando en un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31 de diciembre del año anterior para una consecución del 95% de facturación del negocio total, aumentando un 0,1% porcentual por cada 1% de incremento en la consecución final del plan de facturación, con un límite máximo de ingreso variable del 2%. Este ingreso variable será proporcional al tiempo de permanencia trabajado en el Ejercicio Económico.

Para el año 2023, el incremento fijo a aplicar sobre sueldos y salarios, será del 4,25%, con efectos del 1 de Enero de 2023, sobre valores al 31.12.2022 y para quien estuviera en situación de alta en esta fecha.

Asimismo, se concede un importe de ingreso variable no consolidable en función lineal de la consecución del plan de facturación, comenzando en un 0,5% sobre sueldos y salarios al 31 de diciembre del año anterior para una consecución del 95% de facturación del negocio total, aumentando un 0,1% porcentual por cada 1% de incremento en la consecución final del plan de facturación, con un límite máximo de ingreso variable del 2%. Este ingreso variable será proporcional al tiempo de permanencia trabajado en el Ejercicio Económico.

Cada mes se entregará a la Representación de los Trabajadores la cifra que vaya consolidando la facturación anteriormente reseñada, aportándose las aclaraciones pertinentes por parte de la Empresa.

b) Tablas salariales de Convenio.

Las tablas salariales tendrán el mismo incremento que sueldos y salarios.

Las tablas salariales quedan fijadas en tres niveles; 1, 2 y 3 (excepto Fábrica Cornellá) teniendo en cuenta que el nivel 1 es para nuevas incorporaciones, siendo los niveles 2 y 3 para el personal consolidado en su función.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones de Mayo, Julio y Diciembre, consistirán en una mensualidad de salario bruto carta para todo el personal empleado. Podrán ser recibidas de forma prorrateada en los doce meses, a elección de los colaboradores/as anualmente.

Para el personal productivo de fábrica Cornellá consistirá en una mensualidad de salario bruto (antiguo jornal) incluido los pluses consolidados.

Los valores que corresponda percibir para el personal de Fábrica Cornellá se incrementarán con los importes adicionales como suplemento de pagas extraordinarias que figuran a continuación:

Centro de trabajo de Fca. Cornellá, para el año 2021, 402,48 euros brutos; para el año 2022, 419,59 euros brutos y para el año 2023, 437,42 euros brutos.

Los/las colaboradores/as que no lleven un año de servicio en la Empresa en la fecha de devengo de las antes citadas pagas percibirán las mismas en la cuantía proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas, si no la tuvieran prorrateada mensualmente.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Se consideran como tales aquéllas que exceden de la jornada pactada o planificada según los respectivos calendarios laborales de cada Centro de Trabajo teniendo en cuenta lo indicado en el apartado referido a jornada.

Las horas extraordinarias podrán canjearse en tres modalidades:

- a) Canjeo de las horas realizadas por su valor económico:

El importe de las horas extraordinarias, según grupos, aparece fijado en las tablas de los Anexo 5. Este importe no podrá ser, en ningún caso, inferior al valor de la hora normal de trabajo.

- b) Canjeo de las horas realizadas por horas libres:

$$\text{Horas realizadas} \times 1,75 = \text{Total horas libres}$$

- c) Canjeo de las horas realizadas, mínimo 50%, por igual cantidad de horas libres más un suplemento económico cuyo cálculo es el siguiente:

$$\frac{\text{Valor tabla} \times 75}{175} = \text{Valor hora suplemento económico}$$

La compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con acuerdo con el/la interesado/a; este tiempo puede ser prolongado sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente para compensación de horas extraordinarias por tiempo equivalente.

En Fábrica Cornellá, la prima y pluses abonados por hora extra, tendrá el mismo importe que el de las horas normales, sin recargo de clase alguna.

Para el año 2021, las horas extras no experimentaran retroactividad.

Artículo 12. Subvención de comida.

Para toda la Organización, esta subvención, que se abona por día de asistencia al trabajo, en jornada de invierno, se mantiene en 12,59 euros brutos/día y se fija en 12,89 euros brutos/día a partir del 1 de octubre de 2022 y durante el año 2023, a excepción de

la plantilla de Fábrica Cornellá que será de 8,5 euros brutos/día de asistencia al trabajo y jornada completa, desde el mes siguiente a la firma del Convenio Colectivo.

Esta subvención sustituye la obligación de la prestación en especie del servicio de comedor.

En la jornada de verano se abonará esta subvención cuando la jornada realizada sea igual o superior a la jornada de invierno

Los valores señalados serán de aplicación para todos los desplazamientos entre centros de trabajo de la misma provincia.

El cobro de esta prestación es incompatible con otras percepciones en el mismo día tales como dietas o liquidación de gastos en restaurantes o similares.

A partir de la firma del presente convenio, la posibilidad de disponer de un comedor en la Fábrica de Cornellá, estará sometida a lo establecido en un acuerdo de centro de trabajo.

Artículo 13. *Pluses de turno y nocturno en Fábrica Cornellá.*

Se establecerán turnos rotativos de trabajo cuando la producción así lo requiera. En el caso en que algún colaborador/a presente alegaciones en contra éstas se tratarán conjuntamente con el Comité de Empresa con el objeto de que la producción prevista no resulte afectada negativamente (cumplimiento de plazos, ocupación de puestos de trabajo).

Se fija un preaviso mínimo de cinco días naturales, salvo fuerza mayor debidamente justificada o cambio en la legislación vigente, para la introducción de los turnos, respetando el descanso legal entre jornadas.

El personal afectado por estos turnos rotativos de mañana y tarde será designado nominativamente por la Jefatura del Taller, según las necesidades de la producción; en función de esta designación se pagará el plus de turno.

El turno de noche será entre las 22 y las 6 horas. El personal que trabaje en este turno iniciará el ciclo semanal el domingo a las 22 horas, salvo necesidades concretas de tipo organizativo o productivo y del servicio de vigilancia.

Turnos	2021 – Euros	2022 – Euros	2023 – Euros
Mañana.	0,56	0,58	0,60
Tarde.	0,91	0,95	0,99
Noche.	3,23	3,37	3,51

Estos valores brutos serán de aplicación desde el día 1 de enero de cada año indicado.

Artículo 14. *Horas de viaje y formación.*

Las horas de desplazamiento que cumplan las siguientes condiciones:

- se ocasionen fuera de la jornada laboral;
- en intervenciones de los Servicios Técnicos, y Fábrica Cornellá que realicen montajes / reparaciones;
- que además impliquen desplazamiento (tanto ida como vuelta) entre el domicilio del empleado y el lugar de trabajo ubicado en las dependencias del cliente; serán consideradas como horas de viaje que no computarán como jornada y que serán compensadas a razón de 10,38 euros brutos/hora en 2021, 10,82 euros brutos/hora en 2022 y 11,28 euros brutos/hora en 2023.

No se consideran horas de viaje las empleadas para asistir a reuniones y cursos de formación.

Las horas de viaje no son horas de trabajo por lo que no procederá su canje por tiempo libre.

Las horas de formación voluntaria que se realicen fuera de la jornada normal u ordinaria de trabajo según cada calendario laboral no tienen en ningún caso la consideración de horas extraordinarias y se retribuyen con el mismo valor que las horas de viaje.

Artículo 15. *Gastos de viajes y dietas.*

Los importes figuran en el Anexo 6.

Para los años 2021, 2022 y 2023 los gastos de viaje y dietas se incrementarán en el porcentaje de incremento de sueldos y salarios.

Dichos importes serán el mínimo aplicable cuando los viajes se realicen fuera de España.

Dietas para desplazamientos cortos personal de Servicios, y Servicios Técnicos

En los centros de trabajo de las provincias de Madrid y Barcelona cuando los desplazamientos sean a dichas capitales se abonarán en concepto de dieta 21,54 euros brutos en 2021, 22,46 euros brutos en 2022 y 23,41 euros brutos en 2023. Esta cantidad se abonará también para desplazamientos a clientes o gestiones de Empresa que se realicen dentro de los municipios o ciudades de destino que se encuentren dentro de un radio de 30 kilómetros del centro de trabajo.

La fiscalidad de estos conceptos será la aplicable en cada momento y territorio fiscal.

Artículo 16. *Compensación económica por antigüedad.*

Esta compensación se contempla en los anexos 4 para el personal adscrito a Fábrica Cornellá, y anexos 1 y 2 para el resto de las unidades de la Empresa. Dicha compensación se devengará por cada cinco años de antigüedad en la empresa. EL cobro de este concepto es de carácter mensual.

Artículo 17. *Plus transporte.*

El plus transporte mantendrá su regulación como en la actualidad en cuanto al personal con derecho al mismo.

Cada Centro regula el plus transporte en función de sus características y distancias geográficas existentes (Anexo 7).

Artículo 18. *Plus transporte de materiales en los Servicios Técnicos.*

El plus transporte de materiales en caso de utilizar coche propio al servicio de la Empresa está regulado en el Anexo 8. Solo se podrá devengar este plus una vez al día.

Este plus tendrá el incremento de sueldos y salarios para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 19. *Otros Pluses en Fábrica Cornellá.*

Los importes que correspondan según los distintos conceptos de pluses existentes se han regulado y figuran en el Anexo 4.

Los importes que se venían percibiendo de forma individual por los pluses eliminados de: tóxico, penoso, sucio, altura, centralita, báscula, cabeza de línea, chapa, galvánica y vigilante jurado, se han compensado en un plus no absorbible «ad personam» y revalorizable. Para el resto se aplicará el incremento de sueldos y salarios.

Artículo 20. *Kilometraje.*

El precio del kilómetro queda establecido en 0,40 euros brutos desde 1 de octubre de 2022 para el resto de la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO III

Jornada y vacaciones

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

Para la vigencia del presente Convenio se fija la jornada de trabajo anual para el personal empleado de los centros de trabajo, incluido el personal empleado de Fábrica Cornellá, en 1.754 horas efectivas, y en 1.764 horas efectivas para el personal de producción de la Fábrica Cornellá, excluida la pausa cualquiera que sea.

Dada la necesidad cada vez mayor de una completa atención al cliente y sus necesidades de horario, se establece la posibilidad de establecer turnos o jornadas especiales en cualquier Área de la Empresa cuando ello sea necesario. Cuando estas situaciones se produzcan serán justificadas y negociadas con los Comités de Empresa correspondientes, fijándose los criterios para su compensación y recuperación.

Calendario laboral.

Al iniciarse cada año, y después de conocerse el calendario oficial de los festivos nacionales, autonómicos y locales, se confeccionará en cada Centro de Trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como, asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

Los calendarios pactados en cada centro de trabajo recogerán como no laborables los días 24 y 31 de Diciembre.

La publicación del mismo se realizará como máximo en la primera quincena del mes de Enero.

Confeccionados dichos calendarios, el exceso que resulte sobre la jornada anual establecida se consideraran días de exceso de jornada anual a disposición del colaborador/a.

Los días de exceso de jornada tendrán similar regulación a la de las vacaciones.

Es compromiso tanto de la Dirección de la Compañía como de la Representación de los Trabajadores/as/as, velar por el disfrute íntegro de estos días por parte de los/las colaboradores/as. Ambas partes tomarán las medidas que consideren necesarias en cada momento para identificar, estudiar, y compensar cuando proceda, cualquier situación excepcional que impida este disfrute, independientemente del área de la Compañía donde ocurra.

Flexibilidad horaria en los centros de trabajo de personal empleado (excepto Servicios Técnicos y Fábrica Cornellá).

Durante la vigencia de este Convenio, se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas y su finalización a las 17,15 horas, con una flexibilidad en la hora de entrada entre las 7,00 y las 10:00 horas.

La jornada de trabajo diaria en invierno es de 8 horas 30 minutos efectivos, con una pausa de 45 minutos. adicional para la comida. Esta pausa no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La jornada de trabajo diaria en verano es de 6 horas 35 minutos efectivas.

La jornada de verano está comprendida entre el día 15 de Junio y el 14 de Septiembre (ambos inclusive).

Se mantienen los tiempos de recuperación como en la actualidad, es decir:

- a) En jornada de invierno la recuperación será de hasta 135 minutos.
- b) En jornada de verano se podrán recuperar hasta 55 minutos.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada quince días a los efectos de la recuperación del último día laborable de la semana de cada colaborador/a, anteriormente señalada, procurando que la citada recuperación coincida con el último día laborable del/la colaborador/a.

En los puentes del calendario, -24 y 31 de Diciembre- y días festivos nacionales, locales y autonómicos de los años de vigencia de este convenio, con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las Jefaturas de cada Unidad podrán nombrar un retén de hasta un tercio de la plantilla correspondiente, en horario normal de trabajo, en jornada de invierno o de verano, teniendo en cuenta, a ser posible, el criterio rotativo, con un preaviso mínimo de quince días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre más el suplemento económico del apartado c) del artículo 11.

Permanecerán accesibles a los clientes las oficinas de los centros de trabajo durante toda la jornada laboral, evitando cierres durante la pausa.

Flexibilidad en Fábrica Cornellá.

Se establecen los siguientes horarios:

Personal productivo.

Horario normal 06:45-15:00 (Pausa 09:30-09:45).

Turno mañana 05:45-14:00 (Pausa 09.30-09.45).

Turno tarde 14:00-22:15 (Pausa 18:15-18:30).

Turno noche 22:00-06:00 (Pausa 24:00-00:15).

El personal obrero y personal empleado vinculado directamente al proceso productivo podrán retrasar el horario de entrada hasta un máximo de quince minutos sobre el horario establecido, que será recuperado en la misma jornada retrasando en igual tiempo la hora de salida.

Personal empleado.

Jornada invierno 07:30 a 16:36 (incluye dos pausas, de 09:30 a 09:45 y otra de 30' para la comida.

Los empleados podrán optar al mediodía por una pausa entre 20 y 60 minutos, lo cual aportará una flexibilidad complementaria para compensarla a la salida.

Jornada verano 08:00 a 14:00 (Pausa 09:30 a 09:45).

Flexibilidad.

Jornada invierno De 06:55 a 07:55

Jornada verano De 07:25 a 08:25

Existirá la posibilidad de acumular semanal/quincenalmente tiempo para adelantar la salida del último día laborable de la semana a partir de las 14:15 horas.

Jornada Intensiva.

Para toda la organización la jornada de verano estará comprendida entre el día 15 de junio y el 14 de septiembre (ambos inclusive) y en las oficinas de Fábrica Cornellá, la jornada de verano estará comprendida entre desde el día 1 de julio al día 15 de septiembre (ambos inclusive).

Jornada Industrial de Fábrica Cornellá.

Ante la necesidad de atender picos de producción/faltas de ocupación, previa información de la Empresa y justificación acreditativa al Comité de Empresa, se podrá establecer una jornada semanal flexible que se regirá por las siguientes pautas:

1. La Empresa informará previamente al Comité de Empresa con la documentación justificativa de la situación por sobreocupación provisional o falta de trabajo circunstancial.

2. La duración de la jornada irregular será de 48 horas máximas y 32 horas mínimas de trabajo a la semana, respetando el cómputo anual pactado.

3. El calendario de jornada y la posterior recuperación se establecerá en función de la duración de estas situaciones, debiendo existir un preaviso mínimo de cinco días laborables. Cumplido este preaviso, y previa planificación, justificación y orientación sobre la recuperación, la jornada industrial entrará en funcionamiento para el personal afectado.

4. La aplicación de la jornada industrial requerirá que el colectivo afectado sea como mínimo de un grupo productivo dentro de un mismo ámbito funcional. Se entiende, a estos efectos, por grupo productivo el equipo o grupo de colaboradores/as que realizan, en un mismo ámbito organizativo, funciones homogéneas o encadenadas (por ejemplo, soldaduras, embalajes, pruebas, etc.)

5. El incremento o reducción de jornada se podrá distribuir a lo largo de la semana, según necesidades/posibilidades:

A) Aumentando, como máximo, en dos horas la jornada diaria, (de lunes a jueves) sin sobrepasar el límite máximo semanal de cuarenta y ocho horas.

La extensión al sábado (máximo ocho horas en horario de mañana) será obligatoria cuando el colectivo afectado trabaje a turnos rotativos.

Podrá también realizarse la jornada voluntariamente en sábado, previo acuerdo, en aquellos colectivos que no realicen turnos rotativos.

Se establecen los siguientes límites máximos: doce sábados o noventa y seis horas de trabajo adicional, de lunes a jueves para la vigencia de este Convenio.

B) Disminuyendo la jornada, reduciendo el horario diario, o bien librando días enteros, sin sobrepasar el límite mínimo semanal de treinta y dos horas.

En caso de que se libren jornadas el calendario de aplicación se establecerá haciendo coincidir las jornadas libres con lunes o viernes, o con los días anteriores o posteriores a fiestas según el calendario laboral, previo acuerdo entre ambas partes.

6. De forma individualizada se registrarán mensualmente las horas de jornada industrial trabajadas adicionalmente y las no trabajadas en el mes respecto al horario semanal establecido y saldo acumulado al final del período mensual.

Esta información se entregará tras el cierre mensual a cada colaborador/a afectado/a y al Comité de Empresa, existiendo, además, la información de los marcajes de entrada/salida en Recursos Humanos de Fábrica Cornellá para consultas y aclaraciones complementarias a la información entregada.

Para la vigencia del presente Convenio y para el personal de producción de la Fábrica, dentro del actual marco de flexibilidad, se establece una bolsa de 16 horas con carácter individual y en días laborables para compensar la ocupación en la Fábrica. La motivación y posterior aplicación de la medida se realizará, con carácter general, con un preaviso mínimo de cinco días laborales y estará a lo recogido en el Reglamento de funcionamiento interno que será negociado con el Comité de Empresa.

Se establece un plazo máximo de 9 meses para iniciar la realización de la recuperación de la jornada industrial, a contar desde la finalización de la misma y previa negociación con el Comité de Empresa del calendario de recuperación. La comunicación al personal afectado será realizada con una antelación mínima de cinco días laborables.

Al finalizar el periodo máximo comprendido entre el inicio de la jornada industrial y la recuperación de la misma (15 meses), se efectuará una regulación de las horas, si restasen aún horas por realizar del periodo anterior, la Empresa cancelará el saldo pendiente y, si por el contrario, existiese sobrante de horas del mismo periodo, la Empresa las abonará como horas extraordinarias.

Conceptos económicos de estas jornadas.

Para el año 2021, y desde el 1 de Enero, los valores serán: 6,09 euros brutos de lunes a jueves y 13,40 euros brutos los sábados.

Para el año 2022, y desde el 1 de Enero, los valores serán: 6,35 euros brutos de lunes a jueves y 13,97 euros brutos los sábados.

Para el año 2023, y desde el 1 de Enero, los valores serán: 6,62 euros brutos de lunes a jueves y 14,56 euros brutos los sábados

Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Jornada de los Servicios Técnicos.

Se mantiene el comienzo de la jornada a las 8 horas, tanto en invierno como en verano.

La flexibilidad horaria será de 90 minutos a partir de la hora de comienzo de la jornada. La salida estará en función directa de la hora de entrada más el tiempo utilizado por cada colaborador/a en las pausas establecidas para invierno (mínimo 45 minutos/máximo 60) y verano (25 minutos).

En Tres Cantos la flexibilidad horaria será de 105 minutos a partir de la hora de comienzo de la jornada, tanto en invierno como en verano. Al no existir pausa en la jornada normal de verano, la salida se producirá como mínimo a partir de las 14,25 horas.

Se mantienen los tiempos de recuperación como en la actualidad, es decir:

- a) En jornada de invierno la recuperación será de hasta 135 minutos.
- b) En jornada de verano se podrán recuperar hasta 55 minutos.

Se establece la posibilidad del cómputo de los excesos horarios cada quince días, a los efectos de la recuperación del último día laborable de la semana de cada colaborador/a, anteriormente señalada, procurando que la citada recuperación coincida con el último día laborable del calendario laboral del centro de trabajo correspondiente.

Las jornadas de trabajo en invierno, podrán prolongarse o reducirse hasta 2 horas por día de lunes a viernes. La jornada de verano podrá prolongarse, hasta 2 horas por día, de lunes a viernes. Los sábados se podrán realizar hasta 12 jornadas, por Técnico y año natural, entre 6 horas mínimo y 8 horas máximo.

Estas jornadas se realizarán con un preaviso de cinco días laborables en los casos de mantenimiento preventivo y en los casos de montaje cuando sea previsible, y serán de aplicación sin preaviso en el resto de las situaciones.

Se podrán efectuar también jornadas de libranza.

Los días libres sueltos se realizarán en día anterior o posterior a un festivo, o en viernes, salvo petición expresa del/la Técnico, no así las libranzas de varias jornadas seguidas.

Ante las situaciones especiales de carga de trabajo que requieran jornadas superiores a la máxima establecida se procederá a negociar con la Representación de los Trabajadores/as/as al objeto de hallar una solución al problema.

En el caso de la cobertura horaria contractual con clientes especiales se negociará con la Representación de los Trabajadores/as/as el horario a cubrir y la utilización de este horario intentando que sea lo más estable posible su utilización.

La acumulación de horas trabajadas en exceso o libradas –incluidas las jornadas de libranza completas– se calcularán sobre la jornada normal (8,30 horas/día en la de invierno o de 6,35 horas/día de trabajo en la de verano).

El máximo de horas de exceso no podrá superar las 44 horas al mes y las 96 horas al año. Cada año natural se cerrará el cómputo de horas debiendo compensarse el exceso el primer trimestre del año siguiente o bien abonarse como horas extraordinarias.

Será posible acumular, igualmente, saldos negativos en épocas de baja actividad con el límite de 96 horas al año compensando la diferencia sobre la jornada laboral en el primer trimestre del año siguiente.

Asimismo, se podrá establecer el trabajo a turnos cuando sea necesario para una mayor atención al cliente acordándose con la Representación de los Trabajadores/as/as y comunicándolo al interesado/a con una antelación mínima de siete días. En caso de fijarse estos turnos, la compensación económica y regulación de los mismos será la misma que la establecida para este concepto en Fábrica Cornellá.

La información de estas jornadas será la misma que la que se establece para las jornadas industriales.

Conceptos económicos de estas jornadas.

Para generar el derecho a la subvención de comida será necesario que la jornada sea, como mínimo, la de invierno.

Para el año 2021, y desde el 1 de Enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 3,96 euros brutos/hora y las realizadas en sábado de 12,41 euros brutos.

Para el año 2022, y desde el 1 de Enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 4,13 euros brutos/hora y las realizadas en sábado de 12,94 euros brutos.

Para el año 2023, y desde el 1 de Enero, las horas de exceso efectuadas durante la jornada normal de lunes a jueves tendrán un suplemento de 4,31 euros brutos/hora y las realizadas en sábado de 13,49 euros brutos.

Estos valores incluyen el plus de turno. Se abonará la subvención de comida por cada sábado trabajado.

Puentes.

En los puentes del calendario -24 y 31 de Diciembre- y días festivos nacionales, locales y autonómicos, y con el fin de garantizar la debida atención a los clientes, las Jefaturas de cada unidad podrán nombrar un retén de hasta un tercio de la plantilla correspondiente, (excepto en donde el volumen de personal no lo permita), en horario normal de trabajo, en jornada de invierno o de verano, teniendo en cuenta, a ser posible, el criterio rotativo, con un preaviso mínimo de quince días. Las horas así realizadas se considerarán como horas extras a compensar, siendo la fórmula de compensación la de hora trabajada por hora libre más el suplemento económico del apartado c) del artículo 11.

Servicio de emergencia en los Servicios Técnicos.

La emergencia es una prestación voluntaria de atención al cliente que debe de ser acordada y regulada por medio de este documento. Ambas partes muestran su conformidad mediante la firma del mismo.

Se entiende por emergencia la disponibilidad para que una persona pueda ser localizada por mensáfono, o dispositivo similar, para su intervención, si fuera precisa, fuera de la jornada planificada de trabajo respetando el período de vacaciones.

El Servicio de emergencia se prestará prioritariamente dentro de la respectiva zona de influencia determinada por el centro de trabajo al que pertenezca el grupo de Técnicos asignados.

Teniendo en cuenta que el Servicio de emergencia es una actividad a prestar al cliente, los/las Técnicos implicados en este Servicio serán determinados por las Jefaturas sobre la base de los conocimientos técnicos de sus integrantes y la implicación

habitual en los clientes o instalaciones que conduzca a una mayor efectividad de este Servicio.

El compromiso mutuo entre cada Técnico y la Empresa para la prestación del Servicio de emergencia estará avalado por un escrito específico del evento con una duración de un año. Este compromiso se entenderá prorrogado de año en año, salvo que medie comunicación escrita con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento por alguna de las partes.

En caso de no haber voluntarios/as y de que se precise el Servicio de emergencia por solicitud del cliente, la Empresa tendrá la potestad, previa exposición del/la Jefe/a correspondiente, de incluir en el Servicio de emergencia al/a Técnico más idóneo/a para el caso concreto que se presente. En el caso de urgencia o fuerza mayor justificada este tiempo de comunicación queda reducido a un tiempo mínimo y ajustado al caso que se presente.

En estos casos se informará oportunamente a la Representación de los Trabajadores/as/as del Centro correspondiente.

Los planes o turnos de emergencia se confeccionarán por parte de los/las responsables técnicos con una antelación de un mes antes de su entrada en vigor teniendo en cuenta en ese momento las ausencias programadas por necesidades del servicio, formación, vacaciones, tiempo libre, etc., así como las particulares, siempre que no dañen los intereses de un tercero, intentando mantener un orden rotativo en su preparación.

Dado que el Servicio de emergencia es una actividad cuyo objeto es dar cobertura a los clientes fuera de la jornada laboral normal de cada Técnico, debe buscarse un equilibrio entre la calidad y efectividad del Servicio por una parte, y el respeto a las condiciones personales del/la colaborador/a por otra, procurándose no desvirtuar los tiempos de descanso y libranza que sirvieron de criterio a la hora de confeccionar las diferentes jornadas laborales en el Convenio Colectivo.

La Empresa facilitará la formación necesaria a sus integrantes con objeto de garantizar la mayor calidad y efectividad de este Servicio.

Dentro de cada zona se garantizará el reparto equitativo de las emergencias entre todos/as los/las Técnicos que formen parte del Servicio, dentro de lo posible. La asignación cliente/Técnico se procurará mantener fija.

Las horas activas durante el Servicio de emergencia, a ser posible, no superarán de forma sistemática el 25% del total de horas pasivas correspondientes.

Se consideran como horas activas las que transcurren desde la llegada a casa del cliente y salida del mismo y se abonarán como horas extras según los valores vigentes. Las horas transcurridas desde el domicilio del/la Técnico al cliente y regreso se considerarán horas de viaje y se abonarán como tales y no se podrán canjear por tiempo libre bajo ningún concepto.

Las horas transcurridas desde el momento en que el/la Técnico sea requerido para una intervención hasta su regreso a su domicilio no son horas pasivas y, por tanto, no se abonarán como tales.

En el caso de solución telefónica del problema por el que fue requerido el/la Técnico se le computará, como mínimo, una hora activa por la intervención solicitada aunque el tiempo empleado haya sido inferior, debiendo para ello documentarse la intervención requerida por el cliente.

Las horas pasivas son aquellas en las que el/la Técnico se mantiene en situación de disponibilidad y no tienen el carácter de horas extraordinarias.

Para el valor de la hora pasiva se distinguirán cuatro categorías de emergencias diferentes con los siguientes importes brutos para los siguientes años:

	2021	2022	2023
Hora pasiva de lunes a viernes.	2,60	2,71	2,83
Hora pasiva sábados.	2,76	2,88	3

	2021	2022	2023
Hora pasiva domingos y festivos.	2,89	3,01	3,14
Hora pasiva festivos especiales.	3,24	3,38	3,52

Tendrán la consideración de Festivo Especial los días 1 de Enero, Jueves Santo –o Lunes de Pascua en las Comunidades Autónomas en que éste sea festivo–, Viernes Santo, Sábado Santo, Domingo de Resurrección, 24, 25, y 31 de Diciembre.

Los puentes recuperados –24 y 31 de Diciembre– tendrán la consideración de festivos en cuanto al importe de su compensación.

El número de horas pasivas será fijado según las necesidades concretas de cada cliente o tecnología.

En estos importes no se incluyen los gastos que pudieran derivarse de la intervención del/la Técnico, de producirse la misma.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural correspondiente a su devengo. En el caso de existir alguna imposibilidad o impedimento y existieran días pendientes de disfrute al finalizar el año, estos podrán disfrutarse hasta el 30 de Abril del año siguiente, siempre y cuando preste su conformidad el el/la trabajador/a.

El/La trabajador/a de nueva entrada podrá disfrutar de los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan según su fecha de alta en la Empresa.

Las vacaciones serán de 24 días laborables por año natural. Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual en cuanto a horas efectivas de trabajo.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los/las colaboradores/as sin que exista ningún derecho preferente entre éstos/as, salvo el de aquellos/las que, por tener hijos en edad escolar, deseen que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos/as. Cuando exista coincidencia de fechas entre colaboradores/as con puestos de trabajos similares que no permitan el disfrute al mismo tiempo las vacaciones serán rotativas por año.

Para el personal de montaje y almacén se considerará, en todo caso, la posibilidad de que disfruten sus vacaciones reglamentarias preferentemente en los meses de Junio a Septiembre.

Al menos con tres meses de antelación al disfrute previsto, los colaboradores/as solicitarán las mismas a las jefaturas y estas deberán estudiarlas en los quince días siguientes a la solicitud. Si hasta esa fecha no se ha manifestado ninguna objeción las fechas previstas se considerarán aceptadas por ambas partes.

Fábrica Cornellá.

Las vacaciones se disfrutarán en turnos entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año

Entre el 24 de Diciembre y el 6 de Enero se establecerán dos turnos en el calendario.

Sin perjuicio de los cálculos anuales, se mantienen los 24 días laborables para todos los/las colaboradores/as de forma colectiva y en turnos.

La Empresa y el Comité de Empresa respectivo establecerán de mutuo acuerdo las vacaciones colectivas en función de las necesidades del servicio y del cliente, distribuyéndose el personal en los distintos turnos, atendiendo a las necesidades de producción.

Artículo 23. *Vacaciones por antigüedad.*

Además de las vacaciones mínimas mencionadas anteriormente, se concede un día más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

Para el personal fijo la antigüedad en la Empresa comenzará a regir a partir de los contratos temporales.

En Fábrica Cornellá se concederá un día laborable más por cada cinco años de antigüedad en la Empresa. todos/as los/las colaboradores/as en general que tengan 25 años de servicio tendrán seis días laborables de vacaciones adicionales y, por cada cinco años más de servicio gozarán de un día laborable más de vacaciones. El personal obrero que disponga de días de vacaciones por quinquenio podrá utilizar fraccionadamente tres de ellos; la fracción mínima será de 1 hora.

El personal podrá disfrutar de forma fraccionada, para necesidades personales, los días por quinquenios (mínimo media jornada) según lo acordado en el acta de fecha 22.05.1991.

CAPÍTULO IV

Conceptos sociales

Artículo 24. *Ayuda social.*

Se concede una asignación de 310,49 euros brutos/mes para el año 2021, de 331,45 euros brutos/mes para el año 2022 y 345,54 euros brutos/mes para el año 2023, para los/las colaboradores/as en situación de alta en la plantilla con hijos/as discapacitado/as, siempre que esta discapacidad haya sido reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social. Cuando los progenitores trabajen ambos en la Empresa tan solo percibirá esta ayuda uno de ellos.

En Fábrica Cornellá el personal pensionista que en el momento del retiro del trabajo disfrutara de esta ayuda la seguirá disfrutando a título personal mientras subsistan las restantes condiciones requeridas.

Artículo 25. *Asistencia social.*

Se constituye un fondo para todo el personal del ámbito de este Convenio con los siguientes importes brutos:

2021: 76.440 euros.

2022: 81.601 euros.

2023: 85.069 euros.

El Reglamento general de todas las Comisiones de Asistencia Social es el recogido en el Anexo 9 del Convenio, no pudiéndose adjudicar cuantías superiores a las previstas en el artículo 7 del mismo. Si bien, cada Comisión de Asistencia Social de centro desarrollará su propio reglamento de gestión.

El fondo se incrementará en la proporción necesaria para cubrir las nuevas incorporaciones de colectivos, siendo distribuido proporcionalmente en función de la plantilla existente en cada centro de trabajo La administración de esta ayuda social será realizada por la Comisión establecida en el Reglamento recogido en el Anexo 9, y las prestaciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/la perceptor/a.

Artículo 26. *Prestaciones por Incapacidad Temporal.*

El pago por incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente de trabajo se fija como garantía el 100% salario bruto vigente, sin inclusión de variables, es decir, se abonará la diferencia desde el primer día entre el salario bruto vigente y la prestación de la Seguridad Social o la Mutualidad, siempre que ésta sea inferior al primero, en tanto que los afectados/as estén en situación de alta en la Empresa.

En el salario bruto se deben incluir todos los pluses consolidados que lo componen.

La enfermedad se justifica por documento facultativo extendido por la Seguridad Social. La Empresa se reserva el derecho de comprobar por medio de sus médicos/as o personal autorizado si realmente el/la colaborador/a está enfermo/a.

En Fábrica Cornellá, para la vigencia del Convenio a los/las colaboradores/as que causen la baja por enfermedad común se les abonará el salario individual vigente más la prima que hayan generado en promedio durante los seis últimos meses desde el primer día hasta el decimoquinto día y la diferencia entre la suma de ambos conceptos y la prestación de la Seguridad Social a partir del decimosexto día hasta el alta; todo ello condicionado a que el absentismo global de la Fábrica en el semestre anterior del año natural no haya superado el 5%. Si esta condición no se cumpliera, este complemento se calcularía sólo en base al salario vigente, sin prima.

En Fábrica Cornellá el pago por Incapacidad Temporal en caso de accidente de trabajo se fija en un 90% de la base de cotización por Contingencias Profesionales / Accidente de Trabajo, siendo la base y el tope los que señalen las disposiciones vigentes.

Las mejoras económicas obtenidas en este Convenio se tendrán también en cuenta al efectuar el cálculo mensual del personal que cause baja por accidente o bien que se encuentre accidentado. Asimismo, al producirse una nueva baja por accidente se analizará la prima obtenida por el/la colaborador/a en el mes anterior y, si se comprueba que ésta ha bajado considerablemente en comparación a la que venía obteniendo normalmente por causas ajenas a la voluntad del mismo, se le añadirá en el cálculo mensual la diferencia que pueda existir entre la prima anormal obtenida y la que correspondería a su grupo profesional, según tablas salariales.

Artículo 27. *Préstamos personales.*

La Empresa aportará al fondo de préstamos personales un importe bruto de:

2021: 116.316 euros.

2022: 124.170 euros.

2023: 129.447 euros.

El fondo se incrementará en la proporción necesaria para cubrir las nuevas incorporaciones de colectivos, siendo distribuido proporcionalmente en función de la plantilla existente en cada centro de trabajo.. El interés será el legal del dinero en cada momento si bien se mantendrá invariable durante la vida de cada préstamo. La administración de estos préstamos será realizada por la Comisión establecida en el Reglamento recogido en el Anexo 10.

Se podrán conceder también para los estudios de carácter oficial de los/las colaboradores/as e hijos/as de estos con los límites que se establezcan en el Reglamento.

Se podrán conceder igualmente para la adquisición de vehículos con los límites que se establezcan en el Reglamento.

Artículo 28. *Seguro de Vida Colectivo.*

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez por los capitales que se señalarán a continuación para los casos de fallecimiento o invalidez y con doble valor del capital establecido en caso de que el fallecimiento venga dado por accidente. Los/las asegurados/as serán todos/as los/las colaboradores/as de Siemens Mobility, S.L.U. en alta en la Empresa, o que lo estén durante la vigencia del Convenio, salvo negativa expresa y por escrito de los/las interesados/as.

Para las nuevas incorporaciones esta negativa expresa, en su caso, deberá hacerse dentro de los tres meses siguientes a su incorporación a la Empresa.

La Empresa aportará el cien por cien (100%) del importe a que ascienda el coste del Seguro de Vida Colectivo, en la forma y contingencias ya acordadas y que figuran en el Anexo 11.

Para la vigencia del presente convenio los valores anuales serán conforme a la póliza de Siemens que actualmente es de 39.303 euros.

Artículo 29. *Seguro de Jubilación Colectivo.*

El presente Seguro se regirá por las normas que se establecen a continuación y lo establecido en el Anexo 12.

Durante la vigencia del Convenio, la Empresa aportará el setenta por ciento (70%) del importe a que ascienda el coste del Seguro de Jubilación Colectivo en la forma, condiciones y contingencias recogidas en el Anexo citado.

El treinta por ciento (30%) restante del coste correrá a cargo de los/las empleados/as de forma alícuota, estando unificadas las cuotas de los/las colaboradores/as asegurados en todos los Centros de Trabajo.

Para la vigencia del presente convenio los valores anuales serán conforme a la póliza de Siemens que actualmente es de 20.749,70 euros.

Artículo 30. *Ayuda Escolar.*

Se fija el importe de 193,42 euros brutos año por hijo/a para 2021; 206,48 euros brutos para el año 2022 y 215,26 euros brutos para el año 2023,

Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de Julio a todos los/las colaboradores/as con hijos/as en edad escolar, de 3 a 18 años a cumplir en el año de hacer el pago, que acrediten la matriculación de los mismos en un Centro de enseñanza.

Esta ayuda corresponde también a los/las colaboradores/as con hijos/as discapacitado/as, con independencia de la ayuda que les pueda corresponder por esta situación ya señalada en el artículo 24.

Artículo 31. *Ayuda para estudios.*

Cuando un/a colaborador/a de este ámbito de Convenio no disponga de estudios equivalentes a ciclo formativo de nivel de grado medio o superior y desee cursar estudios oficiales relacionados con la actividad de la unidad a la que pertenece percibirá como ayuda de estudios los porcentajes recogidos a continuación

75% del coste de la matrícula.

50% de la cuota mensual, si existe.

50% del coste de los libros de texto que se necesiten.

Las solicitudes se realizarán a través de la Comisión de Ayuda por Estudios de cada centro y se tratarán según Reglamento existente al efecto, Anexo 13.

Asimismo, se subvencionarán las horas perdidas por motivos de estudios que estén relacionados con el proceso productivo de la Empresa, según los casos propuestos.

Se darán facilidades de horario para estudiar, sin discriminación de ningún tipo.

Se elaborarán planes de formación para acogerse a los planes subvencionados, según Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

Artículo 32. *Capacidad disminuida.*

Los/las colaboradores/as afectados/as por capacidad disminuida sobrevenida tendrán opción a realizar otra actividad distinta a la de su grupo profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nuevo grupo profesional serán notificadas por escrito al/a interesado/a y al Comité de Empresa o Delegados/as del centro de trabajo correspondiente.

Artículo 33. Grupo de Empresa.

El Grupo de Empresa se regirá conforme a lo establecido en el Reglamento que figura en el Anexo 14 Se establece una asignación total de 18.478 euros brutos para el año 2021; 19.726 euros brutos para

el año 2022 y 20.564 euros brutos para el año 2023 que se repartirá entre los diferentes Grupos en la regulación establecida al efecto atendiendo a criterios de proporcionalidad.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

La provisión de la ropa de trabajo vendrá determinada conforme a las necesidades del área, unidad productiva y/o centro de trabajo, incluyendo las que sean preceptivas por Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las prendas llevarán el distintivo que la Empresa determine siendo obligatoria su utilización durante el tiempo de servicio, no estando permitido el utilizar estas prendas fuera de las horas de trabajo, salvo en el tiempo invertido para trasladarse los/las colaboradores/as desde su domicilio al trabajo y viceversa.

La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de los/las colaboradores/as, a excepción del lavado de ropa del colectivo que desarrolle trabajos considerados de riesgo ó de contagio cuyo importe corre a cargo de la Empresa a través del Departamento/Sección correspondiente.

En el caso de Fábrica Cornellá, el lavado de la ropa asociada a producción será a cargo de la Empresa.

Si por cualquier causa imputable a los trabajos encomendados por la Empresa se deteriorasen las prendas éstas serán repuestas por la misma en el menor tiempo posible.

CAPÍTULO V**Conceptos diversos****Artículo 35. Acumulación de horas sindicales.**

Las Organizaciones Sindicales con representación en los Comités de Centro o que tengan más de un delegado en el caso de Centros con delegados de personal, podrán acumular en una bolsa de horas y en uno o varios delegados las horas que les correspondan en función del número de miembros en los órganos de Representación de los Trabajadores/as/as, y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 36. Movilidad funcional individual.

Los cambios de puesto sin modificación de funciones y los que conlleven cambio de funciones dentro del grupo profesional al que pertenezca el/la colaborador/a y que requieran la misma titulación académica ó profesional se comunicarán por Recursos Humanos al interesado/a con una antelación mínima de quince días a la efectividad de la medida.

Cuando por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por cuestiones técnicas u organizativas, se encomienden a un/a colaborador/a funciones inferiores a las correspondientes a su grupo profesional esto se comunicará a la Representación de los Trabajadores/as/as del Centro en que el/la afectado/a preste sus servicios con la antelación antedicha. Esta situación sólo se mantendrá por el tiempo imprescindible con un máximo de 6 meses.

Si se tratase de funciones superiores por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años el/la colaborador/a podrá solicitar el ascenso.

En el caso de cambio de funciones que impliquen cambio de grupo profesional para llevarse a cabo deberá existir acuerdo entre la Empresa y colaborador/a, comunicándose

dicha medida, producido éste, igualmente a la Representación de los Trabajadores/as del Centro de Trabajo del/la afectado/a por la misma con quince días de antelación. Aplicándose, no obstante, cuando sea posible, criterios de antigüedad y de rotación en el grupo.

En todo caso, siempre se comunicarán al/a colaborador/a afectado/a por este cambio las causas que lo motivan y la duración estimada de dicha situación.

Artículo 37. *Movilidad geográfica individual.*

El traslado de los/las colaboradores/as deberá ser notificado por la Empresa al/a interesado/a y a la Representación de los Trabajadores/as con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Estas situaciones se compensarán con los siguientes conceptos:

- Dieta mensual de desplazamiento hasta 3 meses.
- Gastos de mudanza (seguro incluido).
- Gastos de viaje.
- Gastos de contratación de agua, electricidad, gas y teléfono.
- Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.

Artículo 38. *Gestión de Calidad.*

Dentro de la implantación de un Sistema de Calidad se necesitan dos requisitos básicos: el impulso de la Dirección y la participación de todo el personal en el proyecto.

Por este motivo, los representantes de los/las colaboradores/as apoyarán al máximo la obtención de cualquier certificación de calidad que pueda ser propuesta por la Dirección de la Empresa, la cual se compromete a tratar este el tema global de la calidad, bajo el principio de entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración mutua, sin detrimento de la agilidad de la decisión Empresarial.

Artículo 39. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa, Dirección y colaboradores/as. Para ello se creará la correspondiente Comisión, cuyas funciones serán de asesoramiento, orientación, propuesta y vigilancia de lo acordado.

Método de Trabajo.

El sistema de trabajo establecido en Fábrica Cornellá es el REFA; no obstante, en función del tipo de producción se podrán establecer otros sistemas, métodos o procedimientos de trabajo con su correspondiente valoración sobre el rendimiento o resultados. En estos casos la Empresa deberá informar y consultar al respecto al Comité de Empresa.

Rendimientos.

La actividad mínima exigible en Fábrica Cornellá es aquella que el propio sistema de racionalización ha fijado como actividad normalizada 100 (=TD).

La actividad óptima, normalmente considerada, será la que determine el propio sistema de racionalización o de primas de Fábrica. En el caso de Fábrica de Cornellá la actividad óptima estará en un 117,5% de rendimiento.

Incentivos.

En la Fábrica de Cornellá, desde el día 1 de Enero 2017 el nuevo sistema de incentivación a través de primas de productividad sustituye a cualquier otro acuerdo preexistente en el centro de trabajo y que tuviera como objetivo la incentivación individual del rendimiento, productividad y/o promoción, conllevando en paralelo la eliminación de los actuales boletines de trabajo.

Sistema de primas aplicable a Fabrica Cornellá.

Desde el día 01/01/2017 se aplica una prima única al alcanzar el rendimiento óptimo del 117,5%, para todos los grupos profesionales (excepción grupo profesional 8, aprendices), cuyo importe bruto para 2021 es de 2,59 euros hora; para el año 2022 de 2,85 euros hora y para el año 2023 de 3 euros hora. Quienes vinieran percibiendo un valor superior, se les garantizaría el diferencial como ad-personam no absorbible ni compensable y revalorizable conforme a los incrementos de tablas de Convenio y a lo descrito en el párrafo inferior. Este complemento ad-personam se establecerá en 12 pagas iguales, a excepción de situación de Incapacidad Temporal.

En el caso que un colaborador/a no alcanzase el rendimiento del 100% conforme a los tiempos pactados y una vez confirmado un bajo rendimiento continuado, se seguirá un proceso de notificación al colaborador/a afectado/a así como a la Representación de los Trabajadores/as con el fin de analizar la situación y corregirla con los procesos legalmente establecidos.

Tiempos provisionales.

En los tiempos establecidos de primera introducción de proyecto, estos pasarán a definitivos en un tiempo máximo de tres meses, una vez comprobados por el departamento de tecnología y conocimiento de la Comisión de Primas.

Instrucciones de trabajo.

Para aquellos trabajos en que se solicite, se facilitará las instrucciones de trabajo y el tiempo previsto asociados a las mismas.

Reclamaciones de tiempos.

a) En los casos de reclamación de tiempos se tratarán con la Comisión de Primas aquellos casos que se consideren dudosos o incorrectos. El responsable de la Sección emitirá en todos los casos una información clara y detallada de lo que ha motivado dicha reclamación en el plazo máximo de 2 semanas entregando las copias a RR.HH para registro y posterior reparto a los/las miembros de la Comisión de Primas.

b) Para efectuar una reclamación de tiempos existe un modelo de hojas impresas en el cual se especifican los datos necesarios; se tramitará a la Comisión de Primas que resolverá en el plazo de tiempo más corto posible.

c) La Comisión de Primas, aparte de las reclamaciones de tiempo, tratará sobre la valoración de puestos de trabajo.

Prima indirectos.

Al personal obrero indirecto de Fábrica Cornellá (trabajos internos y auxiliares estructurales) a efectos de prima se le aplicará el mismo sistema que al personal directo.

Cronometrajes.

Para un mejor conocimiento del cronometraje se dará información del mismo a petición del/la interesado/a o de la Comisión de Primas.

Espera de trabajo.

En los casos en que las esperas se produzcan por causas de fuerza mayor o situaciones catastróficas, no se pagará prima alguna, salvo la cantidad de 1,76 euros/h.

Digitalización y retención del conocimiento.

Para el estudio global de los procesos y los métodos de trabajo en la Fábrica Cornellá, se podrán usar métodos de filmación si el departamento de tecnología así lo requiere, garantizando la no identificación de las personas y por ende la protección de sus derechos y en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Dichos métodos redundarán en la mejora de los procesos en aspectos, entre otros, como la formación y la mejora del conocimiento de los colaboradores/as y las nuevas incorporaciones.

Artículo 40. *Jubilación a la edad reglamentaria.*

Los/las colaboradores/as habrán de jubilarse al cumplir la edad que les permita acceder a la situación de jubilación siempre que cumplan con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión completa de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida está vinculada a objetivos de política de empleo expresados en artículos siguientes, referidos a la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, y medidas que consistirán en la contratación de nuevos trabajadores y cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo. Así, independientemente de lo establecido en el artículo siguiente, por cada baja que se produzca por pase a la situación de jubilación por alcanzar la edad reglamentaria le empresa realizará un contrato indefinido, bien de nueva creación o mediante la conversión de un contrato de duración determinada.

Artículo 41. *Empleo.*

Se acuerda entre las partes seguir fomentando la contratación indefinida como medida de estabilidad y seguridad en el empleo

A aquellos/las colaboradores/as de nueva entrada cuyo contrato temporal se extinga y vuelvan a ser posteriormente contratados/as dentro de los 6 meses siguientes a su baja en la Empresa les será reconocido el tiempo de permanencia anterior en la misma para fijar la tabla de aplicación, salvo que la nueva contratación tenga por objeto una actividad que requiera una nueva formación específica de/a colaborador/a a cargo de la Empresa.

Artículo 41 bis. *Formación dual.*

Siemens Mobility pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Empresa y en el centro de formación. Formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación más activa de la Empresa en el propio proceso formativo del alumnado teniendo como objetivo el favorecer la inserción en el mundo laboral de futuros/as profesionales de Siemens.

Siemens Mobility tratará de colaborar en el desarrollo de la Formación Profesional, mediante la participación en la formación teórico/práctica de alumnos/as en los centros de trabajo, favoreciendo la realización de prácticas profesionales dentro de la Empresa a través de conciertos y Convenios entre el centro formativo y la propia Empresa.

Entendemos como formación profesional dual el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la

cualificación profesional de los/las colaboradores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral en una Empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Tendrá la consideración de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos formativos regulados en el del R.D. 1529/2012.

Conforme a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, los contratos para la formación en alternancia podrán tener una duración mínima de tres meses y máxima de dos años.

La retribución de estos conciertos/convenios quedará supeditada, por una parte a lo que inicialmente las partes acuerden, centro formativo y Empresa, durante el periodo de beca que, en ningún caso podrá ser inferior a lo establecido por el IPREM prorrateándose conforme al número de horas diarias de beca realizada, y por otra, para aquellos casos en los que se concertase un contrato laboral de formación en alternancia a lo que las tablas del Convenio Colectivo de Siemens Mobility S.L.U. establezcan para un/a aprendiz/a de primer, segundo y tercer año, según propuesta realizada, conforme al número de horas de trabajo efectivo realizado.

Se acuerda entre las partes seguir fomentando la contratación indefinida como medida de estabilidad y seguridad en el empleo.

Artículo 42. *Empresas de Trabajo Temporal.*

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los casos previstos en el artículo 8 de la Ley 14/1994 citada en el párrafo anterior.

La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores/as en cada Centro de trabajo sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, así como del motivo de su utilización en los diez días siguientes a su celebración, a fin de que aquellos/las puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/las colaboradores/as de las ETT.

Artículo 43. *Contrato de duración determinada.*

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o sustituciones, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, se registrarán en cuanto a su duración por lo dispuesto para este tipo de contratos por lo establecido en los Convenios Provinciales del Metal de las provincias donde la Empresa tiene centros de trabajo y, en su defecto, por lo que determina el artículo 15. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Promociones para el personal.*

Para el personal obrero de Fca. Cornellá se fija en un 5% para cada año de vigencia del convenio. Las promociones se aplicarán garantizando la proporcionalidad entre hombres y mujeres, mejorando con acción positiva el colectivo femenino con el fin de llegar a una igualdad real.

Para el personal empleado, se realizarán 7 promociones para cada año de vigencia del convenio, teniendo en cuenta criterios de distribución geográfica y funcional de los/las colaboradores/as.

Se informará a la Representación de los Trabajadores/as correspondiente de las promociones reales efectuadas cada año, pudiendo la Representación de los Trabajadores/as, realizar propuestas de promociones para el personal.

Se creará una Comisión de Seguimiento Paritaria que se reunirá dos veces al año. Estas promociones se registrarán por este Reglamento.

Se entiende como promociones tanto el paso a un grupo profesional superior como dentro del mismo grupo a un nivel superior. El ascenso de colaboradores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen mayor responsabilidad, mando o especial confianza será de libre designación y revocación por parte de la Empresa.

Para cambiar de grupo profesional o de nivel, cuando proceda, la Empresa tendrá en cuenta la formación y méritos del colaborador, pudiendo tomar como referencia los siguientes parámetros:

- Conocimientos.
- Iniciativa.
- Autonomía.
- Responsabilidad.
- Mando.
- Complejidad.
- Haber desempeñado funciones de grupo profesional o escalón superior.

No obstante, dentro del nivel 1 de cada grupo profesional el colaborador/a que en periodos anuales no haya tenido promoción alguna percibirá un incremento salarial de al menos del 25% de la diferencia de tablas con respecto al Nivel 2, de tal forma que un periodo máximo de 4 años alcance el nivel 2 de su grupo profesional.

Cuando la promoción sea a un Grupo Profesional superior, se clasificara al colaborador/a en el nivel económico que esté por encima del salario del que provenga.

Los/las colaboradores/as cuyos incrementos salariales y/o promociones estén regidas exclusivamente por lo establecido en Convenio Colectivo, tendrán prioridad de acceso a estas promociones.

Artículo 45. *Grupos profesionales.*

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo consta de 8 Grupos Profesionales que se distribuyen en 4 Divisiones Funcionales, estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Criterios generales.

1. La Clasificación Profesional se ha efectuado atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al colaborador.

2. La clasificación se ha plasmado en cuatro Divisiones Funcionales y ocho Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los colaboradores.

3. Todos los colaboradores/as están adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional.

4. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales se han acomodado a reglas comunes para todos los colaboradores/as, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

5. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se ha realizado en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supone que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

6. Se establecen niveles (1, 2 y 3), que son los intervalos retributivos reconocidos dentro de cada grupo profesional y división funcional. Dichos intervalos retributivos se

mantienen dentro del nuevo sistema de clasificación profesional con el fin de facilitar la progresión salarial derivada de acciones de desarrollo profesional

El nivel 1 de cada grupo profesional señala el nivel mínimo de entrada de un colaborador/a, debido a que por su conocimiento, experiencia necesitará un periodo de adaptación hasta alcanzar los niveles de iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que pudiera conllevar el puesto.

El paso del Nivel 1 al Nivel 2 de cada grupo profesional, se realizará en un periodo máximo de cuatro años, garantizando al menos un incremento salarial anual del 25% de la diferencia de tablas con respecto al Nivel 2

El paso del Nivel 2 al Nivel 3 de cada grupo profesional se realizará conforme a los criterios descritos en el apartado de promociones profesionales (artículo 44), garantizándose al menos, un incremento del 50% de la diferencia de tablas.

En la División Funcional de Operarios los diferentes niveles responden a la fecha de incorporación/año de permanencia en la Empresa (niveles 1, 2 y 3) y acciones de desarrollo profesional (nivel 4)

Nivel 1 para personal de nueva entrada.

Nivel 2 a partir de 1 año en la Empresa.

Nivel 3 a partir de 2 años en la Empresa.

Nivel 4 conforme definido en el artículo de promociones de Convenio (artículo 44).

Divisiones Funcionales.

Técnicos.

Son los que con cualificación, experiencia y aptitudes suficientes en sus respectivas actividades realizan proyectos, puesta en marcha, mantenimiento, reparación y programación de equipos y sistemas, preferentemente en el domicilio del cliente, así como aquellos colaboradores que realizan tareas de alta cualificación y complejidad para las que se requieren conocimientos como los obtenidos con titulaciones superiores y medias.

Empleados.

Es el personal que por su titulación, conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, organizativas, comerciales, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares asociadas a la producción, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Servicios.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con los servicios, actuando en puestos en marcha, mantenimientos o servicios logísticos u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Factores de la clasificación profesional.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los colaboradores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo

Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales:

Grupo Profesional 1.

Criterios Generales.

Los colaboradores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de la totalidad del mismo o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio, departamento o negocio, con responsabilidad sobre los resultados de los mismos.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo de especialización.
4. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad.
5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo de especialización.

Grupo Profesional 2.

Criterios Generales.

Son colaboradores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completados con una experiencia contrastada. Podrán incluirse en este grupo, los denominados Titulados superiores de entrada.

(1) Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, prácticas, etc), no disponen de suficiente experiencia previa en Empresas, siendo necesario un periodo de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la Empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en

funciones de investigación, desarrollo de proyectos, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

Grupo Profesional 3.

Criterios Generales.

Son aquellos colaboradores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un nivel organizativo menor.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Titulación de grado medio y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y puestos de trabajo en el ejercicio del mando directo al frente de procesos productivos / proyectos.
2. Tareas técnicas administrativas, de organización, de gestión comercial, etc. que consistan en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad organizativa completa.
3. Tareas técnicas de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos, etc.
4. Tareas técnicas de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales.

Aquellos colaboradores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los colaboradores y colaboradoras encargados/as de su ejecución, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Bachillerato o equivalente o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de supervisión de una unidad organizativa completa según normas generales recibidas de un mando inmediato de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

2. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso organizativo.

3. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

4. Tareas técnicas administrativas especializadas de organización, comercial, contable, cálculo de costes, o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

5. Tareas técnicas y actividades que consisten en la supervisión al frente de un conjunto de Operarios de oficio cualificados en una unidad productiva u organizativa.

Grupo Profesional 5.

Criterios Generales.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de profesionales de más alta cualificación y bajo su supervisión, con adecuados conocimientos profesionales y con un período intermedio de adaptación.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Titulación equiparable a Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, administración, etc. de cierta complejidad, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

2. Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, mantenimiento, inspección etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

3. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

4. Tareas de preparación u operaciones en máquinas que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

5. Actividades que impliquen supervisión / coordinación de un turno o de una unidad de producción.

6. Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

7. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas.

Grupo Profesional 6.

Criterios Generales.

Tareas que se ejecuten con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación y conocimientos básicos, que necesitan de un pequeño período de adaptación.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, mantenimiento, etc.

3. Tareas elementales en laboratorio.

4. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

5. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

6. Tareas de administración de carácter general con media-baja complejidad.

7. Tareas de delineación de proyectos sencillos.

Grupo Profesional 7.

Criterios Generales.

Estarán incluidos aquellos colaboradores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a criterios basados en la experiencia, rendimiento, actitud y polivalencia, o cualquier otro recogido en Convenio Colectivo.

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Tareas.

Relación sin criterio limitativo de tareas o funciones dentro del Grupo Profesional, que podrá ser complementada, por acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, para reflejar las características específicas de la Empresa.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento especial y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
6. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
7. Tareas de administración, técnicas e informáticas de carácter general con baja complejidad.
8. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío de elevación, carga, arrastre, etc.

Grupo Profesional 8.

Criterios Generales.

En este grupo estarán contemplados los aprendices.

La asignación a los diversos niveles de este Grupo profesional se realizará conforme a la fecha de inicio o cualquier otro criterio recogido en Convenio Colectivo.

Tareas.

Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo.

Criterio final: Criterio de adaptación.

La implantación de este nuevo sistema de clasificación profesional supuso una modificación del anterior método de clasificación vigente. Quedando garantizado que ello en ningún caso puede suponer disminución del salario tabla más plus de Empresa para ningún colaborador/a.

Todos los colaboradores/as estarán adscritos en el nivel 2 del grupo profesional correspondiente (nivel 3 para Fábrica Cornellá), salvo que su actual salario tabla sea igual o superior al nivel 3 del grupo profesional al que será adscrito.

Se estableció un periodo de transitoriedad acordado por las partes en la misma. No obstante, quedó garantizado que ello en ningún caso supondría disminución del salario – tabla más plus de Empresa- para ningún colaborador. Por tanto:

Si la adaptación al salario del Grupo implicaba la disminución del salario tabla que tenía asignado el colaborador/a, se establecía un complemento «ad personam» por la diferencia. Si, por el contrario, excepcionalmente, la adaptación al salario del Grupo

implicaba el aumento del salario tabla respecto del que tenía asignado el colaborador/a, se compensaba y absorbía dicho aumento con el plus de Empresa. En los casos que el colaborador/a no tenía suficiente plus de Empresa se incrementaría su salario tabla hasta igualar el del Grupo que le correspondía siempre durante el periodo de transitoriedad acordado.

Por ello, si la adaptación al salario nivel del Grupo implicara la disminución del salario tabla que tiene asignado el colaborador/a, se establecerá un complemento «ex categoría» por la diferencia resultante, no absorbible y revalorizable, conforme a los futuros incrementos de tablas. En caso de que el cambio al nivel 2 (nivel 3 en Fábrica Cornellá) del correspondiente grupo profesional implicara un incremento salarial, el mismo se aplicará durante 4 años a razón de un 25% cada año creándose un concepto transitorio denominado «adaptación salarial». De darse tal circunstancia, será posible la absorción del plus de Empresa en su totalidad.

Se establecerá un periodo transitorio adicional de 1 año para aquellos casos que no hayan sido adecuadamente clasificados y su corrección suponga un incremento del salario tablas. De producirse algún supuesto de estos será tratado con la Representación de los Trabajadores/as con el fin de que la nueva situación no suponga detrimento o ventaja algunos si no correspondieran.

Si, por el contrario, la adaptación al salario nivel del Grupo implicara el aumento del salario tabla respecto del que tenía asignado el colaborador/a, se compensará y absorberá dicho aumento con el plus de Empresa.

Para los/las colaboradores/as desplazados/as de su profesión habitual habrá impartición de cursos de formación para su necesario reciclaje en el mismo centro de trabajo y a cargo de la Empresa.

Artículo 46. *Seguridad y Salud.*

El/la colaborador/a tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física y psicosocial y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención de riesgo que se adapten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de políticas de prevención de su centro de trabajo a través de los Comités de Seguridad y Salud de cada centro.

En este sentido, la Empresa adoptará todas las medidas necesarias para adecuarse y cumplir con las vigentes disposiciones legales en materia de seguridad y salud laborales.

La vigilancia de la salud de los/las colaboradores/as se acomodará a lo establecido para los reconocimientos médicos en el Anexo 15, informando al Comité de Seguridad y Salud de los resultados globales de dichos reconocimientos.

En cada Centro se aplicará el Reglamento propio de su Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 46 bis. *Protocolo de Acoso.*

Dicho Protocolo figura como Anexo 18 de este Convenio.

Artículo 47. *Permisos no retribuidos. Reducción de jornada.*

A petición del/la interesado/a, se accederá a la reducción de 1/8 a 1/2 de la jornada laboral siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos/as menores de 14 años o discapacitado/as. Cuando ambos cónyuges trabajen en la Empresa no podrá efectuarse la reducción simultánea cuando existan razones justificadas que impliquen dificultades de funcionamiento en sus áreas de trabajo.

Asimismo, se podrán conceder otras reducciones de jornada, con disminución proporcional del salario, a petición del/la colaborador/a y con conformidad y autorización

de la jefatura fuera de los casos legalmente previstos y en los límites, igualmente, establecidos por la Ley.

La Empresa concederá individualmente permisos no retribuidos con duración no superior a treinta días cuando se justifiquen fehacientemente los motivos de la petición. En todo caso, la Empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Comité de Empresa correspondiente.

Artículo 48. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

El Ticket guardería: queda establecido para 2021 en 106,89 euros brutos; para el año 2022 en 114,11 euros brutos y para el año 2023 en 118,96 euros brutos, por 11 mensualidades cada año por hijo/a menor de 3 años, importe que se paga como ticket.

Esta ayuda se abonará siempre y cuando se acredite la matriculación del hijo/a en una escuela de educación infantil. Este ticket se mantendrá hasta el mes de Agosto del año en que el hijo/a cumpla los 3 años de edad, momento en el cual dejará de abonarse. Cuando ambos padres trabajen en Siemens esta ayuda la percibirá tan solo uno de ellos.

Conforme a la normativa vigente, el/la colaborador/a podrá adaptar su jornada anual de trabajo para atender sus necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar. No obstante, en la valoración de las solicitudes se tendrá en cuenta la pérdida de productividad y/o distribución desequilibrada de capacidades productivas. En caso de desacuerdo el/la colaborador/a podrá recurrir a la Comisión de Igualdad.

Se hará extensible al resto de la organización la posibilidad de añadir al tiempo recuperado durante la semana, la pausa de comida de los viernes con la finalidad de adelantar la hora de salida y cobrando la correspondiente subvención comida.

Ambas partes reconocen la necesidad de sus colaboradores/as de acudir con sus hijos/as menores de edad y familiares dependientes a la consulta médica. Estas ausencias serán retribuidas, por el tiempo indispensable y deberán de justificarse debidamente con documento oficial de la Seguridad Social.

Subvención comida en jornada reducida: se abonará a los/las colaboradores/as cuya jornada sea igual o superior a 6 horas, excluida la pausa para dicha comida, en jornada de invierno y por día de asistencia al trabajo.

Acumulación del periodo de lactancia: se permite dicha acumulación en jornadas de trabajo completas, 17 días laborables.

Mobile working: es la posibilidad de trabajar basada en las nuevas tecnologías que favorecen el uso flexible del tiempo y el espacio, favoreciendo, a su vez, las necesidades de conciliación de los/las colaboradores/as permitiendo así de una forma total satisfacer esas necesidades de conciliación; siempre siendo coordinado con las respectivas jefaturas y reseñándolo en el espacio destinado al efecto en la herramienta corporativa vigente.

Cualquier derecho reconocido por este Convenio o por las leyes para el/la cónyuge, será de aplicación a las parejas de hecho de los colaboradores/as de Siemens Mobility S.L.U.

Se amplía la reducción de jornada por guarda legal a 14 años, sin necesidad de autorización del responsable.

Se amplía el permiso por nacimiento para la madre biológica a 18 semanas.

A partir de la firma de este Convenio, el permiso por nacimiento de progenitor distinto/a de la madre biológica se mejorará en 2 semanas por encima del legalmente establecido siempre y cuando éste sea inferior a 16 semanas (actual duración legal del permiso por nacimiento).

Artículo 49. *Plan de igualdad.*

Vigente el I Plan de Igualdad de Siemens Mobility, S.L.U.

Artículo 50. *Herramientas de trabajo.*

La Empresa tiene contratado un seguro que cubre los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación en la modalidad más adecuada para ambas partes, no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quién tiene encomendados los útiles y materiales. Dicho seguro cubrirá el material de demostración, pruebas y enseres personales estrictamente necesarios para cada viaje en cuestión.

Artículo 51. *Notificación de sanciones.*

Se entregará al/a Presidente/a del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de cada Centro, y al/a Delegado/a Sindical si el/la colaborador/a esta afiliado/a a algún sindicato, una copia de la carta de cualquier sanción que se efectúe.

Artículo 52. *Ausencias justificadas al trabajo.*

Se considera como falta justificada al trabajo la sobrevenida por motivos de detención del colaborador/a, siempre y cuando la sentencia final del proceso sea absoluta, ateniéndose en el futuro a lo que la Ley pueda establecer sobre este particular.

CAPÍTULO VI

Disposición general primera. *Vigilancia del Convenio.*

Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta por seis miembros titulares, tres miembros por parte de la Representación de los Trabajadores/as y tres miembros por parte de la Representación de la Empresa, designados por la Comisión Negociadora del Convenio, de entre sus componentes, por cada una de las partes.

La Comisión se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes.

Para la adopción de acuerdos se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Esta Comisión tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente Convenio, las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido, así como velar por la aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- b) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- c) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un/a colaborador/a o colaboradores/as, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- d) Entendimiento, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de colaboradores/as, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses supra personales.

Una vez notificada a la Comisión la correspondiente controversia por parte del/la interesado/a o interesados/as, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto, salvo en el caso que la cuestión que le fuera

sometida fuera el desacuerdo en la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, en cuyo caso, el plazo máximo para resolver será de siete (7) días, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales («ASACL»).

Disposición general segunda. *Canon de Negociación.*

Todos/as los/las colaboradores/as afectados/as por el presente Convenio, y con el fin de ayudar a cubrir gastos producidos por la elaboración y negociación del mismo, podrán aportar, por una sola vez, la cantidad que se determine en su momento, que se descontará por nómina en la mensualidad en que cobren el aumento de Convenio, a petición escrita de los/las colaboradores/as, debiéndose pronunciar éstos/as en el plazo de quince días desde su publicación. La Empresa depositará la cantidad recaudada por este concepto en la cuenta corriente que designen las Centrales Sindicales intervinientes en la negociación, y su reparto será por partes iguales.

Disposición general tercera. *Derecho supletorio.*

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, será de aplicación particularmente el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, y en lo no recogido en el mismo, también se estará a lo estipulado en los Convenios Colectivos Provinciales para la Industria del Metal o a la legislación laboral en vigor.

En especial regirá el Capítulo XIII del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, con respecto al régimen disciplinario y en materia de faltas y sanciones.

Estas normas supletorias quedarían sin efecto si entra en vigor una norma convencional o legal de carácter general, salvo acuerdo posterior de las partes.

Igualmente, lo arriba propuesto forma un todo indivisible quedando explícitamente excluida la validez parcial de cualquiera de los puntos.

Disposición general cuarta. *Procedimiento en conflictos colectivos.*

A los conflictos colectivos de trabajo en el territorio de Cataluña, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3 a) del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, y el artículo 9.1 del Reglamento para su desarrollo, se aplicarán los procedimientos de conciliación y mediación previstos en dichos textos convencionales.

No obstante, para aquellos conflictos cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al ASACL vigente en cada momento.

Disposición general quinta. *Remisión a otros ámbitos de negociación.*

Ambas partes acuerdan la posibilidad de remitirse a Convenios de otros ámbitos y Acuerdos Marco suscritos entre organizaciones patronales y sindicales de las que formen parte para aspectos concretos y puntuales no previstos en el presente Convenio, siempre que exista acuerdo entre las partes y no haya disposición legal alguna que lo impida.

Disposición general final.

Todo lo no expresamente pactado y, por tanto, que no figura en el presente Convenio, pero sí en acuerdos alcanzados entre la Representación de los Trabajadores/as y la Empresa y no estén derogados, mantienen su vigencia.

Todos los conceptos del Convenio con un determinado valor económico no acordado y especificado tendrán el incremento que se determine para sueldos y salarios.

Disposición transitoria primera.

Ambas partes, conscientes de los cambios que se vienen produciendo cada vez con mayor rapidez y profundidad en el ámbito socio laboral, manifiestan su compromiso de analizar la modernización de los aspectos que configuran las relaciones laborales recogidas en este Texto, de manera que se garantice permanentemente la competitividad de la Compañía y la adecuación de las condiciones de trabajo a las mejores prácticas del entorno. Por ello, durante la vigencia del presente Convenio la Representación de los Trabajadores/as y la Empresa analizarán nuevas propuestas que puedan ser desarrolladas en próximos Convenios, tales como el establecimiento de un plan o sistema de pensiones para los/las colaboradores/as, donde se puedan aglutinar prestaciones y componentes retributivos actualmente existentes y mejorar así la protección social adecuándola a lo que demanda la sociedad.

Disposición transitoria segunda.

Es la voluntad de las partes firmantes dotar a la gestión de la negociación del Convenio Colectivo de Siemens Mobility, S.L.U. de un Comité Intercentros dentro del marco de la negociación del III Convenio Colectivo, que necesariamente deberá iniciarse al vencimiento y denuncia de este II Convenio Colectivo y previa constitución de la correspondiente mesa negociadora.

Disposición transitoria tercera (artículo 16). *Compensación económica por antigüedad.*

Derivado de la transposición de condiciones del momento de la segregación aludida en el preámbulo de este Convenio, en la actualidad existe una diferencia entre el valor de quinquenio para el personal adscrito a la unidad de Fábrica Cornellá y el valor para el resto de las unidades de la Compañía. Siendo conscientes de esta diferencia, las partes se comprometen a reducirla gradualmente y para ello, acuerdan incrementar al valor del quinquenio de Fábrica Cornellá al menos un 3% adicional hasta lograr la equiparación total.

ANEXO 1

Tablas salariales personal Técnico y Empleado años 2021, 2022 y 2023

Grupo profesional	Nivel	2021				2022				2023			
		Técnicos		Empleados		Técnicos		Empleados		Técnicos		Empleados	
		Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
1	G1.3	38.984,40	2.598,96	38.984,40	2.598,96	40.641,30	2.709,42	40.641,30	2.709,42	42.368,55	2.824,57	42.368,55	2.824,57
	G1.2	36.204,60	2.413,64	36.204,60	2.413,64	37.743,30	2.516,22	37.743,30	2.516,22	39.347,40	2.623,16	39.347,40	2.623,16
	G1.1	30.346,95	2.023,13	30.346,95	2.023,13	31.636,65	2.109,11	31.636,65	2.109,11	32.981,25	2.198,75	32.981,25	2.198,75
2	G2.3	36.204,60	2.413,64	36.204,60	2.413,64	37.743,30	2.516,22	37.743,30	2.516,22	39.347,40	2.623,16	39.347,40	2.623,16
	G2.2	33.126,30	2.208,42	33.126,30	2.208,42	34.534,20	2.302,28	34.534,20	2.302,28	36.001,95	2.400,13	36.001,95	2.400,13
	G2.1	29.313,90	1.954,26	29.313,90	1.954,26	30.559,80	2.037,32	30.559,80	2.037,32	31.858,65	2.123,91	31.858,65	2.123,91

Grupo profesional	Nivel	2021				2022				2023			
		Técnicos		Empleados		Técnicos		Empleados		Técnicos		Empleados	
		Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
3	G3.3	33.126,30	2.208,42	33.126,30	2.208,42	34.534,20	2.302,28	34.534,20	2.302,28	36.001,95	2.400,13	36.001,95	2.400,13
	G3.2	32.299,50	2.153,30	32.299,50	2.153,30	33.672,30	2.244,82	33.672,30	2.244,82	35.103,30	2.340,22	35.103,30	2.340,22
	G3.1	24.998,40	1.666,56	24.998,40	1.666,56	26.060,85	1.737,39	26.060,85	1.737,39	27.168,45	1.811,23	27.168,45	1.811,23
4	G4.3	32.299,50	2.153,30	32.299,50	2.153,30	33.672,30	2.244,82	33.672,30	2.244,82	35.103,30	2.340,22	35.103,30	2.340,22
	G4.2	30.014,25	2.000,95	30.014,25	2.000,95	31.289,85	2.085,99	31.289,85	2.085,99	32.619,60	2.174,64	32.619,60	2.174,64
	G4.1	24.353,70	1.623,58	24.353,70	1.623,58	25.388,70	1.692,58	25.388,70	1.692,58	26.467,65	1.764,51	26.467,65	1.764,51
5	G5.3	30.014,25	2.000,95	30.014,25	2.000,95	31.289,85	2.085,99	31.289,85	2.085,99	32.619,60	2.174,64	32.619,60	2.174,64
	G5.2	28.149,30	1.876,62	28.149,30	1.876,62	29.345,70	1.956,38	29.345,70	1.956,38	30.592,95	2.039,53	30.592,95	2.039,53
	G5.1	24.353,70	1.623,58	24.353,70	1.623,58	25.388,70	1.692,58	25.388,70	1.692,58	26.467,65	1.764,51	26.467,65	1.764,51
6	G6.3	27.697,95	1.846,53	27.697,95	1.846,53	28.875,15	1.925,01	28.875,15	1.925,01	30.102,30	2.006,82	30.102,30	2.006,82
	G6.2	27.205,05	1.813,67	27.205,05	1.813,67	28.361,25	1.890,75	28.361,25	1.890,75	29.566,65	1.971,11	29.566,65	1.971,11
	G6.1	20.075,40	1.338,36	20.075,40	1.338,36	20.928,60	1.395,24	20.928,60	1.395,24	21.818,10	1.454,54	21.818,10	1.454,54
7	G7.3	26.710,65	1.780,71	26.710,65	1.780,71	27.845,85	1.856,39	27.845,85	1.856,39	29.029,35	1.935,29	29.029,35	1.935,29
	G7.2	26.189,25	1.745,95	26.189,25	1.745,95	27.302,25	1.820,15	27.302,25	1.820,15	28.462,65	1.897,51	28.462,65	1.897,51
	G7.1	18.848,25	1.256,55	18.848,25	1.256,55	19.649,25	1.309,95	19.649,25	1.309,95	20.484,30	1.365,62	20.484,30	1.365,62

* Valor quinquenio 48,66 euros año 2021, 50,73 euros año 2022 y 52,89 euros año 2023 (art. 16), unidades de la Compañía excepto Fábrica Cornellá

ANEXO 2

Tablas salariales personal Servicios años años 2021, 2022 y 2023

Grupo profesional	Nivel	Servicios					
		2021		2022		2023	
		Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
4	G4.3	26.971,05	1.798,07	28.117,35	1.874,49	29.312,40	1.954,16
	G4.2	23.996,25	1.599,75	25.016,10	1.667,74	26.079,30	1.738,62
	G4.1	23.301,90	1.553,46	24.292,20	1.619,48	25.324,65	1.688,31
5	G5.3	22.359,90	1.490,66	23.310,15	1.554,01	24.300,90	1.620,06
	G5.2	20.361,30	1.357,42	21.226,65	1.415,11	22.128,75	1.475,25
	G5.1	18.496,35	1.233,09	19.282,50	1.285,50	20.101,95	1.340,13
6	G6.3	21.027,45	1.401,83	21.921,15	1.461,41	22.852,80	1.523,52
	G6.2	19.117,65	1.274,51	19.930,20	1.328,68	20.777,25	1.385,15
	G6.1	17.386,35	1.159,09	18.125,25	1.208,35	18.895,50	1.259,70
7	G7.3	20.161,20	1.344,08	21.018,00	1.401,20	21.911,25	1.460,75
	G7.2	18.318,60	1.221,24	19.097,10	1.273,14	19.908,75	1.327,25
	G7.1	16.653,15	1.110,21	17.360,85	1.157,39	18.098,70	1.206,58

Grupo profesional	Nivel	Servicios					
		2021		2022		2023	
		Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	G8.2	15.583,65	1.038,91	16.245,90	1.083,06	16.936,35	1.129,09
	G8.1	13.619,25	907,95	14.198,10	946,54	14.801,55	986,77

* Valor quinquenio 48,66 euros año 2021, 50,73 euros año 2022 y 52,89 euros año 2023 (art. 16), unidades de la Compañía excepto Fábrica Cornellá.

ANEXO 3

Tablas salariales personal obrero (Fábrica Cornellá) años 2021, 2022 y 2023

Grupo profesional	Nivel	Personal obrero - Fábrica Cornellá					
		2021		2022		2023	
		Total año	Total mes	Total año	Total mes	Total año	Total mes
4	G4.4	26.905,35	1.793,69	28.048,80	1.869,92	29.240,85	1.949,39
	G4.3	26.148,15	1.743,21	27.259,50	1.817,30	28.418,10	1.894,54
	G4.2	24.347,55	1.623,17	25.382,25	1.692,15	26.461,05	1.764,07
	G4.1	22.134,30	1.475,62	23.074,95	1.538,33	24.055,65	1.603,71
5	G5.4	24.619,05	1.641,27	25.665,30	1.711,02	26.756,10	1.783,74
	G5.3	24.301,65	1.620,11	25.334,40	1.688,96	26.411,10	1.760,74
	G5.2	21.250,95	1.416,73	22.154,10	1.476,94	23.095,65	1.539,71
	G5.1	19.166,40	1.277,76	19.980,90	1.332,06	20.830,05	1.388,67
6	G6.4	23.773,95	1.584,93	24.784,35	1.652,29	25.837,65	1.722,51
	G6.3	23.252,85	1.550,19	24.241,05	1.616,07	25.271,25	1.684,75
	G6.2	19.601,85	1.306,79	20.434,95	1.362,33	21.303,45	1.420,23
	G6.1	18.254,70	1.216,98	19.030,50	1.268,70	19.839,30	1.322,62
7	G7.4	22.954,20	1.530,28	23.929,80	1.595,32	24.946,80	1.663,12
	G7.3	22.760,70	1.517,38	23.728,05	1.581,87	24.736,50	1.649,10
	G7.2	18.994,20	1.266,28	19.801,50	1.320,10	20.643,00	1.376,20
	G7.1	17.640,30	1.176,02	18.390,00	1.226,00	19.171,65	1.278,11
8	G8.3	15.583,65	1.038,91	16.245,90	1.083,06	16.936,35	1.129,09
	G8.2	13.854,45	923,63	14.443,20	962,88	15.057,00	1.003,80
	G8.1	13.619,25	907,95	14.198,10	946,54	14.801,55	986,77

ANEXO 4

Tablas salariales para años 2021, 2022 y 2023: Premios, pluses y otros F. Cornellá

	2021	2022	2023
Premio por antigüedad: 1 quinquenio.	38,39	41,22	44,26
Plus Coordinador (hora).	0,43	0,45	0,47
Plus Jefe de Equipo.	127,37	132,78	138,42
Plus Jefe de Equipo/Ayudante Maestro.	159,25	166,02	173,08
Plus Nocturnidad (hora).	3,23	3,37	3,51
Plus Turno mañana (hora).	0,56	0,58	0,60
Plus Turno tarde (hora).	0,91	0,95	0,99
Plus Carretillero (hora).	0,52	0,54	0,56
Plus Bombero Fábrica.	317,10	330,58	344,63
Suplemento paga extra (por paga).	402,48	419,59	437,42
Plus Soldador Homologado.	38,63	40,27	41,98
Plus Puesto Trabajo (Hora) (Soldadura, Pintura, Impregnación, Ruido).	0,57	0,59	0,62

ANEXO 5

Tablas horas extras personal Técnico y Empleado años 2021, 2022 y 2023

Grupo profesional	Nivel	2021		2022		2023	
		Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados
		Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora
1	G1.3	40,51	40,51	43,25	43,25	45,09	45,09
	G1.2	40,51	40,51	43,25	43,25	45,09	45,09
	G1.1	25,83	25,83	27,57	27,57	28,74	28,74
2	G2.3	36,42	36,42	38,88	38,88	40,53	40,53
	G2.2	36,42	36,42	38,88	38,88	40,53	40,53
	G2.1	25,83	25,83	27,57	27,57	28,74	28,74
3	G3.3	33,41	33,41	35,67	35,67	37,19	37,19
	G3.2	33,41	33,41	35,67	35,67	37,19	37,19
	G3.1	21,25	21,25	22,68	22,68	23,64	23,64
4	G4.3	30,52	30,52	32,58	32,58	33,96	33,96
	G4.2	30,52	30,52	32,58	32,58	33,96	33,96
	G4.1	21,25	21,25	22,68	22,68	23,64	23,64
5	G5.3	25,90	25,90	27,65	27,65	28,83	28,83
	G5.2	25,90	25,90	27,65	27,65	28,83	28,83
	G5.1	21,25	21,25	22,68	22,68	23,64	23,64

Grupo profesional	Nivel	2021		2022		2023	
		Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados	Técnicos	Empleados
		Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora
6	G5.3	24,58	24,58	26,24	26,24	27,36	27,36
	G5.2	24,58	24,58	26,24	26,24	27,36	27,36
	G5.1	18,20	18,20	19,43	19,43	20,26	20,26
7	G5.3	23,73	23,73	25,33	25,33	26,41	26,41
	G5.2	23,73	23,73	25,33	25,33	26,41	26,41
	G5.1	16,75	16,75	17,88	17,88	18,64	18,64

ANEXO 5A

Tablas horas extras personal Servicios años 2021, 2022 y 2023

Grupos profesionales	Nivel	2021 Importe Hora	2022 Importe Hora	2023 Importe Hora
4	G4.3	20,26	21,63	22,55
	G4.2	20,26	21,63	22,55
	G4.1	20,26	21,63	22,55
5	G5.3	16,75	17,88	18,64
	G5.2	16,75	17,88	18,64
	G5.1	16,75	17,88	18,64
6	G6.3	16,75	17,88	18,64
	G6.2	16,75	17,88	18,64
	G6.1	16,75	17,88	18,64
7	G7.3	16,75	17,88	18,64
	G7.2	16,75	17,88	18,64
	G7.1	16,75	17,88	18,64
8		0	0	0
	G8.2	16,75	17,88	18,64
	G8.1	16,75	17,88	18,64

ANEXO 5B

Tablas horas extras personal Fábrica Cornellá años 2021, 2022 y 2023

Grupos profesionales	Nivel	2021 Importe Hora	2022 Importe Hora	2023 Importe Hora
4	G4.4	24,24	25,88	26,98
	G4.3	24,24	25,88	26,98
	G4.2	24,24	25,88	26,98
	G4.1	24,24	25,88	26,98

Grupos profesionales	Nivel	2021 Importe Hora	2022 Importe Hora	2023 Importe Hora
5	G5.4	24,24	25,88	26,98
	G5.3	22,95	24,50	25,54
	G5.2	21,97	23,45	24,45
	G5.1	21,32	22,76	23,73
6	G6.4	22,29	23,80	24,81
	G6.3	22,29	23,80	24,81
	G6.2	19,38	20,68	21,56
	G6.1	17,42	18,60	19,39
7	G7.4	22,29	23,80	24,81
	G7.3	22,29	23,80	24,81
	G7.2	19,38	20,68	21,56
	G7.1	17,42	18,60	19,39
8	G8.3	22,29	23,80	24,81
	G8.2	19,38	20,68	21,56
	G8.1	17,42	18,60	19,39
Valor hora extra de las siguientes funciones:				
– Ayudante maestro:		28,10	30,00	31,28
– Jefe de Equipo:		27,14	28,97	30,20

ANEXO 6

Dietas de viajes

Valores de Dietas Nacionales años 2021, 2022 y 2023 *

1. Viajes de un día o día de regreso, pernoctando en el domicilio:

Dieta (alimentación)	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Desayuno (iniciando el viaje antes de las 8 h.).	4,58	4,77	4,97
Almuerzo (si la ausencia oficial rebasa las 15 h.).	27,21	28,37	29,58
Gastos diversos (si la ausencia oficial rebasa las 21 h.).	4,84	5,05	5,26
Total día.	36,63	38,19	39,81

2. Dietas para desplazamientos cortos de personal de servicios y SS.TT. Madrid y Barcelona:

	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Dieta única: Si la ausencia oficial rebasa las 15 h.	21,54	22,46	23,41

3. Dietas de alimentación para viajes con duración superior a un día y desglose día de salida:

Dieta (alimentación)	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Desayuno (iniciando el viaje antes de las 8 h.).	4,58	4,77	4,97
Almuerzo (iniciando el viaje entre las 8 h y las 15 h.).	27,21	28,37	29,58
Cena (iniciando el viaje después de las 15 h.).	27,21	28,37	29,58
Total día.	59	61,51	64,13

4. Viaje hasta 30 días (una o varias plazas) excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 3):

Importe diario	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Alimentación.	58,99	61,5	64,11
Pernoctación (sujeto a tributación y cotización S.S.).	41,68	43,45	45,3
Total día.	100,67	104,95	109,41

5. Viaje superior a 30 días (misma plaza), excepto días de salida/regreso (Puntos 1 y 3):

Importe diario	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Gastos de estancia.	69,29	72,23	75,3

6. Viaje superior a nueve meses (misma plaza), excepto días de salida/regreso:

importe diario	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Gastos de estancia.	84,53	88,12	91,87

* Para los viajes al extranjero se garantiza el pago como mínimo los valores recogidos en los puntos 1 y 3.

ANEXO 7

Regulación complementaria al artículo 17 sobre el Plus de Transporte

El mencionado plus tendrá un incremento igual al porcentaje de subida que experimenten los transportes públicos del municipio correspondiente al Centro de trabajo en que cada colaborador/a se encuentra asignado/a, y en la fecha en que dicho incremento se produzca.

Fábrica Cornellá.

a) Los/las colaboradores/as que en el momento de su contratación residan en población distinta a la del centro de trabajo se les abonará dicho plus de transporte. Se abonará también Plus de Transporte al personal residente en Sant Joan Despí (Distrito de Villadolores y Casco Antiguo) por el mismo importe que Sant Feliu de Llobregat. El personal residente en Almeda, que trabaje en Fábrica se le abonará el valor del transporte urbano.

b) A los/las colaboradores/as que por efectuar turnos no puedan utilizar su medio normal de transporte se les abonará el valor del incremento que les pueda ocasionar la nueva modalidad de transporte que han de emplear, siempre que se trate de un transporte normal (autobús o tren).

c) No será abonable el importe diario del Plus de Transporte anteriormente citado durante las vacaciones o en las ausencias al trabajo por la causa que sea; sin embargo, a aquellos/las colaboradores/as que presenten el abono mensual de ferrocarril correspondiente al período de vacaciones, enfermedad o accidente justificados plenamente por el parte oficial de baja, se les abonará el importe diario íntegro que pueda corresponder, según los tipos fijados, durante los días en que coincida el abono con la ausencia.

d) Se calculará dicho Plus sobre la base de la media del coste de los diferentes transportes públicos.

ANEXO 8

Plus de transporte de materiales en caso de utilizar coche al servicio de la Empresa Cuantía del plus (en euros brutos)

	2021	2022	2023
De 0 a 7 kg.	0,00	0,00	0,00
Más de 7 y hasta 15 kg.	3,35	3,49	3,64
Más de 15 kg.	6,79	7,08	7,38
Material de difícil manejo por volumen.	6,79	7,08	7,38

Aclaraciones.

Se entiende por material de difícil manejo por su volumen todo aquel que no pueda ser transportado por una persona o de una sola vez.

Los desplazamientos efectuados en el mismo día sin retorno al puesto de trabajo devengarán un solo plus al día.

Los desplazamientos en coche propio de más de un día de duración devengarán un plus de ida y un plus de regreso siempre que el desplazamiento sea fuera de la provincia del centro de trabajo y el regreso se realice con material que devengue plus.

Cuando el regreso de la intervención se efectúe dentro del mismo día el plus correspondiente se devengará siempre que el viaje se realice fuera de la jornada laboral y la llegada sea posterior a las 21.00 horas.

Asimismo, se devengará un único plus de transporte de material en caso de que el retorno se efectúe otro día en desplazamiento dentro de la provincia del centro de trabajo.

Es necesaria la previa y expresa autorización de la Empresa para uso del coche propio al servicio de la misma.

En caso de siniestro total del vehículo, se presentará la valoración de la Compañía de Seguros a la División de Recursos Humanos para el estudio de una posible ayuda.

ANEXO 9

Reglamento de la Comisión de Asistencia Social

Artículo 1. *Finalidad.*

La Comisión Social tiene como finalidad el estudio y la atención de los gastos ocasionados por enfermedad de cualquier colaborador/a, cónyuge o pareja de hecho, e hijos/as, siempre que los mismos carezcan de ingresos y convivan con el/la solicitante, teniendo preferencia el/la colaborador/a. Estos gastos son: odontología, oftalmología y casos especiales a juicio de la Comisión.

No obstante, lo expuesto en el párrafo anterior, la Comisión tendrá la potestad de evaluar y decidir sobre los casos especiales presentados.

Artículo 2. *Fondo.*

En el artículo 25 del Convenio Colectivo se establece el fondo destinado a asistencia social para la vigencia del Convenio.

Este fondo se aplicará al conjunto del personal afectado por el Convenio Colectivo de Siemens Mobility, S.L.U. Si este fondo no llegará a asignarse en su totalidad la diferencia pasará a incrementar el fondo del año siguiente.

La Comisión de Asistencia Social asignará de manera orientativa los importes con los que trabajarán cada centro, atendiendo al personal en plantilla, para atender las peticiones relativas a este Reglamento. Los ámbitos en los que se asignarán dichos importes serán los recogidos en el artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 3. *Composición y competencias de la Comisión.*

Por la Parte Social la Comisión encargada de las competencias relativas a Asistencia Social será la formada por los integrantes de las distintas secciones sindicales en los centros, los cuales serán designados por entre los propios miembros de las secciones sindicales actualmente existentes,

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

- a) Asignar los fondos disponibles.
- b) Analizar la evolución de los mismos.
- c) Resolver las posibles reclamaciones.

Las Comisiones de Asistencia Social de los diferentes centros seguirán funcionando como hasta la fecha para el tratamiento y la asignación de las subvenciones con arreglo a este Reglamento.

La Empresa puede tener un/a representante en las diferentes Comisiones presente en las reuniones de las mismas, con voz pero sin voto.

Los/las componentes de la Comisión podrán nombrar, además, los/las suplentes/as correspondientes que tendrán las mismas atribuciones que los/las titulares.

En los centros donde no exista representación sindical la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente a la dependencia Orgánica siguiente:

Madrid:

CC.AA.: Madrid, Andalucía y Castilla-La Mancha.

Barcelona:

CC.AA.: Cataluña, Levante y Aragón.

Para el caso de cualquier situación que se de en algún Centro que no venga reseñado en la relación anterior, así como cuando pudieran existir discrepancias en cuanto al funcionamiento objeto de esta Comisión, dichas cuestiones serán resueltas por la Dirección de Recursos Humanos y la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Artículo 4. *Personal con derecho a solicitar subvención.*

Tendrán derecho a solicitar subvención cualquier colaborador/a de la Empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento y, en concreto, los colaboradores/as, cónyuge o pareja de hecho, e hijos/as.

No tendrán derecho a la subvención los cónyuges o pareja de hecho e hijos/as del/la colaborador/a de Siemens, que tengan ingresos, ya sea por trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia.

La Empresa facilitará información a la Comisión correspondiente, cuando sea solicitada por éstas, sobre cualquier cuestión relacionada con las peticiones de subvención efectuadas a las mismas.

Artículo 5. *Presentación de solicitudes.*

Las peticiones se harán a las Comisiones de Asistencia Social de los diferentes Centros de Trabajo en el formulario específico y que obrará en poder de todos los centros de trabajo y miembros de las Comisiones.

Será preciso adjuntar original y dos copias de la factura, que especificará por separado los trabajos realizados con el importe que corresponda. La fecha de presentación de la factura no podrá exceder de los tres meses de su emisión. Los/las colaboradores/as deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificante que ésta les solicite para la aprobación de su solicitud.

Cuando las solicitudes presentadas correspondan al cónyuge, pareja de hecho, hijos/as deberán de venir acompañadas de documentación fehaciente que acredite que no percibe ingresos. La presentación de esta documentación junto al resto será imprescindible para que la solicitud pueda ser atendida por la comisión correspondiente.

Artículo 6. *Reuniones.*

Las distintas comisiones, para cumplir los objetivos marcados en el artículo 3, se reunirá cada 4 meses.

Las Comisiones de los diferentes Centros se reunirán, en sesión ordinaria, una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión, por la urgencia de la petición.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y 24:00 horas como mínimo las extraordinarias.

Artículo 7. *Cuantía de la subvención.*

Con carácter general, estas prestaciones serán las siguientes:

- A) Peticiones que corresponden al/a colaborador/a como titular se le asignará el 50%.
- B) Peticiones que corresponden cuando no es el colaborador/a: se le asignará el 40% (siempre que no tengan ingresos).
- C) Cuando la madre y el padre trabajen en Siemens, la petición de subvención para los/las hijos/as será formulada por uno de ellos. Si existiera separación o divorcio, la petición será formulada por el/la que tenga la custodia legal.
- D) Gastos de oftalmología, gafas (excluidas la de sol) y lentillas graduadas, el tope máximo de factura o facturas presentadas está fijado en 1.000 euros al año. Sobre el tope máximo de la factura o facturas se aplicara el 40% o 50% según sea o para cónyuge, pareja de hecho o hijos/as del colaborador o para éste, para calcular el importe de la subvención que corresponde.
- E) Gastos de odontología, el tope máximo de factura o facturas presentadas está fijado en 2.700 euros al año. Sobre el tope máximo de la factura se aplicara el 40% o 50%, según sea o para cónyuge, pareja de hecho o hijos/as del colaborador o para éste, para calcular el importe de la subvención que corresponde. La cantidad máxima que un colaborador/a (entendiendo por colaborador/a, él/ella y su unidad familiar) podrá percibir anualmente en concepto de subvención por asistencia social total (gastos odontológicos, oftalmológicos y casos especiales) será de 2.700 euros anuales).

En caso de accidente de trabajo se pagará la totalidad del gasto de la reparación. Es necesario que exista el correspondiente parte de accidente. En estos casos la cuantía de las subvenciones no formará parte del fondo destinado a Asistencia Social y será abonada por la Empresa.

Las subvenciones serán brutas y estarán sujetas a la fiscalidad correspondiente a cargo del/la perceptor/a.

Los casos especiales deberán venir acompañados, además de con la documentación señalada anteriormente, con un documento de la Seguridad Social en donde indique claramente que la patología o tratamiento para la cual se solicita la ayuda no está cubierta por el sistema público de salud.

Artículo 8. *Acuerdos.*

La Dirección de Siemens Mobility, S.L.U., a propuesta de la Comisión comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de veinte días laborables después de cada reunión de las Comisiones.

En los casos urgentes, la aplicación será lo más rápida posible sin esperar al plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud el/la interesado/a podrá solicitar una revisión de su petición a la Comisión de Vigilancia del Convenio, que será tramitada por vía de urgencia.

La última instancia para reclamaciones será la referida Comisión de Vigilancia. que tomará su decisión en reunión plenaria.

En cualquier caso el original de la factura será devuelto al/a interesado/a una vez haya sido contraseñado por la Comisión.

Artículo 9. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, en el que figura como Anexo.

ANEXO 10

Reglamento de la Comisión de Préstamos Personales

Artículo 1. *Finalidad.*

La Comisión de Préstamos Personales tiene como finalidad el estudio de las peticiones de préstamos originados por la adquisición de viviendas para uso personal e intransferible, la reforma de primera vivienda, los estudios de carácter oficial de los/las colaboradores/as e hijos/as, adquisición de vehículos para uso particular, así como las peticiones de préstamos para atender problemas imperativos ocasionales que pudieran presentarse, debidamente justificados, con los límites fijados en el artículo 8 de este Reglamento.

Artículo 2. *Fondo.*

En el artículo 27 del Convenio Colectivo se establece el fondo destinado a préstamos personales para la vigencia del Convenio.

Este fondo se aplicará al conjunto del personal afectado por el Convenio Colectivo de Siemens, Mobility, S.L.U. Si este fondo no llegará a asignarse en su totalidad la diferencia pasará a incrementar el fondo del año siguiente.

La Comisión de Vigilancia del Convenio asignará de manera orientativa los importes con los que trabajarán cada centro, atendiendo al personal en plantilla, para atender las peticiones relativas a este Reglamento.

Los ámbitos en los que se asignarán dichos importes serán los recogidos en el Artículo 3.º de este Reglamento.

Artículo 3. *Composición y competencias de la Comisión.*

Por la Parte Social la Comisión encargada de las competencias relativas a Asistencia Social será la formada por los integrantes de las distintas secciones sindicales en los centros, los cuales serán designados por entre los propios miembros de las secciones sindicales actualmente existentes,

Las competencias de esta Comisión serán, entre otras:

- A) Asignar los fondos disponibles.
- B) Analizar la evolución de los mismos.
- C) Resolver las posibles reclamaciones.

Las Comisiones de Préstamos Personales de los diferentes Centros seguirán funcionando como hasta la fecha para el tratamiento y la asignación de los préstamos con arreglo a este Reglamento.

La Empresa puede tener un/a representante en las diferentes Comisiones, presente en las reuniones de las mismas, con voz pero sin voto.

Los componentes de la Comisión podrán nombrar, además, los/las suplentes correspondientes que tendrán las mismas atribuciones que los/las titulares. En los Centros donde no exista representación sindical la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente a la dependencia orgánica siguiente.

En los centros donde no exista representación sindical la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente a la dependencia Orgánica siguiente:

Madrid:

CC.AA.: Madrid, Andalucía y Castilla-La Mancha.

Barcelona:

CC.AA.: Cataluña, Levante y Aragón

Para el caso de cualquier situación que se de en algún centro que no venga reseñado en la relación anterior, así como cuando pudieran existir discrepancias en cuanto al funcionamiento objeto de esta Comisión, dichas cuestiones serán resueltas por la Dirección de Recursos Humanos y la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Artículo 4. Personal con derecho a solicitar préstamos.

Tendrán derecho a solicitar préstamo todo el personal fijo de la Empresa que se atenga a las condiciones de este Reglamento.

Artículo 5. Presentación de solicitudes.

Las peticiones se harán a la Comisión de Préstamos respectiva a través de una carta que especifique los motivos que fundamentan la petición.

Cuando se trate de préstamos para construcción o adquisición de viviendas, la/el solicitante aportará los datos necesarios para que la Comisión pueda verificar la veracidad de los mismos, sin perjuicio de que posteriormente y en el plazo de dos meses presente los documentos acreditativos que justifiquen la petición. Finalizado el plazo de presentación de documentos sin haberlo realizado, la Comisión procederá a investigar los motivos de la demora tomando las medidas necesarias que de este incumplimiento se deriven.

En el resto de los casos, se deberá presentar toda la documentación necesaria para hacerse acreedor/a al préstamo.

Artículo 6. Reuniones y periodicidad.

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y las extraordinarias con 24 horas como mínimo.

Artículo 7. Valoración de las solicitudes.

En cada caso, la Comisión, emitirá un informe previo a la concesión definitiva del mismo.

Se evaluarán las circunstancias personales de cada solicitante, en función de los siguientes datos:

Necesidad del préstamo.

Número de hijos/as y familiares a su cargo.

Ingresos y propiedades de la unidad familiar.

Así como otros datos adicionales que a juicio de la Comisión se consideren necesarios.

Artículo 8. Cuantía de los préstamos.

Las cantidades máximas a conceder serán estudiadas en cada caso por la Comisión en función del número de peticiones. No obstante, la cantidad máxima por petición será de:

Compra o construcción de primera vivienda: 9.000 euros.

Reparación de primera vivienda: 50% del importe invertido, hasta un máximo de 6.000 euros.

Estudios de carácter oficial de los/las colaboradores/as e hijos/as: 50% del valor de la matrícula, máximo 3.000 euros.

Adquisición de vehículos para uso particular: 3.000 euros.

Otros gastos: se estudiarán por la Comisión correspondiente analizando objetivamente cada solicitud.

Artículo 9. *Acuerdos.*

La Dirección de Siemens Mobility, S.L.U., por medio de sus representantes y a propuesta de la Comisión comunicará por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de veinte días laborables después de cada reunión de las Comisiones.

En los casos urgentes la aplicación será lo más rápida posible sin esperar al plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud el/la interesado/a podrá solicitar una revisión de su petición a la Comisión de Vigilancia del Convenio, que será tramitada por vía de urgencia.

La última instancia para reclamaciones será la referida a la Comisión de Vigilancia que tomará su decisión en reunión plenaria.

Artículo 10. *Forma de pago.*

El préstamo se pagará directamente al/a interesado/a, cuando justifiquen documentalmente la necesidad de disponer del mismo. En el plazo más breve posible, con un máximo de dos meses, se deberán aportar las facturas abonadas correspondientes al fin para el que haya sido solicitado el préstamo.

Artículo 11. *Intereses.*

La cantidad prestada devengará un interés que queda fijado en el interés legal del dinero y será invariable durante la vigencia de cada préstamo.

Artículo 12. *Plazo de amortización.*

El préstamo deberá ser amortizado totalmente en un plazo de cinco años. No obstante, los/las beneficiarios/as podrán anticipar la amortización en todo o en parte cuando lo estimen conveniente, previo aviso a la Comisión.

Para la amortización del préstamo, con sus intereses, la Empresa queda expresamente autorizada por el/la prestatario/a para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades correspondientes.

Artículo 13. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo en que figura como Anexo.

Artículo 14. *Devolución anticipada de préstamos.*

Si una vez adjudicado un préstamo, éste fuese devuelto, total o parcialmente por el/la interesado/a antes de finalizar su período de pago, la cantidad devuelta pasará a incrementar el fondo de préstamos del año en curso del centro correspondiente.

Disposición final.

En los casos que concurren circunstancias especiales no reflejadas en este Reglamento que tengan relación con el Artículo 1 y, que a juicio de la Comisión deban ser tenidos en cuenta será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

ANEXO 11**Seguro de vida colectivo**

Se establece este seguro con carácter obligatorio y en la forma y porcentajes de participación Empresa/Colaborador/a establecidos en el artículo 28 del Convenio.

La Empresa abonará a la viuda/o o derechohabiente el sueldo mensual neto percibido por el/la colaborador/a en el momento de su fallecimiento durante un período de tres meses naturales, cuando no tuviera el Seguro de Jubilación Colectivo.

Son beneficiarias las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones. Por defecto, se establecen como beneficiarios en vida el propio asegurado/a, y en fallecimiento, el cónyuge e hijos/as, y en su defecto los herederos legales, pudiendo establecerse otros/as beneficiarios/as a voluntad del/la interesado/a en cualquier momento, mediante solicitud por escrito firmada y fechada.

Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y primas vigentes, siendo el pago del 100% de la prima a cargo del/la interesado/a.

ANEXO 12**Seguro de Jubilación**

El seguro de jubilación establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo contempla una prestación a percibir, vinculada a las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez.

La financiación de las prestaciones corresponde en un 70% a la Empresa y el 30% restante corresponde de forma alícuota a los/las colaboradores/as asegurados/as en todos los centros de trabajo. La cuota alícuota de cada colaborador/a se aporta a un Fondo Conjunto de Dinero que se utiliza para sufragar la Financiación Social y con este monto global se paga el 30% de financiación de los/las empleados/as. En base al colectivo asegurado a 1 de enero de cada año, se establecerá la cuota a pagar, por mes natural, por cada colaborador/a.

Las primas que se abonen a la Entidad Aseguradora con cargo a la Financiación Social, se identificarán individualmente para cada colaborador/a en función de la prima calculada por la Entidad Aseguradora, y que estará en función de las circunstancias personales de cada empleado/a, y no en función de las cuotas individuales concretas que los/las mismos/as hayan aportado.

Los derechos reconocidos a cada colaborador/a en el seguro estarán en función de las primas individuales abonadas a la póliza y no de las cuotas individuales que los/las colaboradores/as hayan aportado al Fondo Conjunto de Dinero.

La Empresa descontará de la nómina a los/las colaboradores/as la cuota alícuota correspondiente y administrará el Fondo Conjunto de Dinero, del cual abonará la prima a la Compañía Aseguradora.

Contingencias y prestaciones cubiertas:

1. En caso de jubilación a los 65 años: el seguro garantiza a la jubilación del/la colaborador/a a los 65 años el capital por jubilación establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo más, en su caso, el capital garantizado con la participación en beneficios.
2. En caso de jubilación anticipada a propuesta de la Empresa: el/la colaborador/a tendrá derecho a percibir la prestación a los 65 años de edad, siendo la financiación de la póliza en su totalidad a cargo de la Empresa.
3. En caso de jubilación anticipada a propuesta del/la colaborador/a: el/la colaborador/a tendrá derecho a percibir a los 65 años de edad el fondo acumulado en el seguro, derivado de las primas satisfechas hasta el momento del cese por jubilación anticipada, más la participación en beneficios, en su caso.

4. En caso de fallecimiento con anterioridad a obtener el derecho al cobro: el seguro garantiza, en caso de fallecimiento del/la colaborador/a asegurado/a, el reembolso a los beneficiarios de las primas netas abonadas más el fondo acumulado como consecuencia de las participaciones en beneficios acumuladas hasta el momento del fallecimiento.

5. En caso de invalidez con anterioridad a obtener el derecho al cobro: el seguro garantiza al titular en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, el fondo acumulado en el seguro para cada colaborador/a hasta la fecha de su incapacidad.

6. En caso de cese en la relación laboral por causa distinta a las indicadas anteriormente: el/la colaborador/a tendrá derecho al fondo que se haya generado por la parte de las primas individuales aportadas por el/la colaborador/a al seguro. Las prestaciones se percibirán cuando se produzcan las contingencias de jubilación, fallecimiento, invalidez o en los casos de desempleo de larga duración o enfermedad grave, en los términos establecidos en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones vigente.

7. Son beneficiarios las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones. Por defecto se establecen como beneficiarios en vida, el propio asegurado y en fallecimiento el cónyuge e hijos/as, y en su defecto los herederos legales, pudiendo establecerse otros beneficiarios a voluntad del/la interesado/a en cualquier momento, mediante solicitud por escrito firmada y fechada.

8. Para la vigencia del presente convenio, los valores serán los que pudieran ser establecidos cada año en la póliza de Siemens, a día de hoy en 20.749,70 euros.

Aclaraciones del alcance del seguro de jubilación:

En base al colectivo asegurado en las fechas del 1 de Enero, cada año se establecerá la cuota a pagar, por mes natural, por el/la colaborador/a. El personal que se acoja al Seguro de Jubilación dejará de percibir los siguientes conceptos:

Prestaciones económicas por fallecimiento/viudedad.

Pensión de jubilación voluntaria de Empresa.

Reglamentación:

1. No podrá incorporarse a este seguro más que el personal de nueva contratación desde ese momento que así lo desee. Para la incorporación en este seguro de los nuevos ingresos en plantilla, con contrato indefinido, se concederá un plazo hasta el 30 de Noviembre siguiente al año de su alta en la Empresa.

2. El personal que ingrese con carácter temporal no tendrá derecho al seguro hasta que su contrato se convierta en fijo.

3. Para el personal con contrato en prácticas, el derecho a acogerse al seguro lo adquieren si al transcurrir un año se renueva su contrato y el plazo para ello será el establecido en el número 1.

4. Pasados los plazos indicados en los apartados anteriores se pierde el derecho a inscribirse en el Seguro de Jubilación Colectivo.

5. Los importes de este seguro han sido incrementados con el porcentaje establecido para sueldos y salarios.

6. Todas las personas que, cumpliendo los requisitos establecidos, deseen adherirse al Seguro deberán cumplimentar la correspondiente Solicitud de Adhesión en el modelo establecido al efecto y que obra en poder de RRHH.

7. El personal que se acoja al seguro de jubilación dejará de percibir la pensión voluntaria de Empresa, cuyo importe es de 4.024,00 euros.

8. Existe la posibilidad de efectuar una ampliación de este seguro, según la tabla y primas vigentes, siendo el pago del 100% de la prima a cargo del interesado.

Esta ampliación se efectuará con efectos 1 de julio de cada año, por lo que el plazo de inscripción para la ampliación terminará el 31 de mayo de cada año.

ANEXO 13

Reglamento de la Comisión de Ayuda por Estudios**Artículo 1. Finalidad.**

Serán objeto de Ayuda aquellos estudios que tengan, o puedan tener, relación con cualquiera de las actividades dentro de la Empresa, entendiéndose por éste concepto los estudios que a su finalización tengan titulación académica o profesional de carácter oficial y los que con objeto de su convalidación den lugar a los mencionados títulos oficiales.

Los cursos «Máster» y cualesquiera otros de carácter especial o complementario de anteriores titulaciones en poder del/la colaborador/a que vengan dados por el Plan Bolonia serán tratados específicamente en el seno de la Comisión.

Artículo 2. Composición y revocación de la Comisión.

La Comisión estará formada como máximo por cuatro personas, tres representantes del Comité de Empresa del Centro y un representante de la Dirección. Dichas personas tendrán capacidad suficiente de decisión con el fin de evitar demoras en el tratamiento de los asuntos.

La Comisión será paritaria y el voto del representante de la Dirección será equivalente a la suma de los votos de los representantes del Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados/as, podrán nombrar, además, los/las representantes suplentes para la misma. Estos suplentes tendrán las mismas atribuciones que el resto de los/las miembros.

Los/las componentes de esta Comisión podrán ser revocados/as o sustituidos/as en cualquier momento por la Dirección o por los Comités de Empresa o Delegados/as entendiéndose que cada parte sólo tendrá potestad para revocar o sustituir a los/las que conforman su representación.

En los centros de trabajo en donde no existe Comité de Empresa la Comisión estará formada por un/a Representante Sindical y el Representante que la Dirección designe. No obstante, si no existiera ningún/a Representante Sindical, la Comisión que estudiará los casos será la correspondiente que exista para las Sucursales de donde dependen orgánicamente estos Centros de Trabajo.

La dependencia Orgánica es la siguiente:

Madrid:

CC.AA.: Madrid, Andalucía y Castilla-La Mancha.

Barcelona:

CC.AA.: Cataluña, Levante y Aragón.

Para el caso de cualquier situación que se de en algún centro que no venga reseñado en la relación anterior, así como cuando pudieran existir discrepancias en cuanto al funcionamiento objeto de esta Comisión, dichas cuestiones serán resueltas por la Dirección de Recursos Humanos y el/la Responsable de la Comisión Negociadora.

Artículo 3. Personal con derecho a solicitar ayuda.

Tendrá derecho a solicitar esta ayuda cualquier colaborador/a de la Empresa que se atenga a las condiciones de los artículos de este Reglamento.

Artículo 4. *Presentación de solicitudes.*

Las peticiones se harán por escrito a la División de Recursos Humanos, Comisión de Asistencia Social.

Solo podrán presentarse peticiones de ayuda para matrículas correspondientes al curso académico contemporáneo al momento de la solicitud. En cualquier caso, no se admitirán peticiones de ayuda para costes originados más allá del año natural anterior a computar desde la fecha de solicitud.

Si un/a colaborador/a solicita ayuda para estudios que, a su vez, imparta la Empresa, solamente tendrá derecho a la misma si justifica a través de su Jefatura la imposibilidad de su impartición por causas achacables a las necesidades y condiciones de su puesto de trabajo, o bien si se indica a la Comisión que, por razones achacables al mismo, al/a colaborador/a no le fue permitida la impartición del curso similar a aquel para el que se solicita la ayuda.

Será preciso adjuntar original y dos copias de la factura que especificará por separado los gastos realizados. Los/las colaboradores/as deberán proporcionar a la Comisión cualquier justificación que ésta les solicite para la aprobación de su solicitud.

Artículo 5. *Reuniones: periodicidad.*

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria si existen solicitudes una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuantas veces considere oportuno dicha Comisión por la urgencia de la petición.

Las reuniones se convocarán con una antelación mínima de siete días, las ordinarias, y 24 horas como mínimo las extraordinarias.

Artículo 6. *Cuantía de las ayudas.*

Con carácter general, estas ayudas serán las siguientes:

75 por 100 de los costes de matriculación.

50 por 100 de los costes de los libros estrictamente necesarios para cursar las asignaturas objeto, a su vez, de la matrícula previamente subvencionada.

50 por 100 de la cuota mensual a la hora de recibir las correspondientes clases.

Artículo 7. *Grado de aprovechamiento.*

Se entiende como grado /normas de aprovechamiento la repetición de la misma asignatura una vez y siempre que el/la colaborador/a se haya presentado a todas las pruebas examinatorias correspondientes a la matrícula anterior. No se admitirá, por tanto, subvención para aquellas asignaturas en las cuales el/la interesado/a haya omitido la realización de examen, aunque sea primera repetición. Todo ello sin perjuicio de la debida justificación que puede presentarse caso de darse los supuestos indicados.

El cómputo del grado de aprovechamiento comenzará desde el momento de la primera matrícula objeto de subvención.

Artículo 8. *Acuerdos.*

La Dirección de Siemens Mobility, S.L.U, por medio de sus representantes, comunicara por escrito, de inmediato, la concesión o denegación de las solicitudes enviando copia al/a responsable de la Comisión por la parte social.

Los acuerdos que se tomen serán aplicados en un plazo máximo de diez a quince días laborables después de cada reunión de la Comisión.

En los casos urgentes, la aplicación será lo más rápido posibles sin esperar el plazo anteriormente mencionado.

En caso de denegación de una solicitud, el/la interesado/a podrá solicitar a la Comisión una revisión de su petición, que será tramitada por vía de urgencia.

En cualquier caso el original de la factura será devuelto al interesado/a.

Artículo 9. *Vigencia.*

Este Reglamento comenzará a regir el mismo día de la entrada en vigor del Convenio Colectivo en el que figura como Anexo.

Disposición final.

En los casos en que concurran circunstancias especiales no reflejadas en este Reglamento y que a juicio de la Comisión deban ser tenidas en cuenta será preceptivo que se emita un informe para su estudio.

ANEXO 14

Reglamento de los Grupos de Empresa

El presente documento tiene por finalidad establecer un Reglamento común de funcionamiento para los Grupos de Empresa de Siemens Mobility, S.L.U. existentes en la actualidad o para los que pudieran crearse en el futuro.

El reparto del fondo de los Grupos de Empresa se realizará mediante la negociación colectiva.

Artículo 1.

Los Grupos de Empresa de Siemens tienen como objetivo fomentar las relaciones de amistad y compañerismo entre los/las colaboradores/as de la Compañía a través de la realización de actividades socio-culturales y deportivas o alguna otra que los/las socios/as puedan proponer en aras de lograr este objetivo.

Artículo 2.

Podrán ser socios/as de los distintos Grupos de Empresa creados o de los que puedan crearse en el futuro, los/las colaboradores/as incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo de Siemens en vigor con contrato indefinido.

Artículo 3.

Para participar en las actividades desarrolladas por los Grupos de Empresa será necesario estar asociado/a al Grupo de Empresa del centro de trabajo al cual este adscrito el/la colaborador/a.

En las actividades que se desarrollen por el Grupo de Empresa podrán participar familiares en los términos y cuantía que decida el Órgano de Dirección del Grupo de Empresa del centro de trabajo y previo pago del importe económico que establezca este órgano.

Artículo 4.

La cuota de afiliación a los Grupos de Empresa será de un mínimo de 2 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio. Esta cuota será objeto de revisión mediante negociación colectiva.

Artículo 5.

Atendiendo a la normativa interna de la Compañía y a la legislación de cada Comunidad Autónoma, los Grupos de Empresa podrán establecerse como Asociaciones sin Ánimo de Lucro.

Artículo 6.

Los Grupos de Empresa de centros de trabajo situados en la misma provincia y/o Comunidad Autónoma podrán si así lo deciden las asambleas de socios/as, constituir un único Grupo de Empresa.

Artículo 7.

Los Grupos de Empresa están obligados a rendir cuentas a RRHH y a los Comités de Empresa o Delegados de personal de sus respectivos centros de trabajo tanto de su gestión como de los ingresos y gastos de su actividad.

Artículo 8.

Los Grupos de Empresa elegirán de entre sus miembros a las personas que se encargarán de desarrollar las actividades del grupo, «Órgano de Dirección del Grupo de Empresa». A este órgano de dirección se podrá sumar una persona por cada organización sindical con presencia en los órganos de Representación de los Trabajadores/as del centro de trabajo. El número de integrantes de este órgano de dirección será el establecido legalmente. Las personas integrantes del «Órgano de Dirección del Grupo de Empresa» dispondrán de un crédito mensual de dos horas para atender las actividades propias del Grupo.

Artículo 9.

El Órgano de Dirección del Grupo de Empresa rendirá cuenta de su actividad y de su gestión una vez al año ante la asamblea de asociados/as del Grupo, momento en el cual también deberán presentar su dimisión para que la asamblea pueda elegir una nueva composición de este órgano. Cualquier afiliado podrá proponer al Órgano Directivo del Grupo de Empresa, actividades acordes a lo establecido en el artículo 1 de este Reglamento. Estas propuestas serán pasadas a votación.

Artículo 10.

En la gestión diaria del Grupo se velará por la transparencia y el respeto escrupuloso a este Reglamento, los posibles Estatutos de centro, así como a las normas legales establecidas en cada momento.

Reparto económico del fondo.

Cuando un Grupo de Empresa no gaste el fondo asignado para las actividades que realizan, las cantidades pendientes de gastar sumaran al fondo de ese centro para el año siguiente.

El reparto se realizará atendiendo a la siguiente fórmula:

Ratio por colaborador/a = fondo total/ Numero colaboradores/as asociados/as

Fondo centro = ratio por colaborador X número de colaboradores/as asociados/as en el centro.

Los/las colaboradores/as afectados por este Convenio tendrán hasta el 31 de diciembre de cada año para inscribirse/asociarse al Grupo de Empresa de su correspondiente centro de trabajo.

Para el reparto anual del fondo se tomarán los datos de afiliación correspondientes al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Este fondo tendrá los siguientes importes:

	2021	2022	2023
Fondo Grupo de empresa.	18.478	19.726	20.564
Fondo a repartir.	18.478	19.726	20.564

Centros de trabajo:

Madrid.
Villaverde.
Barcelona: Fca. Cornellà. Oficina Regional.
Sevilla.
Córdoba.
Alicante.
Valencia.
Paterna.
Zaragoza.
Ciudad Real.

ANEXO 15

Reconocimientos médicos

En cumplimiento de la legislación vigente, los reconocimientos médicos y pruebas complementarias que procedan a la preceptiva vigilancia de la salud se llevarán a cabo aplicando los protocolos médicos correspondientes a la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo que desempeñen los/las colaboradores/as de Siemens.

Es voluntad de las partes firmantes, sin embargo, y con el fin de potenciar la salud de los/las colaboradores/as facilitando diagnósticos preventivos, adicionalmente a lo estipulado por el INSHT, acordar la realización de un reconocimiento médico periódico, cuya realización quede unificada en todos los Centros de Trabajo y para todo el personal que se encuentre bajo los respectivos ámbitos territorial y personal del presente Convenio Colectivo.

Para el logro de tal fin se determina que el referido reconocimiento constará de las partes y contenido que se resaltan a continuación:

1. Reconocimiento general:

Anamnesis general.
Exploración osteomuscular.
Electrocardiograma a todos/as los/las colaboradores/as mayores de 45 años.
Control visión.
Analíticas generales (sangre y orina) con las características que se muestran en el apéndice A.

Prevención de cáncer próstata: se incluirá el PSA en la prueba de analítica, según la práctica habitual médica, para el personal masculino mayor de 45 años.

Prevención de cáncer cérvico-uterino y de mama: exploración ginecológica y mamaria. Citología y colposcopia. Ecografía y mamografía adicional para el personal femenino mayor de 40 años, según criterio médico.

2. Además de lo anteriormente expuesto, a cada colaborador/a se le realizarán las pruebas analíticas complementarias, así como se le aplicarán los protocolos de Vigilancia de la Salud correspondientes a los riesgos de su actividad laboral, según la legislación vigente.

3. Para aquellos colaboradores/as cuyo trabajo se desarrolle en el entorno de Fábrica/Taller, se ampliará el protocolo de Vigilancia de la salud realizándoles también una audiometría, aún en caso de que esta prueba no estuviese incluida en su protocolo.

4. A los/las usuarios/as de Pantallas de visualización de Datos (PVDs), se les realizará una tonometría ocular cada 3 años, según recomendación del INSHT.

5. La periodicidad de los citados reconocimientos se fija en un año, período que podrá reducirse en casos particulares, según criterio médico.

Apéndice A: Analíticas.

Ferritina en suero (ng/ml), si anemia.

Sideremia ($\mu\text{g/dl}$), si anemia.

Proteína en suero (g/l).

Colesterol de hdl en suero (g/l).

Colesterol de ldl en suero ().

Bilirrubina total en suero (mg/dl).

Colesterol en suero.

Creatinina en suero.

Eritrosedimentación en sangre.

Examen citoquímico orina.

Fosfatasa alcalina en suero.

Ggt - gamma-glutamilttransferasas.

Glucosa basal en suero.

Got - aspartato aminotransferasa.

Gpt - alanina aminotransferasa.

ANEXO 16

Otros pactos complementarios de Fábrica Cornellá

a) Permiso para exámenes.

En los casos en que un/a colaborador/a solicite permiso por exámenes finales, siempre que se trate de estudios oficiales, existirá la posibilidad de que la Empresa le conceda un permiso retribuido por la jornada completa en que tenga lugar dicho examen.

b) Vacantes de personal.

Cuando se produzcan vacantes de personal en la Empresa serán tenidos en cuenta los/las candidatos/as que reúnan la titulación exigida, siempre y cuando se de igualdad de condiciones respecto de otros/as candidatos/as.

c) Horas de Asamblea.

En los años en que se negocie el Convenio Colectivo se fijan seis horas para realizar Asambleas generales para información a los/las colaboradores/as. En los años en que no haya negociación de Convenio, estas Asambleas se reducirán a cuatro horas.

ANEXO 17

Protocolo para la prevención y actuación del acoso

1. Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los/las trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos/todas los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, Siemens Mobility se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a los trabajadores e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y velará por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. Objetivo del presente protocolo.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, laboral o de trato (mobbing) y vulneración del derecho a la intimidad relacionado con los aspectos anteriores asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún/alguna empleado/a.

3. Ámbito de aplicación y vigencia.

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la Empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

4. Definición y conductas constitutivas de acoso.

4.1 Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una

persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

– Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

– Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

– Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Conductas que afecten a la vulneración de la intimidad personal: pueden ser conductas realizadas por un superior jerárquico, compañero o subordinado tendentes a obtener imágenes o grabaciones cuya finalidad es el acoso sexual.

4.2 Acoso por razón de sexo y/o Acoso discriminatorio de orientación sexual e identidad de género y otros tipos de acosos discriminatorios.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad e intimidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o de orientación sexual e identidad de género y otros tipos de acosos discriminatorios:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio de orientación sexual e identidad de género, entre otras:

– Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la suspensión por nacimiento.

– Cualquier comportamiento, conducta práctica o decisión tomada con fines degradantes en base a un criterio discriminatorio como por ejemplo (exclusión, aislamiento, evaluación de desempeño discriminatorio en el contexto de este apartado).

– Ridiculizar malintencionadamente a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

– Chistes, burlas que ridiculicen malintencionadamente el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el contexto de este apartado.
- Toma de imágenes o grabaciones audiovisuales sin autorización de la persona afectada, especialmente cuando esto menoscabe gravemente la intimidad de la persona.
- Críticas malintencionadas a la nacionalidad, actitudes y creencias y actividades tanto políticas, sindicales o religiosas, vida privada, etc.

4.3 Acoso laboral, moral, o de trato (mobbing).

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente de forma hostil, ya sea con palabras, gestos, o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado provocando en quien lo padece, síntomas físicos, psicosomáticos, y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada vea anulada su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o de trato (mobbing)

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que se produce del/a jefe/a al/a subordinado/a. Ascendente: El que se produce del/a subordinado/a hacia el/la jefe/a.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

En primer lugar, las partes, a través de este Protocolo, dejan expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para el caso de que algún empleado detecta o considera que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la Empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos. En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, contribuyan a lograr un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución a los conflictos que pudieran plantearse en esta materia.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso en el trabajo:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona malintencionadamente.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo o que sean humillantes.
- Evaluar el trabajo de manera o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
- Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento) sin un motivo.
- Ignorar intencionadamente la presencia de la persona incluso sin llegar a no dirigirle la palabra o prohibir a los compañeros que le hablen.
- No dirigir la palabra a la persona malintencionadamente.
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.

- Manipular o criticar la reputación personal, profesional o privada a través del rumor, la denigración y ridiculización.
- Fijación de tareas con plazos inalcanzables.
- Control desmedido o inapropiado del rendimiento de un trabajador/a.
- La denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia, vacaciones, y formación.
- La denegación inexplicable o infundada de cambio de jornada, horario, tareas o promoción.
- La asignación de cambios constantes de jornada, horario o tareas contra la voluntad del trabajador/a sin justificación.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas ajenas a su función en contra de su conciencia.
- Obligarle a realizar trabajos especialmente nocivos para la salud que no formen parte de su evaluación de riesgos.
- Atacar sus creencias políticas, sindicales o religiosas.

5. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas.

- La Empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, a través de la interiorización de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del/ de la trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
- Se facilitará información y formación a los/las trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se evitará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de cualquier colectivo.
- Cuando se detecten indicios de conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/las trabajadores/as, y atenderá las propuestas de la Comisión de Igualdad que velará por la prevención del acoso.

Igualmente, la Empresa velará por la erradicación de manifestaciones contrarias al respeto de la dignidad de las personas, tanto en el uso del lenguaje, como en las comunicaciones que contengan cualquier imagen que lleve implícita un contenido claramente sexista principalmente de la mujer.

6. Comité de actuación en casos de acoso.

Este Comité estará compuesto por cuatro personas de la Comisión de Igualdad, dos serán elegidas por la Dirección de la Empresa y otras dos por entre los miembros de la Comisión de Igualdad integrantes de las distintas secciones sindicales en los centros, los cuales serán designados por los miembros de la Mesa de Negociación y/o Comité Intercentros.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, para lo cual la Comisión de Igualdad (anexo 19) recibirá la formación adecuada.

Competencias y Responsabilidades.

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Prestar apoyo y ayuda a los/las trabajadores/as presuntamente acosados/as.
- Garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a la Dirección de RRHH para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso, o procesos análogos o relacionados. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Los acuerdos de este Comité de Actuación se adoptarán por mayoría de sus miembros.

7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

Se seguirá el Protocolo de actuación dictado por las Circulares vigentes y Normas de Casa Matriz, adaptadas a la legislación laboral local y siempre conforme a lo establecido a continuación.

Este protocolo estará conforme a la legislación española.

7.1 Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del/de la trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras inexplicables.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el código de conducta de aplicación, según corresponda.
- A propuesta del Comité de Actuación en Casos de Acoso se podrán tomar medidas cautelares para separar al/a la denunciante y al/a la denunciado/a hasta la finalización de la investigación.

7.2 Confidencialidad y protección de datos.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, y/o a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al/a la denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

El proceso será estrictamente confidencial en todo momento, salvo que fruto de la investigación y las posibles medidas adoptadas fuera judicializado en el orden correspondiente.

7.3 Inicio del Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja/denuncia ante la Dirección de Recursos Humanos, que realizará un chequeo de plausibilidad, y en caso de resultar positivo, le asignará un número de expediente y dará traslado del mismo al Comité de Actuación en Casos de Acoso.

La presentación se puede hacer de la siguiente manera:

- Directamente por la persona afectada, o
- Por cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, o
- Por la persona afectada a través de su representación sindical, o
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

En caso de una queja/denuncia verbal, la persona receptora requerirá que la misma se tramite por escrito en función de las circunstancias y los hechos expuestos.

Forma de la queja/denuncia.

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/de la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información o material que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.
- La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso hacia sí mismos o hacia a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

7.4 Investigación.

El Comité de Actuación en Casos de Acoso tratará cada caso de manera individualizada y, en función de la dimensión del mismo, decidirá si actúa en pleno o en comisión reducida, siempre que la mayoría de los miembros de la Comisión de Actuación, así lo acuerden, velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, este Comité de Actuación podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil para el cese de la presunta situación de acoso.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros o compañeras tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de que este Comité de Actuación decida la celebración de una entrevista conjunta con el/la acosado/a y el/la denunciado/a, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista con este Comité de Actuación, se le concederá.
- Todas las personas implicadas tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores, e informadas de las posibles implicaciones de su participación en el proceso de investigación.
- Dado el carácter urgente del procedimiento, en ningún caso la investigación podrá durar más que el tiempo indispensable para la clarificación de los hechos. Se acuerda un plazo orientativo de cuatro semanas salvo causas que justifiquen su extensión o porque se precise de actuaciones adicionales de investigación interna o externa.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el Comité de Actuación podrá proponer a la Dirección de RRHH la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

7.5 Elaboración del Informe.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité de Actuación en Casos de Acoso recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados/as, implicados/as, testigos/as, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que también pueden servir correos electrónicos corporativos).

- Informes de los/las especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Denuncia escrita del denunciante.
- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité de Actuación y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas que puedan llegar a ser de cada uno de los miembros en caso de divergencia.
- La elaboración del informe forma parte del proceso de la investigación por lo que será firmado por los miembros de la comisión actuante.

8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

El informe final será elevado a la Dirección de RRHH que lo trasladará en todos los casos a la Dirección de la Empresa para que proceda como considere a la vista del resultado de lo actuado.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; las medidas adoptadas no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

La Dirección de la Empresa tomará las decisiones en el plazo mínimo razonable desde que reciben el informe final, acordándose un plazo orientativo de 2 semanas.

En todos los casos se informará a las partes afectada y al Comité de Actuación.

Ejemplos de las medidas a tomar para proteger a las víctimas de acoso podrían ser los siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Facilitar formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT (Incapacidad Temporal) un periodo prolongado.

Las medidas para prevenir futuras situaciones de acoso podrían ser las siguientes:

- Evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Reiterar los estándares éticos y morales de la empresa.

Ejemplos de otras medidas que pueden tomadas:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión temporal de empleo o sueldo o ambas a la vez.
- Despido disciplinario.

9. Seguimiento y evaluación del protocolo por la Comisión de igualdad.

La Comisión paritaria de Igualdad, deberá efectuar el seguimiento del presente Protocolo. A tal efecto se reunirá anualmente para revisar su grado de cumplimiento, y

elaborará un informe de su estado, que será entregado a la Dirección de la Empresa, y en su caso a la plantilla en lo que se refiere a datos anonimizados.

El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

10. Divulgación del protocolo.

La Dirección de la Empresa garantizará la difusión efectiva de este Protocolo a todos los trabajadores y a todos los niveles de la Empresa, incidiendo en el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello, el Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales.

Otras consideraciones.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantía, y a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable por ello. Dicha protección se extiende a todas las personas que de buena fe intervengan en los casos.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13568 *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024.*

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (Código de convenio n.º: 99001315011981), que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2022, de una parte, por la Federación Española de Asociaciones de Transformados de Industrias de Transformación y Comercializadores de Productos de Pesca y de la Acuicultura (FEICOPESCA), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT-FICA y CIG, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO PARA LOS AÑOS 2021-2024

CAPÍTULO I

Extensión

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la manipulación, conservación, elaboración o preparación de productos semitransformados de pescados y mariscos, de estos y otros componentes.

Por tanto, y a efectos aclaratorios, se consideran comprendidos en este ámbito todas las industrias que con cualquier sistema de manipulación del pescado o marisco sometan a estos a la tarea de preparación previa a la conservación y entendiéndose como tal las conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos u otras.

Asimismo, quedarán comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de fabricación de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamiento de residuos, etc.,

siempre que constituyan dependencia y estén al servicio de la empresa, respetando las mejoras económicas que tengan establecidas.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las citadas empresas, con exclusión del que se enumera en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las características y circunstancias señaladas en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, el personal técnico o administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en este convenio quedan definidas y que con carácter temporal o solo parcialmente asuman funciones propias de dirección, no quedará excluido de la protección que otorga a los encuadrados en la misma.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este convenio se aplicará en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal y vinculación a la totalidad.*

El presente convenio tendrá vigencia a partir del mes siguiente de su firma, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2021, con el pago de atrasos que les corresponda a las personas trabajadoras durante 2022.

La duración del convenio se estipula en cuatro años, es decir, en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año 2021 y el 31 de diciembre del año 2024.

El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación.

La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente.

Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.

El plazo máximo para la negociación será de 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes deberán someterse a los procedimientos del Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La declaración de nulidad o ilegalidad de cualquiera de las cláusulas por parte de la autoridad o la jurisdicción competente no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, salvo que afecte a la regulación de la supresión del plus de experiencia

profesional (art. 21), el plus de convenio (art. 22), horas extraordinarias (art. 31.3.a.), la Disposición adicional sexta (Derechos adquiridos. Garantía Ad personam) o la Disposición adicional séptima (Reconocimiento Plus de Convenio), en cuyo caso el conjunto de dichas cláusulas decaerán, con efectos del día de inicio de su vigencia, y se iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre las indicadas cláusulas, y aquellas otras materias que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Iniciativa en el sistema y organización del trabajo.*

El sistema de trabajo que debe emplearse se deja a la iniciativa de la dirección de la empresa. Ello, no obstante, y cualquiera que fuere el sistema adoptado, las empresas darán cuenta al comité de empresa, en su caso, a los representantes elegidos por los trabajadores de todas aquellas aclaraciones que por los mismos les fueren razonadamente requeridas sobre este extremo.

Cualquiera que sea el sistema de control del tiempo o incentivo que se aplique deberá ajustarse a las reglas que se prevén en los artículos siguientes.

Actividad normal: La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio, que actúa bajo una dirección competente pero sin el estímulo de un sistema de remuneración al rendimiento y sin coacción alguna, esto es, la cantidad de trabajo prestado efectivamente por un obrero capacitado y ambientado al puesto de trabajo, desarrollando una actividad mínima normal equivalente a 4,800 kilómetros por hora andando, que ha sido determinado por un correcto cronometraje.

Actividad normal: La actividad normal viene fijada por 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o su equivalente en otros sistemas de medición que sean internacionalmente aceptados.

Actividad media: Es actividad media la que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos Bedaux o su equivalente.

Actividad óptima: Se considera actividad óptima la que puede desarrollar un productor activo, adiestrado en el trabajo, que logra alcanzar con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 133 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux o equivalente.

Actividad exigida: La actividad exigida en el presente convenio es la de 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o equivalente.

Funciones de la empresa en la organización del trabajo: Se establece específicamente que la facultad de organización del trabajo corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa y, en consecuencia, se señalan, entre otras, las siguientes funciones:

Exigencias de la actividad normal fijada en este convenio.

Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador a rendimiento normal.

Especificaciones de la calidad del trabajo.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 6. *Disposiciones generales.*

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y

ocupaciones que después se enumeran si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues cuando las necesidades de la industria lo requieran los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de fabricación a que pertenezcan.

Artículo 7. *Clasificación según la permanencia.*

El personal ocupado en las industrias sujetas a este convenio se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, y de contratación temporal.

1. Personal fijo.

En este personal se distinguirán dos clases:

1.1 De carácter continuo: Que es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios, de modo estable y continuado, en fábrica, taller u otra dependencia de la empresa, aun cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenece.

Tendrá la consideración de fijo de carácter continuo:

a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria.

b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo al año, ante una sucesión de trabajos discontinuos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. A este efecto, se considerarán también como trabajados los días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad temporal, domingos, festivos, vacaciones o permisos y licencias retribuidas.

1.2 De carácter discontinuo o intermitente: Es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa pero que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad en el trabajo de la industria.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase se respetarán las siguientes:

a) Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo-discontinuo el que haya sido contratado como tal.

b) Siendo la falta de regularidad en el trabajo, característica de la industria, se hace constar, y así se pacta, que en cada suspensión de trabajo del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida sino tan solo interrumpida la relación laboral, y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán estas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para cada caso.

c) Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de

trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computado este a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo.

Si por el carácter de la propia industria en su desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le faltasen días de trabajo para cumplir el mismo período útil de los otros grupos anteriormente llamados, este grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que se dé la circunstancia de igualdad establecida. A continuación, se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en este apartado d), respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de 72 horas (tres días) dentro de las cuales pueden incorporarse a las tareas.

En caso de incumplimiento de la modalidad de este llamamiento, el trabajador podrá presentar reclamación por despido ante la Jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de la convocatoria.

Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la empresa, se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

d) En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan solo interrumpida.

Para que produzca efectos la suspensión del contrato, esta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando en la misma la necesidad de la suspensión.

Se acreditará la circunstancia tal cual viene haciéndose hasta el momento, por certificación de la Cofradía de Pescadores, Cámara de Comercio, Organización de Productores, etc.

En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada empresa a la representación sindical existente en la misma y a la de los sindicatos firmantes de este acuerdo.

e) Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.

f) No podrá suspenderse la actividad de trabajadores fijos-discontinuos mientras permanezcan en alta en la empresa productores contratados con carácter temporal.

g) Las empresas el día anterior al llamamiento, presentarán en las oficinas del Servicio Público de Empleo una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada en el acto y la misma se expondrá en el tablón de anuncios de los correspondientes centros de trabajo, enviándose una copia de esta a los sindicatos firmantes del acuerdo.

En esta relación constarán los siguientes datos:

- Nombre de la empresa.
- N.º de la seguridad social de la empresa.
- Nombre y apellidos del trabajador/a.
- Documento Nacional de Identidad y n.º de la seguridad social de cada trabajador.

Esta información no formará parte de los datos publicados en los tabloneros de anuncios de las empresas.

- N.º de días trabajados en los últimos 5 años separadamente.

Los trabajadores temporales que hayan permanecido en alta en la empresa 240 días por año, durante los cinco años anteriores consecutivos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Los trabajadores temporales que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, durante tres años consecutivos, o cinco alternos, permanezcan en alta en la empresa 225 días por año, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

El régimen jurídico y regulación legal y contractual que establece el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos discontinuos afectados por el mismo, con independencia de su fecha de contratación.

2. Personal de contratación temporal.

En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma.

Cuando el incremento ocasional e imprevisible de la actividad o las oscilaciones de producción lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa podrá celebrarse un contrato temporal por circunstancias de la producción que no podrá exceder de una duración máxima de doce meses (un año), atendiendo en todo momento y en lo posible a lo establecido en el párrafo anterior.

3. Estabilidad de plantillas.

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad que viene marcada por una acusada aleatoriedad en el suministro de primeras materias y subsiguientemente por actividad productiva irregular. Es objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación temporal y externa, responde única y exclusivamente a las circunstancias excepcionales. Con ello se lograría, entre otras:

- Una mejor organización.
- Unas mejores relaciones humanas con una mayor vinculación del personal a la empresa.
- Unos mayores índices de productividad.
- Una mejor calidad en los elaborados por especialización del personal, etc.

A los efectos de alcanzar tal objetivo, en los parámetros de actividad productiva irregular, las partes consideran que la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo se adapta perfectamente a las necesidades de la industria, y que es por tanto precisa la incentivación de esta modalidad de contratación.

A tal fin las partes acuerdan:

A) Causalizar la contratación temporal con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

En este sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo, los contratos temporales, se adecuarán a las situaciones de excepción siguientes:

1. Cubrir bajas derivadas de I.T.
2. Por ausencias imprevistas.
3. Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla. En este sentido se encuadrarían los oficios propios (electricistas, fontaneros, mecánicos, etc.).
4. La realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.
5. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una excepción dentro de cada campaña.

B) El que no se efectúe contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial (salvo el cuarto turno, que si se podrá contratar), ni se haga

uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa.

Artículo 8. *Clasificación según la función.*

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos profesionales que a continuación se indican:

1. Personal técnico.
2. Personal de administración y mecanización.
3. Personal de comercialización.
4. Personal subalterno.
5. Personal de fabricación.
6. Personal de oficios varios.

Grupo 1. Personal técnico.

a) Técnicos titulados:

- a.1 Con título superior.
- a.2 Con título no superior.

b) Técnicos no titulados:

- b.1 Directores de personal:
 - b.1.1 Director/a de personal de empresa.
 - b.1.2 Director/a de personal de centro de trabajo.
- b.2 Director/a de compras.
- b.3 Director/a de fabricación.
- b.4 Encargado/a general.
- b.5 Encargado/a de sección.

Grupo 2. Personal administrativo y de mecanización.

a) Administrativo/a:

- a.1 Jefe/a de administración.
- a.2 Jefe/a de sección administrativa.
- a.3 Oficial de primera.
- a.4 Oficial de segunda.
- a.5 Telefonista.
- a.6 Auxiliar.

b) Mecanización:

- b.1 Analista de sistemas.
- b.2 Programadores:
 - b.2.1 Analista programador.
 - b.2.2 Programador/a de sistemas.
 - b.2.3 Programador/a.
- b.3 Operadores/as:
 - b.3.1 Operador/a de sistemas y aplicaciones.
 - b.3.2 Operador/a de aplicaciones.
 - b.3.3 Operador/a informático.
- b.4 Ayudante informático.

Grupo 3. Comercialización.

- 3.1 Director/a de ventas nacional y/o extranjero.
- 3.2 Jefe/a de ventas.
- 3.3 Jefe/a de zona.
- 3.4 Delegado/a de ventas.
- 3.5 Vendedor/a.
- 3.6 Vendedor/a-Merchandising.
- 3.7 Merchandising.
- 3.8 Promotor/a de ventas.

Grupo 4. Subalterno:

Primer nivel. Personal con titulación específica:

- a) Conductor/a.
- b) Vigilante.

Segundo nivel. Personal con especial responsabilidad, pero sin que ello implique la necesidad de disponer de titulación:

- a) Almacenero/a.
- b) Portero/a.

Tercer nivel. Personal sin especial responsabilidad:

- a) Conserje.
- b) Ordenanza.
- c) Botones o recadero/a.

Grupo 5. Personal de fabricación.

- a) Maestro/a.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Auxiliar.

Grupo 6. Personal de oficios varios.

- a) Maestro/a.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante.
- e) Peón.

No obstante estas clasificaciones y las definiciones contempladas en el artículo siguiente (artículo 9.º), se encomienda a una comisión técnica conformada por las partes firmantes del presente convenio, la elaboración de una nueva clasificación profesional, que iniciarán sus trabajos acto seguido a la firma del convenio colectivo, a fin de eliminar e integrar los actuales Grupos 5 y 6, con el foco puesto en el concepto de igual trabajo e igual salario, cuestión que debe quedar resuelta durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 9. *Definiciones.*

Grupo 1. Personal técnico.

Es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

a) Técnicos titulados:

a.1 Con título superior: Es aquella persona que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedido por escuelas especiales o facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera y sea retribuido, de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

a.2 Con título no superior: Es la persona que, en posesión del título profesional expedido por centros o escuelas oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior que posee. Se incluirán en esta categoría los graduados sociales, con la función propia de los mismos.

b) Técnicos no titulados:

b.1 Director/a de personal: Es quien, al frente de todo el personal de una empresa o centro de trabajo, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución de trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

b.2 Director/a de compras: Es la persona que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

b.3 Director/a de fabricación: Es aquella persona que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, asume la dirección y vigilancia de todo el proceso de fabricación, ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, coordinando la labor de las diversas secciones o departamentos que constituyen el ciclo de dicha fabricación.

b.4 Encargado/a general: Es la persona que, a las órdenes de la dirección de la empresa, de su representante o del director de fabricación, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas y rendimientos.

b.5 Encargado/a de sección: Es la persona que, dependiendo del encargado/a general o técnicos superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones de su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando.

Grupo 2. Personal administrativo y de mecanización.

Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contables, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

a) Administrativo/a.

a.1 Jefe/a de administración: Es la persona que, provista o no de poderes, tiene a su cargo la dirección y responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

a.2 Jefe/a de sección administrativa: Es la persona que, provista o no de poderes y a las órdenes del Jefe/a de administración, si lo hubiere, tiene a su cargo y responsabilidad trabajos de superior categoría, entre los que figuran los que corresponden al cargo de contable, estando encargado de orientar y dar unidad a la

sección o dependencia que dirige, así como distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende.

a.3 Oficial de primera: Es la persona administrativa, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones: cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza; estadísticas; redacción de documentos y correspondencia y, en general, servicios que requieran cálculos, estudio, preparación o condiciones adecuadas, contables, tales como transcripción en libros de contabilidad, etc., y corresponsales. Taquimecanógrafos, de uno y de otro sexo, en un idioma extranjero, que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

a.4 Oficial de segunda: Es la persona administrativa, mayor de veinte años, que con iniciativa restringida y con subordinación a jefes/as u oficiales de primera, si los hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares. Taquimecanógrafos, de uno y de otro sexo, en un idioma extranjero, que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

a.5 Telefonista: Es la persona que, de uno u otro sexo, tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo del personal subalterno, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni lograr los derechos que corresponden a empleados administrativos.

a.6 Auxiliar: Es el administrativo/a, mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas y los mecanógrafos de uno y otro sexo. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a oficiales de segunda. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

b) Mecanización.

b.1 Analista: Personal técnico que concibe y desarrolla sistemas mecanizados, analizando y diseñando los procedimientos necesarios para su implantación, facilitando a los usuarios el asesoramiento preciso para una eficaz utilización de los mismos. Dirigen la implantación de sistemas, asesoran sobre el empleo de nuevas técnicas y conocen la necesidad y aplicación en el área en que trabajan.

b.2 Programadores/as:

b.2.1 Analista programador/a: Personal técnico que se ocupa de desarrollar los sistemas mecanizados, asegurando su correcto diseño mediante la concepción de los diagramas de proceso y programas, verificando que una vez realizados se ajusten a las especificaciones establecidas en el análisis funcional. Colaboran en la implantación de sistemas.

b.2.2 Programador/a de Sistemas: Es aquella persona que, además de las funciones genéricamente atribuidas a dicha categoría o grupo, se ocupa, fundamentalmente de desarrollar, codificar, depurar y documentar los programas correspondientes al sistema operativo y aplicaciones complejas de teleproceso.

b.2.3 Programador/a: Son aquellas personas que, con amplitud de conocimientos y experiencia en el empleo de lenguajes de programación de ordenadores y especialmente de los que habitualmente se utilizan en la empresa, se ocupan del diseño lógico de

programas y de codificarlos en el lenguaje apropiado, realizando los diagramas de proceso, informes, ficheros, etc.; computan, prueban y actualizan (modificando si procede) la ejecución de programas, documentándolos completamente. Colaboran, bajo la dirección y supervisión de los Analistas, en el análisis de aplicaciones mecanizadas o a mecanizar y su mantenimiento.

b.3 Operadores/as:

b.3.1 Operador/a de sistemas y aplicaciones: Personal técnico que se ocupa de asegurar el funcionamiento general de grandes ordenadores con sistemas operativos complejos, metiprogramación, teleproceso y sistemas de gestión de bases de datos, manteniendo un control permanente y un encauzamiento de los procesos realizados por el ordenador.

b.3.2 Operador/a de aplicaciones: Personal técnico que se ocupa de mantener y controlar el perfecto funcionamiento de ordenadores «modems» y líneas que constituyen el equipo de teleproceso, o bien el funcionamiento y gestión de miniordenadores con memorias auxiliares de discos y cintas magnetofónicas.

b.3.3 Operador/a informático: Personal técnico que se ocupa de la instalación de ordenadores «modems», líneas y demás elementos componentes del equipo de conmutación y transmisión digital, así como de su operación y conservación, asegurando el perfecto funcionamiento de dichos equipos y realizando asimismo las demás tareas complementarias o auxiliares.

b.4 Ayudante/a informático: Son aquellas personas que realizan funciones auxiliares en los trabajos ejecutados en ordenadores, relacionados con la captura de la información por equipos, metiteclados, verificación de calidad en resultados, preparación y control de archivos y ficheros, funcionamiento y control de unidades periféricas, con exclusión del trabajo efectuado en todo tipo de terminales de acceso y consulta, que constituyen una herramienta de trabajo en un puesto no informático.

Grupo 3. Comercialización.

a) Director/a de ventas nacional/extranjero: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta a nivel nacional que la empresa realice, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

b) Jefe/a de ventas: Es la persona que a las órdenes o no del director/a de ventas lleva a efecto el desarrollo y su ejecución en las acciones de primer nivel para la consecución de los objetivos programados en el plan general de marketing de la empresa.

c) Jefe/a de zona: Es la persona responsable de una zona determinada por la empresa, para ejecutar las acciones indicadas por la jefatura de ventas con el fin de lograr los objetivos marcados en todas y cada una de las representaciones, tanto en ventas como en inversiones en punto de venta, así como el control de cobros pendientes.

d) Delegado/a de ventas: Es la persona responsable de una delegación de la empresa, de todas y de cada una de las personas que integran la delegación, así como en las visitas a los clientes más importantes que tenga la delegación a su cargo. Gradualmente avisará del grado del cumplimiento del plan de marketing asignado a su delegación, así como el control de cobros pendientes.

e) Vendedor/a: Es la persona integrada en una delegación o no, y encargada de visitar a un número de clientes asignado, ofertando los productos y realizando las gestiones de cobro a los clientes a su cargo.

f) Vendedor/a-Merchandising: Es la persona que realiza las funciones de colocación de los productos en los puntos de venta donde le permita y recoge el correspondiente pedido al cliente donde realiza la acción, al mismo tiempo, dedica parte de la jornada a la

función de vendedor, desarrollando la misma labor de ventas y gestión de cobros que el vendedor normal.

g) **Merchandising:** Es la persona encargada de realizar la labor de colocación de los productos en los lineales de los clientes que así lo exijan; confecciona los pedidos para estos e informa al delegado de la situación de los productos, así como de las incidencias que detecte en el punto de venta.

h) **Promotor/a de ventas:** Es la persona dedicada a ofertar al consumidor en el punto de venta los productos de la empresa, entregando folletos, vales, realizando degustaciones, etc.

Grupo 4. Personal subalterno:

Se considerarán subalternos a las personas trabajadoras que desempeñan funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

Primer nivel. Personal con titulación específica:

a) **Conductor/a:** Es la persona que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo o vehículos mecánicos que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluyen tanto los chóferes de camiones como de automóviles y turismo.

b) **Vigilante:** Es la persona que, con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titulado.

Segundo nivel. Personal con especial responsabilidad, pero sin que ello implique la necesidad de disponer de titulación:

a) **Almacenero:** Es la persona subalterna responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la empresa, estando encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros o fichas digitales el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia. Cuando, por la importancia del almacén, haya varias personas que realicen, indistintamente, todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almacenero.

b) **Portero:** Es la persona que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

Tercer nivel. Personal sin especial responsabilidad:

a) **Personal de Conserjería:** Es la persona que tiene bajo su mando al personal de portería y a otro personal de labores subalternas, así como al que realiza labores de limpieza, vigila la actuación de dicho personal, cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable, además, del ornato de los locales a su cargo.

b) **Ordenanza:** Es la persona subalterna cuya misión consiste en hacer recados, la fotocopia de documentos, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Estarán incluidos en esta categoría las personas cobradoras que realizan los cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

Grupo 5. Personal de fabricación:

Se comprende en este grupo al personal de la empresa que realiza las labores típicas de fabricación:

a) Maestro/a: Es la persona que bajo las órdenes de una técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un responsable de fabricación o encargado, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos del proceso de industrialización del pescado o marisco está encargado de una o más secciones de la empresa, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando, o bien, el que asimismo procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, por su experiencia y conocimientos del proceso de industrialización del pescado, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud, o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tienen a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal de una o más secciones.

b) Oficial de primera: La persona productora con más de dos años de trabajo en la misma industria conservera, y que poseyendo uno de los oficios que antes indicados y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tengan encomendadas; o bien, el que desarrolla su labor con un rendimiento normal y correcto.

c) Oficial de segunda: La persona productora, con más de dos años de trabajo, y que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un oficio con la suficiente corrección y eficacia.

d) Auxiliar: Es La persona operaria que ayuda en su labor a oficiales y realiza cuantas operaciones se le encomienden en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.

Grupo 6. Personal de oficios varios:

Es la persona que bajo las órdenes del personal técnico, si lo hubiere, ha realizado el aprendizaje de las artes y oficios clásicos de la industria metalúrgica, de la construcción, madera u otra actividad y que realizan trabajos complementarios o auxiliares en la industria de conservas y salazones de pescado.

a) Maestro/a: Es la persona que, bajo las órdenes del personal técnico, si lo hubiere, está encargado de una o más secciones o talleres en donde se realizan trabajos propios de su profesión, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentre bajo su mando.

b) Oficial de primera: Es aquella persona con más de dos años de trabajo en la industria y que, poseyendo uno de los oficios que anteriormente se indicaron lo practica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

c) Oficial de segunda: Aquella persona con más de dos años de trabajo en la industria que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

d) Ayudante: Es la persona operaria que ayuda con conocimientos generales del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática, auxilia a los oficiales en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al oficial de segunda.

e) Peón: Es la persona operaria mayor de dieciocho años que realiza las faenas de orden secundario correspondientes al peonaje, pudiendo prestar sus servicios en un

departamento determinado e indistintamente en cualquier servicio, sección o lugar del centro de trabajo en que se precise la realización de las indicadas faenas.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de ingreso que en aquella puedan producirse, de superiores categorías, aunque se trate de plazas de distinto grupo profesional.

Artículo 10. *Períodos de prueba y contrato de trabajo.*

1. Se concretará, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los que se señalan en la siguiente escala:

- Personal directivo y técnico titulado, seis meses.
- Personal no titulado, tres meses.
- Personal administrativo, tres meses.
- Personal subalterno, tres meses.
- Personal de fabricación, quince días laborales.

El empresario y la persona trabajadora están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Al personal temporal en contrataciones sucesivas, solo se le tendrá en cuenta el primer período de prueba, siempre que se trate del mismo puesto de trabajo.

2. Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñen, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

4. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

La empresa, a partir de la fecha de la firma del contrato, vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores con un contrato escrito.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.4 del ET, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores la firmarán a su recepción, a los efectos de que el empresario pueda acreditar que se ha producido su entrega.

Artículo 11. *Normas generales y especiales sobre ascensos.*

a) Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

b) Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de iguales resultados.

c) La empresa junto con el comité de empresa o delegado/s sindicales determinarán los criterios y normas de las pruebas de capacitación a las que deberán someterse los trabajadores para optar a las plazas vacantes de categorías superiores y correspondientes a los grupos 5.º y 6.º personal de fabricación y oficios varios.

Asimismo, las pruebas para cada vacante del grupo de administrativos se prepararán de forma individualizada y para cada caso, y habida cuenta del perfil profesiográfico del

puesto que se pretenda cubrir. El contenido de tales pruebas se elaborará por la dirección de la empresa y de la misma o de las mismas se dará cuenta al comité para su conocimiento justificando al mismo, en caso necesario, el por qué de la totalidad de las mismas o de la parte en que se requiera aclaración.

En todo caso quedarán excluidos de estos requisitos dentro del grupo a) que se considera los jefes.

Caso de discrepancia en relación con lo que se establece para los administrativos, se someterá la misma, para su resolución a la comisión paritaria.

d) Cada empresa podrá establecer un período de prueba igual al indicado en el artículo 11 del presente convenio.

e) El ascenso podrá no aceptarse por el interesado, tanto en el caso de turno por antigüedad como en el de elección.

En relación con los distintos grupos profesionales, y sin perjuicio de lo establecido sobre categorías de ingreso y de lo dispuesto con anterioridad, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Grupo 1. Técnicos:

El ascenso a director/a de fabricación y encargado/a general, será de libre designación de la empresa. Para cubrir las plazas de encargados/as de sección, se tendrá en cuenta:

a) Se designará mediante concurso entre los que constituyan el grupo de personal de fabricación y grupo de personal de oficios varios.

b) Si afecta a profesionales de oficios varios, el ascenso se llevará a cabo por concurso entre oficiales de primera del grupo 6.º

Grupo 2. Administrativos:

Las vacantes que ocurran en las categorías de jefes/as de administración serán cubiertas libremente por la empresa.

Las vacantes que se produzcan en la categoría de jefes/as de sección se cubrirán mediante la superación de exámenes convocados al efecto, y atendiendo, asimismo a la antigüedad y méritos de los aspirantes, que habrán de tener, necesariamente, la categoría de oficiales de primera. Igual procedimiento se seguirá en los supuestos de cobertura de los puestos de oficial de primera y de segunda, que se proveerán, respectivamente, con los aspirantes que en cada caso habrán de ser auxiliares y oficiales de segunda.

Grupo 5. Fabricación:

Sobre la totalidad del personal fijo continuo y fijo discontinuo de fabricación habrá un 40 % entre maestros/as y oficiales, que lo serán indistintamente de primera o segunda.

Artículo 12. *Contratos formativos.*

1. Contrato formativo para la obtención de una práctica profesional.

1.1 Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los tres años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, o de cinco años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

1.2 El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.

1.3 Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, con un periodo de prueba de un mes.

1.4 En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la empresa en que hubiese realizado las prácticas no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el tiempo de práctica profesional computará a efectos de antigüedad.

2. Contrato de formación en alternancia:

2.1 Objeto del contrato: La cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

2.2 Sujetos del contrato: Los trabajadores menores de 30 años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato de práctica profesional. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en la Disposición transitoria 2.^a del Estatuto de los Trabajadores.

Es de expresar que no afectará el límite de edad a los trabajadores con discapacidad.

2.3 Límite cuantitativo en la contratación:

Empresas de hasta 10 trabajadores: 1 contrato formación en alternancia.

Empresas de más de 10 trabajadores y hasta 50 trabajadores: 3 contratos formación en alternancia.

Empresas que comprendan entre 51 y 100 trabajadores: 5 contratos formación en alternancia.

Empresas de más de 101 y hasta 250: 10 contratos formación en alternancia o el 8 % de la plantilla.

Empresas de más de 251 trabajadores y hasta 500: 20 contratos formación en alternancia o el 6 % de la plantilla.

Empresas de más de 500 trabajadores: 30 contratos formación en alternancia o el 4 % de la plantilla.

(Para el cómputo del número de trabajadores por centro de trabajo se excluirán los contratos formación en alternancia existentes).

2.4 Duración del contrato de trabajo: No inferior a tres meses ni superior a dos años en atención al correspondiente plan o programa formativo. Asimismo, se deja constancia de que, expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad, por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta. No se podrán celebrar contratos para la formación en alternancia cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo máximo no superior a seis meses.

2.5 El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

2.6 Retribución: Se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo, indicado en el párrafo anterior respecto del salario de auxiliar reflejado en las tablas anexas, y según corresponda al 1.º o 2.º año de vigencia del contrato de formación y el aprendizaje sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2.7 El contrato para la formación en alternancia no podrá practicarse en el grupo de fabricación para los oficios propios de auxiliares.

2.8 Formalización: El contrato deberá ser formalizado siempre por escrito.

Artículo 13. *Relaciones de personal.*

Las empresas afectadas por este convenio confeccionarán relaciones de su personal fijo, correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de éstos figurarán, separadamente y por orden de antigüedad, las distintas especialidades o cargos. Se observarán las siguientes normas:

1. Las relaciones correspondientes al personal técnico titulado y administrativo comprenderán al que presta servicios en cada uno de los centros de trabajo de la misma empresa.

2. Respecto al personal técnico no titulado y subalterno, se seguirá la misma normativa que la indicada en el apartado anterior.

3. Figurarán por separado las relaciones de personal fijo de trabajo continuo y las de personal fijo de carácter discontinuo, de acuerdo con la clasificación establecida en este convenio.

4. Debido a los posibles traslados que entre centros de trabajo o de una misma empresa puedan realizarse con el personal, este, en tales casos, ocuparán en su nuevo destino el lugar que les corresponde por razón de su antigüedad en la empresa.

5. En los dos primeros meses de cada dos años, los centros de trabajo publicarán las oportunas relaciones para conocimiento de su personal y para que este pueda formular las oportunas reclamaciones, caso de que procedan. Asimismo, se entregarán copias a los sindicatos firmantes del presente convenio.

6. En las mencionadas relaciones se harán constar las circunstancias siguientes:

- a) Número de código personal.
- b) Primeros cuatro dígitos del número de inscripción a la seguridad social.
- c) Primeros cuatro dígitos del número de documento nacional de identidad.
- d) Nombre y apellidos.
- e) Fecha de nacimiento.
- f) Fecha de ingreso en la empresa.
- g) Categoría profesional asignada.

7. La inclusión en la relación del personal fijo de carácter discontinuo o intermitente, creará en favor de los respectivos trabajadores el derecho para obtener y lograr colocación con preferencia a cualquier otro que pudiera pretender su admisión.

8. Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a colocar mensualmente en el tablón de anuncios los boletines de cotización de la seguridad social (actuales RNT y RLC).

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional, geográfica, traslados

Artículo 14. *Movilidad funcional y geográfica. Traslados y sus gastos.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En los casos de traslado forzoso, la empresa estará obligada a satisfacer como mínimo los siguientes gastos:

a) Los gastos de transporte, tanto del trabajador como de sus familiares a su cargo y enseres.

b) El abono de cinco días de dietas, en la cuantía especificada en este convenio, cuando tengan a su cargo hasta un mínimo de tres familiares menores de edad o mayores incapacitados; de diez días si es casado o viudo/a y tiene a su cargo a más de tres y menos de siete familiares en aquellas condiciones y, por último, quince días de dietas al casado o viudo/a que tenga a su cargo siete o más familiares menores de edad o con incapacidad.

Artículo 15. *Comisiones de servicio.*

1. Todas las personas trabajadoras que por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a núcleos de población distintos de aquel en que radique el centro de trabajo, disfrutarán sobre su sueldo o jornal de las dietas y gastos de locomoción. Se establece como cuantía de la dieta completa de 33,53 euros y de 13,40 euros para media dieta.

2. En los días de salida y llegada devengarán dieta entera; de existir posibilidades de regreso al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengarán solamente media dieta.

3. Asimismo, de acuerdo empresa y trabajador, se podrán sustituir las fórmulas que se prevén por el abono de todos los gastos que los desplazamientos originen, previa justificación de aquellos.

Artículo 16. *Trabajos de superior o inferior categoría.*

1. El trabajador/a que realice funciones superiores a las que corresponda al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones superiores a las que corresponda al grupo profesional, y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a funciones inferiores a las que corresponda al grupo profesional, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución de origen y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si fuera por un periodo superior a tres meses en un año.

CAPÍTULO V

Licencias y Excedencias

Artículo 17. *Licencias.*

Las empresas encuadradas en el presente convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias en los casos siguientes y sin pérdida de retribución:

a) Matrimonio o Pareja de Hecho del trabajador/a: Quince días naturales. Para las parejas de hecho, sólo se podrá disfrutar de una única licencia bajo este epígrafe con la misma persona. No cabe la aplicación de esta licencia si con posterioridad a haberla disfrutado por pareja de hecho registrada públicamente con una persona se contrajera matrimonio con la misma persona.

b) Cinco días naturales en los casos de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica y demás casos que requieran hospitalización necesaria de padres, cónyuge, e hijos (primer grado de consanguinidad); esta licencia de cinco días y en los mismos

casos, será aplicable a hermanos si viven bajo el mismo techo del productor. Asimismo, en caso de nacimiento de un hijo la licencia tendrá la misma amplitud.

No obstante, el trabajador/a podrá optar por una licencia de 3 días laborables en vez de los 5 días naturales continuos.

La licencia a que hace referencia este apartado será de aplicación en toda su extensión en el supuesto que el hecho causante que la motiva tenga una duración igual o superior a 5 días naturales, o bien a 3 días laborables para el supuesto de optar al mismo en caso de hospitalización, ya que en caso contrario tendrá la duración del ingreso u hospitalización.

La cesárea se considerará a todos los efectos como intervención quirúrgica.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado b).

d) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Cinco días naturales.

e) Muerte de familiares políticos del mismo grado, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Dos días naturales si el fallecimiento se produjese en la propia provincia, o cuatro días naturales si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento.

f) Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: Por el tiempo indispensable.

g) Cambio de domicilio: Un día natural.

h) Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laborable: Un día natural.

i) Los/Las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza ese derecho podrá sustituirlo por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada laboral.

j) El abono por las empresas del 50 % de los cinco primeros días de incapacidad laboral temporal en la primera baja del año que de forma individual padezca el trabajador (20 horas), será extensiva a la asistencia a consulta médica incluyendo el acompañamiento al médico de hijos en edad pediátrica o padre/madre dependiente a su cargo. Se producirá el agotamiento en uno u otro caso, según la utilización de la disponibilidad, y todo ello a opción del trabajador de forma justificada. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa solicitan el permiso citado en este apartado por asistencia a la misma consulta médica por el mismo hecho causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización de la empresa.

Para todos los casos en los que se viene haciendo referencia a cónyuge, ha de interpretarse como la persona que conviva con el trabajador y que este acredite de forma fehaciente e indubitable a través de certificación expedida por los Registros Administrativos correspondientes.

En los supuestos previstos en los apartados a), b), c), d) y e), si los hechos causantes se producen una vez finalizada la jornada laboral o en día no laborable, la licencia comenzaría a disfrutarse inmediatamente al día laborable siguiente según la jurisprudencia vigente.

La licencia de cinco días naturales considerada en el apartado b) anterior, podrá continuarse sin derecho a remuneración, previo certificado médico el cual será exigido cada siete días, siendo el primero en modelo oficial, y con cargo a la empresa, y los sucesivos, en modelo no oficial, a cargo del trabajador/a.

En ningún caso el tiempo concedido en concepto de licencia podrá ser descontado del período de vacaciones que corresponda al trabajador/a.

Las licencias concedidas a los representantes sindicales serán abonadas al cien por ciento de sus retribuciones, estimando el promedio de los últimos treinta días. Para el resto de las licencias se abonarán todos los conceptos salariales fijos a excepción de los complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.

Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género y otras similares recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y los previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, u otros de aplicación.

Artículo 18. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se considerará por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/Las trabajadores/as tanto si son fijos como fijas-discontinuas tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o familiar que conviva bajo el mismo techo, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, la cual se contraerá al período que dure el ejercicio de su función representativa y tendrá el carácter a todos los efectos de excedencia forzosa.

6. Cuando el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

7. El trabajador/a excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

8. Si el trabajador/a no solicita el reingreso antes de la terminación del plazo que le fue concedido, perderá todos sus derechos.

9. Las solicitudes deberán contestarse en el plazo improrrogable de veinte días, entendiéndose concedidas de no mediar contestación a las mismas en dicho plazo.

10. Las empresas acoplarán, si es posible, al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de su jubilación, retiro, etc., destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento. El personal en esta situación acogido no será preceptivo que exceda del 5 por 100 del total de los trabajadores del centro de trabajo.

CAPÍTULO VI

Retribución

Artículo 19. *Igualdad retributiva.*

Los planes de Igualdad serán elaborados, negociados, acordados e implantados en cada empresa, en aplicación de lo previsto en la legislación vigente, tomando como referencia los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007 y Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

La negociación de los planes de Igualdad, protocolos de acoso y protocolos contra la violencia de género será competencia de las comisiones de negociación del ámbito empresarial que se constituyan en cada empresa para tal efecto, siguiendo los términos establecidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

En el caso de empresas con varios centros de trabajo, en la negociación del plan de igualdad y elaboración de diagnóstico previo, se recogerá la información por centro de trabajo con el fin de poder valorar la necesidad de implantar acciones específicas en cada uno de ellos.

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores. Para las empresas de menos de 50 trabajadores, si no existiera representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

Artículo 20. *Salario mínimo inicial.*

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, el incremento salarial será el siguiente,

Año 2021: 6,50 %.

Año 2022: 1,00 %.

Año 2023: 1,50 %.

Año 2024: 1,50 %.

Los porcentajes de incremento salarial 2021, 2022, 2023 y 2024 se plantean como valores sujetos a una cláusula de Revisión Salarial anual al IPC Real (Interanual del mes de diciembre) para cada año de vigencia del convenio, y referidos a las tablas salariales del convenio.

Dicha cláusula de revisión salarial anual implica que, una vez finalizado cada año, si el IPC Real y definitivo (Interanual a mes de diciembre) fuera superior al incremento establecido en el presente convenio, se procedería a revisar las tablas salariales de dicho año en enero del año siguiente, actualizando las tablas salariales de convenio e igualando el incremento definitivo a dicho porcentaje de IPC, teniendo como resultado las tablas definitivas del año correspondiente, que a su vez servirán de base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente. Pagándose los atrasos que correspondan (descontando el porcentaje inicial ya abonado a cuenta).

La comisión paritaria se reunirá el primer mes de los años 2023, 2024 y 2025 y procederá a la revisión salarial y establecimiento de las tablas salariales definitivas y provisionales de cada año de vigencia del convenio colectivo.

Incrementos adicionales del Grupo 5. Fabricación:

Todas las categorías del Grupo 5 de fabricación, cada año de vigencia del convenio, tendrán un incremento salarial adicional al pactado del convenio de un + 0,3 %. Dicho incremento ya se encuentra incorporado en las tablas salariales definitivas 2021 y provisionales 2022, 2023 y 2024 del presente convenio.

Artículo 21. *Supresión del plus de experiencia profesional.*

A partir del 1 de enero de 2016, quedó suprimido el plus de experiencia profesional establecido en convenios anteriores para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estuvieran percibiendo, dejaron de cobrarlo.

Artículo 22. *Plus de convenio.*

Se establece respecto a todos los trabajadores con contrato vigente durante el año 2016, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezcan, un plus de convenio, conforme a lo previsto a continuación:

Solo podrán percibir este plus los trabajadores que no vinieran percibiendo ningún otro complemento personal derivado del convenio colectivo, en el momento de entrada en vigor y publicación del convenio colectivo 2016-2020. Al personal que a la fecha de entrada en vigor y publicación del citado convenio tuviera derecho a la percepción del plus previsto en este artículo y que al mismo tiempo percibiera algún complemento personal derivado del convenio colectivo, se le aplicó la percepción más beneficiosa de ambas.

El plus de convenio se abonó exclusivamente durante el año 2016, y en función del tiempo de prestación de servicios con cargo al contrato vigente y contabilizado en una misma empresa y registrado, exclusivamente, durante ese año 2016, de acuerdo con el cumplimiento la siguiente relación:

750 (anuales) a 20 años, con proporcionalidad anual ascendente o descendente en función del tiempo de prestación de servicios registrado con cargo al contrato vigente y contabilizado en una misma empresa o grupo de empresas.

El plus comenzó a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumplieron los requisitos para su percepción, prorrateándose a lo largo de los doce meses del año 2016.

Este plus no estará sujeto a los criterios de actualización salarial que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

1. El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, por importe de una mensualidad, ó 30 días, según se trate de personal con retribución mensual o diaria, y coincidiendo una con el día 15 de julio y otra con el día 15 de diciembre.

La base para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias estará integrada por todos los conceptos retributivos de carácter fijo establecidos en cada Empresa.

A estos efectos se recomienda que en el seno de las Empresas la representación de la Empresa y de los trabajadores de la misma estudien la aplicación, en sus propios términos, del acuerdo adoptado y contenido en este artículo.

2. El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas según los casos, como complementos.

En todo caso se respetarán las condiciones específicas más beneficiosas que vinieren disfrutando al respecto en cada Empresa o provincia.

Artículo 24. *Complemento por accidente laboral.*

Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias.

Los accidentes de trabajo producidos «in itinere» tendrán el mismo tratamiento que se establece en el párrafo precedente, siempre y cuando dichos accidentes sean los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, con la obligación de presentar a la empresa el volante de asistencia de la Compañía aseguradora que lo acredite.

Cuando por razón de enfermedad o indisposición física se tenga que abandonar el puesto de trabajo, la empresa abonará el día completo sin detrimento alguno de su retribución, y quedando supeditado para que se produzca este abono a que el productor concurra a consulta médica y se produzca la correspondiente baja por enfermedad.

Artículo 25. *Plus de contratación temporal.*

Los trabajadores con contratos temporales, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

Artículo 26. *Plus extraordinario de permanencia.*

El Plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores.

Se establece un plus extraordinario de permanencia que se abonará en la última nómina del trabajador de conformidad con la siguiente escala.

Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa:

A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real.

A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real.

A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real.

- A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real.
- A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real.
- A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años.
- A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años.
- Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.

Artículo 27. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirán un plus equivalente al 25 % de su salario real.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 28. *Jornada.*

1. Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del convenio de 1.730 horas.

Se garantiza, que tanto las reducciones de jornada pactadas anteriormente o las sucesivas, afectará a todos los trabajadores y trabajadoras sea cual sea el tipo de contrato que tengan.

Asimismo, se acuerda que en el supuesto de que durante la vigencia de este acuerdo se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en esta materia, bien por la vía legislativa o bien por acuerdo de carácter general entre confederaciones empresariales y sindicales, dicha modificación será de aplicación automática al presente convenio incorporándose al mismo.

2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Si no existiera representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada ordinaria máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal.

3. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

5. Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.

6. En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la

vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el comité de empresa o delegado y empresarios establecerán la regulación correspondiente.

En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.

Asimismo, se acuerda:

- a) Jornada de lunes a viernes con carácter general.
- b) Establecer para el personal de fabricación, la jornada de lunes a viernes, con la facultad para la empresa de extenderla, al sábado hasta las 14 horas, para el personal necesario y atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y cuando, este personal que trabaje en la mañana del sábado, no supere el 25 % de los grupos afectados. Este personal que realice jornada el sábado por la mañana, tendrá compensación de las horas trabajadas, en cómputo normal, en la semana siguiente.

Igualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y de manera excepcional, podrá extenderse la jornada más allá de las 14 horas del sábado y/o durante la jornada del domingo, respetando en todo caso los descansos que establece la legislación vigente. Si no existiera representación legal de los trabajadores, se procederá de igual modo que para el supuesto previsto en el apartado segundo del presente artículo.

En lo que respecta al personal administrativo, se deja opción del grupo de trabajadores de tal carácter, el que efectúe elección de jornada partida de lunes a viernes o continuar con la que venga ejercitando en su momento, haciendo constar, la comisión deliberadora del convenio, su recomendación de establecimiento de jornada de lunes a viernes en la forma dicha.

- c) A partir de la entrada en vigor del presente convenio, para favorecer la creación de empleo e incorporación de nuevas personas trabajadoras al sector, se podrá realizar nuevas contrataciones para el trabajo en sábados, domingos y festivos bajo la figura contractual de fijo parcial indefinido, para los cuales los sábados, domingos y festivos serán jornadas ordinarias. Los contratos tendrán una jornada continua y serán realizados por la empresa principal, nunca subcontratados.

Las retribuciones íntegras anuales a percibir por las personas trabajadoras corresponderán al valor bruto de: categoría profesional de la hora normal de la tabla salarial vigente en cada momento multiplicado por las horas realizadas, más un plus por un importe total por día trabajado correspondiente a: sábado (35 €) y domingo/ festivo (65 €).

La Representación Legal de los Trabajadores de las empresas previamente a la creación del cuarto turno, serán informadas y consultadas durante al menos 7 días con antelación a su implantación, con el objetivo de consensuar el personal necesario a contratar para el cuarto turno inicialmente teniendo como referencia el número total de plantilla fija y fija discontinua.

La Empresa deberá publicar los cuadrantes de trabajo, mensualmente y ponerlos en conocimiento de los trabajadores afectados y de la RLT antes del inicio del mes correspondiente. Cualquier modificación sobre estos cuadrantes tendrá que ser comunicada a la RLT y a los afectados la semana anterior a ser efectiva.

Cuando por parte de la empresa exista la necesidad de disponer del personal de plantilla no adscrita al cuarto turno, para apoyo en la capacitación del cuarto turno, ésta solo podrá hacerse de forma voluntaria, y se les compensará con un plus de adscripción extraordinaria por este concepto por importe total de 45 euros/día trabajado sobre el plus cuarto turno que corresponda, en los términos establecidos para este (35 €/65 €).

De conformidad con lo dispuesto en este cuarto turno, los acuerdos más ventajosos que incluyan trabajo los sábados, domingos o festivos y que ya hayan sido celebrados a la fecha de la firma de este convenio serán respetados en todo caso y, sólo dejarán de

aplicarse, cuando las partes que lo hayan suscrito así lo decidan voluntariamente y comunicando a la comisión paritaria tal decisión.

Las personas trabajadoras correspondientes a este cuarto turno, tendrán derecho a solicitar y disfrutar de los días de permiso retribuido reguladas en el convenio. Al margen de lo anterior y en el caso que algunos de los días de prestación de servicios les coincidieran con algún evento familiar de singular relevancia (por ej. boda, bautizo, comunión, etc.), la empresa les facilitará la asistencia al mismo concediéndole el día de permiso y pactando con la persona trabajadora su recuperación.

La jornada laboral del cuarto turno será de 8/9 horas máxima de jornada ordinaria diaria y de 16/18 horas semana, y no inferior a 8 horas, salvo que en la semana coincida con días festivos. En ese caso la jornada semanal se podrá incrementar para cubrir dichos días. Igualmente, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá establecer una distribución diferente del cuarto turno aquí recogido. La jornada anual a las personas trabajadoras del cuarto turno se les adaptará a la proporción que corresponda.

Tendrán prioridad para solicitar vacantes para prestar servicios los sábados, domingos y festivos y adherirse voluntariamente al cuarto turno mediante un pacto entre la persona trabajadora y la empresa que incluya su distribución de jornada, el personal de estructura fijo y fijo discontinuo actual de plantilla, pudiendo solicitar su vuelta al turno anterior en sus condiciones contractuales previas mediante un preaviso de 30 días de antelación, en cualquier momento.

En caso de que produzcan vacantes o se incremente plantilla en el turno de lunes a viernes, tendrá prioridad para ocupar las vacantes, las personas contratadas en el cuarto turno.

Artículo 29. *Puntualidad en el trabajo.*

Las faltas de puntualidad en el trabajo tendrán el descuento siguiente:

Menos de 1/2 hora: Pérdida de 1/2 hora.

Más de 1/2 hora y menos de 1 hora: Pérdida de 1 hora.

Menos de 1 y 1/2 horas: Pérdida de 1 y 1/2 horas.

Esta medida citada en el párrafo anterior no excluye o anula la aplicación del artículo 54, apartado 2.a, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Horario de trabajo.*

1. La Empresa establecerá, previa deliberación con los representantes legales de los trabajadores, la jornada diaria y semanal, en función de que la misma sea jornada partida o continuada.

2. Anualmente el calendario laboral elaborado por la Empresa se expondrá en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 31. *Horas Extraordinarias.*

Únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando éstas sean de carácter estructural. La realización de horas extraordinarias se ajustará a los criterios siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que

no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán rebasar el máximo legal de ochenta al año, salvo lo dispuesto en el apartado 2 anterior.

A los efectos del cómputo de las ochenta horas al año indicadas deberá quedar sentado que no se computaran al efecto las que hayan sido compensadas con descanso.

El importe de las horas extraordinarias se abonará del siguiente modo:

a) El valor de la hora extra será el correspondiente a 31 de diciembre de 2020 aplicable a cada trabajador y en cada empresa, con aplicación de los porcentajes de actualización salarial anual pactados.

b) En todo caso, deberá garantizarse el importe mínimo que figura en las tablas salariales anexas, calculado de acuerdo con el siguiente criterio:

- Las realizadas en días no laborables, el 200 por 100 sobre el valor de la hora normal de trabajo.
- El resto, con el 75 por 100.

El trabajador/a tendrá la opción de elegir si las horas extraordinarias que ha realizado se le abonan en la forma antedicha o si se le compensan por tiempo de descanso. Si opta por tiempo de descanso, la relación será: por cada hora extraordinaria realizada, le corresponderán dos horas ordinarias de descanso. El momento en que el trabajador pueda disfrutar de las horas ordinarias de descanso que haya ido acumulando será establecido de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, y siempre dentro del ámbito o vigencia del contrato. Este tiempo de descanso será retribuido como si fuesen horas ordinarias y, por supuesto, siempre debidamente cotizado.

4. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

Artículo 32. *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28, apartado b), sobre prolongación de la jornada a la tarde del sábado y/o domingo, o al c), referido al cuarto turno.

Debido al carácter de estacionalidad en el suministro de la materia prima, pesca, el citado descanso mínimo semanal podrá ser interrumpido para la atención de trabajos urgentes, o en aquellos supuestos de fuerza mayor, con el fin de evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento, o para evitar la pérdida de materias perecederas, y para ello se empleará el personal mínimo indispensable, y en cualquier caso, con respecto de lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración de las horas empleadas, que tendrán el carácter de extraordinarias, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 31 del presente convenio.

Artículo 33. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un período de vacaciones de veintidós días laborables de duración o en la parte proporcional del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones podrán ser fraccionadas a propuesta de la empresa. El fraccionamiento a que queda facultada la empresa no podrá exceder de dos periodos, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

3. Las empresas concederán las vacaciones preferentemente en verano.

4. El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo en los últimos tres meses, incluidos los incentivos devengados en el mismo período.

5. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 38.

6. En ningún caso el número de horas trabajadas podrá superar a las estipuladas en el artículo 28 del presente convenio.

7. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como tiempo efectivamente trabajado la situación de incapacidad temporal por cualquier causa, así como las ausencias debidas a licencias retribuidas.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la derivada de embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VIII

Faltas, sanciones y abuso de autoridad

Artículo 34. *Faltas.*

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio.

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves: Son faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por tiempo breve. Si, como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

- i) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que lo justifique.
- j) El uso de medios móviles no autorizados en el puesto de trabajo.
- k) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

2. Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de veinte días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de veinte días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección; si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- l) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.
- ll) La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- m) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de treinta días.
- n) Robo dentro de las instalaciones.
- ñ) Filtración de información sensible de la empresa, siempre y cuando se tenga acceso directo a la misma.
- o) Y cuantas otras faltas tuvieran características análogas a las anteriores.

3. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de dos meses.
- b) Faltas al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) El acoso sexual o laboral.
- i) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Artículo 35. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 36. Facultad sancionadora, prescripción y anulación.

a) Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quién esta delegue dicha facultad, de imponer sanciones.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

b) Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

c) La empresa anotará en los expedientes personales o en los libros correspondientes las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a los trabajadores, haciendo constar asimismo las reincidencias en faltas leves y graves.

d) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

e) No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

Artículo 37. Abuso de Autoridad.

El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos se considerará siempre como falta muy grave. El que los sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 38. Principios de seguridad e higiene.

En todas las empresas, pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos u otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre esta materia.

Artículo 39. *Normas especiales.*

- a) En caso alguno, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros.
- b) En lugares cercanos a las salas de maquinaria frigorífica se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.
- c) Los obreros ocupados en trabajos sobre objetivos cuyas partículas puedan saltar a los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.
- d) Las labores de carga de barricas, carga de fardos y acarreos pesados, así como carga y descarga que exijan subirse a camiones y buques, serán realizadas por el personal que con cargo a su clasificación profesional corresponda, respetando el que en la actualidad esté adscrito a dichas tareas.
- e) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre manipulación de cargas.
- f) Quedan exceptuados de estas labores de carga, descarga y acarreo, las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.
- g) El personal no permanecerá más de 4 horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas de terminales de ordenadores.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitarán al personal las siguientes prendas de trabajo:

- a) Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos mandiles de material impermeable, así como de botas de agua, chanclos o almadreñas, y guantes o manoplas.
- b) De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.
- c) Al personal se le proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.
- d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo necesaria para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar hielo utilizará guantes o manoplas adecuadas.
- e) A todo trabajador/a se le entregará anualmente dos batas o buzos y, si su labor profesional lo requiriera, una tijera.
- f) A los conductores/as de automóviles, de turismos, conserjes, porteros, ordenanzas y botones, así como a los vigilantes, las empresas los dotarán de uniformes, así como de batas blancas al personal sanitario.

Artículo 41. *Reconocimientos Médicos.*

Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

- a) Las empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos completos de manera periódica a todos los trabajadores, al menos, una vez al año. Dichos reconocimientos médicos serán realizados dentro de la jornada laboral.
- b) En evitación de que las heridas o lesiones, que en cualquier momento puede sufrir el personal a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad, se considera como obligación ineludible que, inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente el afectado pase a ser curado. La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 42. *Absentismo.*

Los trabajadores se comprometen a que el absentismo no supere el 9 por 100 en cómputo trimestral en cada Centro de trabajo, siempre que la Empresa cumpla las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las exigencias legales referidas a los trabajadores, así como la aplicación del Convenio y no se produzcan coacciones ni malos tratos al personal de dicho Centro de trabajo.

La superación de tal límite de absentismo se considerará como incumplimiento del convenio y será causa para la denuncia del mismo. Cuando en un Centro de trabajo se dé esta circunstancia, será puesto de manifiesto por la Empresa a la Comisión Paritaria, la cual estudiará el problema y analizará si la causa del mismo es imputable o no a la Empresa en un plazo de quince días, tras los cuales procederá la denuncia del Convenio si a ello hubiera lugar.

Igualmente y con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda:

1) Suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, mejorando las condiciones de trabajo con la aplicación de la normativa vigente al respecto en el Sector, así como los Convenios de la OIT.

2) La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador.

3) Cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no siendo computables como tales los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad del trabajador/trabajadora.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Las medidas correctoras de absentismo serán negociadas en la comisión paritaria previa información a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate, partiendo de criterios objetivos para su medición. La reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, requerirá para la adopción de medidas de la actuación conjunta de trabajadores y empresarios.

Artículo 43. Suministros.

Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

Artículo 44. Ayudas.

Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 euros por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33 %, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65 %, la ayuda mensual será de 100 euros.

Dicha ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta y jornada, y siempre y cuando el descendiente no perciba rentas anuales superiores a la que establezca la normativa en materia de IRPF sobre rendimientos de trabajo vigente.

Asimismo, se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02 euros por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.

Esta ayuda escolar alcanzará a todo el personal de la empresa. El personal con contrato temporal, percibirá la ayuda en proporción a los días de permanencia en alta en la empresa. En el supuesto de que trabajen en la misma empresa los progenitores con derecho a la ayuda escolar, queda convenido la perciban solo uno de ellos.

Artículo 45. Reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI**Derechos Sindicales****Artículo 46. Derechos Sindicales.**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En todos los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 25 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente,

reconociendo ésta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Artículo 47. *Derechos de los Delegados Sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato a qué representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud en el trabajo, y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este convenio a los miembros del comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición de los sindicatos cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado o representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, IBAN, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

12. Excedencia: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grado profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 48. *De los Comités de Empresa.*

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes con las siguientes limitaciones y condiciones:

Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate.

En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.

Disposición adicional primera.

Se entienden incorporadas al presente convenio en los términos promulgados o que se promulguen en lo sucesivo, todas las disposiciones de carácter general a las que no se haya dado tratamiento distinto en este convenio.

Disposición adicional segunda. *Comisión Paritaria Interpretativa. Funciones a desarrollar por la Comisión Negociadora.*

Se establece una comisión paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, le sean sometidas.
2. Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, disponiendo la comisión paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.
3. Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.
4. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria:

– La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la comisión paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, FEICOPESCA, C/ Velázquez, n.º 64, 3.ª planta, C.P. 28001, Madrid.

– Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la comisión paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la comisión paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la comisión paritaria.

– Si una vez reunida la comisión paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o, cumplido dicho término, la comisión paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

Disposición adicional tercera. *Comisión de Contratación.*

La contratación, previo acuerdo entre las partes, será uno de los temas a tratar en las reuniones del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, en cada centro de trabajo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la misma proporción al resultado electoral obtenido en las elecciones sindicales.

Las partes, de manera no vinculante para la empresa, estudiarán siempre que sea necesario medidas para prevenir la utilización abusiva de la contratación temporal, externalización de actividades, presencia de contratos provenientes de ETTs., y todo aquello relacionado con la contratación en el centro de trabajo. Además de lo anterior, se entregará cuando sea solicitado copia básica de los contratos. Asimismo, explorará la prejubilación a los 61 años y la jubilación parcial con contrato de relevo.

En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo, la materia objeto de discusión se remitirá a la comisión paritaria de interpretación del convenio para su análisis.

Disposición adicional cuarta. *Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.*

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, u otra norma vigente de aplicación o que las sustituya, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el plazo de seis meses las empresas y sindicatos se comprometen convocar la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, que tendrá

como objetivo hacer un diagnóstico de la empresa, fijar medidas de igualdad, y sistemas de seguimiento y evaluación.

Disposición adicional quinta.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de que se aborde la formación profesional reglada en el sector como instrumento más significativo para conseguir el asentamiento del mismo.

A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

- Se realicen estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
- Se desarrolle y promueva la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se promuevan acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

A los efectos anteriores se constituirá una comisión paritaria de formación de entre los componentes de la comisión interpretativa del convenio.

Disposición adicional sexta. *Derechos Adquiridos. Garantía «ad personam».*

Aquellas personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor de este convenio vengan percibiendo el plus de experiencia profesional consolidarán el mismo como complemento «ad personam». Este complemento no estará sujeto a las actualizaciones que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable.

Disposición adicional séptima. *Reconocimiento Plus de Convenio.*

Con independencia de la vigencia del presente convenio, el plus de convenio regulado en el art. 22, solo se abonó durante el año 2016 y respecto al personal que cumplió durante tal anualidad los requisitos expresamente previstos en el mismo.

Una vez transcurrido el año 2016, aquellos trabajadores que hubiesen percibido el mencionado plus de convenio, consolidaron el mismo como complemento ad personam. Este complemento no estará sujeto a las actualizaciones que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable, sin perjuicio de lo que se acuerde en convenios posteriores.

Disposición adicional octava. *Plus especial trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*

Las centrales sindicales presentarán un catálogo de puestos de trabajo a los que sería de aplicación este plus que, una vez puesto en común y consensuado con la representación empresarial, en tal caso sería incorporado al texto del convenio colectivo, fijándose posteriormente su cuantía.

Disposición adicional novena.

A) Seguridad y Salud en el trabajo.

Las organizaciones que suscriban este acuerdo se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

La obligada aplicación de la legislación vigente debe superarse en las lagunas y desfases que pueda presentar ante los nuevos sistemas de trabajo y los riesgos profesionales que de ellos se deriven.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de

trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y control y participación sindical en los centros de trabajo.

B) Plan de Prevención.

Se recaba de la Administración la confección de un Plan de Prevención en materia de salud y seguridad. Este plan recogerá:

- a) Mapa de riesgos para el sector.
- b) Programas de actuación.
- c) Técnicas de prevención.
- d) Normas de actuación preventiva para cada punto de trabajo.
- e) Estudio epidemiológico.

Al efecto, la representación empresarial prestará la colaboración necesaria.

C) Información.

El empresario estará obligado a dar a conocer a los trabajadores, sus representantes legales y/o organizaciones sindicales implantadas en su ámbito, completa información sobre los riesgos a los que el trabajador está expuesto y las características de seguridad de que está dotada la maquinaria, útiles y locales donde se trabaja.

D) Prevención colectiva.

Todo centro de trabajo establecerá, un programa de protección colectiva que recoja aspectos tales como:

- Señalización de seguridad acorde con la legislación vigente.
- Planificación y dibujo de pasillos peatonales y de transporte de mercancías.
- Señalización de velocidad.
- Vallas y escaleras.
- Normas de niveles de elevación y apilamiento de mercancías.
- Señalización de las redes eléctricas.
- Señalización de emergencias y evacuación.
- Zonas de uso obligado de protección personal, etc.

Este programa deberá ser dado a conocer a los trabajadores y en todo momento expuesto en lugares visibles de los centros de trabajo.

E) Protección de máquinas.

El trabajador y el empleado estarán obligados a respetar las protecciones de las máquinas según diseño original, pudiendo suspender el trabajo caso de que la maquinaria no esté debidamente protegida.

Será de obligado cumplimiento el mantenimiento preventivo de la máquina o cualquier elemento móvil del centro de trabajo.

F) Plan de emergencia y evacuación.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales.

Disposición adicional décima.

Las partes signatarias del convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial de Conflictos), así como a su Reglamento de aplicación

vinculado en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Disposición adicional undécima. *Estructura de la Negociación Colectiva.*

En virtud del presente convenio colectivo y de conformidad con el artículo 83.2 del ET, la estructura de la negociación colectiva en el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harinas de pescados y mariscos, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

a. Convenio estatal de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harinas de pescados y mariscos: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio convenio se establece.

b. Convenio colectivos de empresas: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación será sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente convenio estatal. Asimismo, serán materias de negociación mediante convenios colectivos de empresa las materias no dispuestas en el presente convenio estatal.

Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubiertas dentro del marco estatutario la negociación colectiva en el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harinas de pescados y mariscos.

Disposición adicional duodécima. *Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.*

1. Principios

La normativa declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. Asimismo, el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con estos principios, las empresas del Sector se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Además de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso-sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento.

Este protocolo será de aplicación en los casos de acoso sexual, acoso laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género que se produzcan como consecuencia de la propia actividad laboral de la persona trabajadora:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo si son aportados por la empresa.

Atendiendo a su tipología se hace necesario establecer dos protocolos de actuación diferentes para los casos de acoso, debido a las diferentes competencias otorgadas por la legislación en cada caso.

1. Acoso laboral, mobbing, o discriminatorio, en atención a la normativa existente en materia de salud laboral.
2. Acoso Sexual y/o por razón de sexo, en atención a la normativa existente en materia de igualdad.

(*) Acoso: En cada uno de los protocolos debe indicarse el tipo de acoso al que se refiere el protocolo de actuación.

Para ambos se puede partir de un esquema común que se desarrolla en los siguientes apartados:

2. *Objetivo del presente protocolo*

El presente Protocolo persigue establecer medidas para prevenir y erradicar las situaciones de (*) acoso y aquellas discriminatorias por razón de género, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

En el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios, la Empresa asumirá su responsabilidad de implementación de un Protocolo propio, sirviendo el presente como modelo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales como la prevención del (*) acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por (*) acoso, por lo que se establecen dos tipos de actuaciones:

1. Establecer de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir (*) acoso.
2. Establecer de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por (*) acoso, por parte de alguna persona trabajadora.
3. Identificar medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Los procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

3. Definición y conductas constitutivas de (*) acoso

1. Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, será constitutivo de acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de presionar y forzar una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que, en determinadas circunstancias, un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo con contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser constitutivas tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Definición y conductas constitutivas de Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Serían conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o el cuidado del feto.
- Medidas organizacionales discriminatorias y particulares sobre las personas por circunstancias relacionadas con su sexo, como: exclusión de actividades, asignación de tareas degradantes, asilamiento del contacto, etc. y sin justificación operativa.

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.

- Menospreciar despectivamente el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

3. Acoso de carácter discriminatorio:

Se entiende como constitutivo de acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado sistemáticamente por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Serían conductas constitutivas de acoso de carácter discriminatorio, entre otras:

- Chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, representación sindical, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual, críticas, o medidas organizacionales discriminatorias sobre las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

4. Acoso laboral, moral o mobbing:

Es constitutivo toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su permanencia y desarrollo en el puesto de trabajo.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas constitutivas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso laboral, moral o mobbing en el trabajo:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera agresiva y de forma discriminatoria.

- No asignar tarea alguna, o asignar reiteradamente tareas inútiles o degradantes que no tengan valor para la empresa.

- Evaluar el trabajo de manera desigual, ofensiva o de forma sesgada frente a otros puestos similares, y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.

- Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente y demostradamente malintencionada.

- Aislar a una persona de forma malintencionada y sin justificación en un espacio individual durante toda la jornada laboral.

- Ignorar la presencia de la persona de forma malintencionada.

- No dirigir la palabra a la persona de forma malintencionada.

- Amenazas y agresiones físicas.

- Amenazas verbales o por escrito, insultos.

- Manipular la reputación personal o profesional a través de la denigración y ridiculización pública.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de (*) acoso, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que provoca el o la superior jerárquico.

Ascendente: El que se provoca al o a la superior jerárquico.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

5. Medidas de prevención del acoso:

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, las empresas deberán adoptar las siguientes medidas:

– Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de (*) acoso, si existe.

– Fomentar la comunicación de la resolución oficial de los casos de (*) acoso, si hubiera.

– Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

– Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso.

– Facilitar información a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

– Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

– Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

– Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al (*) acoso.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo.

6. Ámbito de aplicación y vigencia:

El protocolo debe afectar a todas las personas vinculadas laboralmente a la empresa, y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente modelo de protocolo tendrá una vigencia no superior a la vigencia del convenio, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre las organizaciones sindicales y la parte empresarial.

El presente protocolo podrá ser revisado en los siguientes supuestos durante la vigencia del convenio:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.

2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.

4. Cuando una resolución judicial condene a una empresa del sector por discriminación por razón de sexo o sexual.

7. Procedimiento de actuación:

7.1 Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación objetiva y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona que les asesore.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de (*) acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

7.2 Procedimiento.

El procedimiento se iniciaría con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante el cauce establecido en el protocolo, pudiendo ser: la persona responsable de Recursos Humanos, la Comisión de Igualdad, buzón habilitado al efecto, o ante la representación legal de los trabajadores.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que recibirse en el buzón de denuncia habilitado para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

7.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada, y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

7.2.2 Órgano instructor.

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, la persona encargada de los Recursos Humanos en la empresa, y aquellas designadas por la Dirección. Podrá acordarse constituir, de forma general, un órgano instructor paritario (empresa y la parte social) con la representación legal de los trabajadores o la representación legitimada en los casos de los planes de igualdad según las diferentes tipologías de denuncias recibidas, e incluso la participación de expertos externos, siempre que se asegure la confidencialidad, objetividad e imparcialidad. Para ello, deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán ser instructoras las personas que tengan una relación de dependencia directa o de parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Las personas que formen el órgano instructor tendrán acceso al buzón habilitado para las denuncias para poder gestionarlas.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio cuando existan indicios notorios y públicos de la existencia de una conducta constitutiva de (*) acoso, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de (*) acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

7.2.3 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de (*) acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios suficientes de la existencia de (*) acoso, el órgano instructor podrá proponer a la Dirección de la empresa las medidas cautelares oportunas, como separación de las personas implicadas con carácter inmediato, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida que se considere oportuna.

La instrucción concluirá con un informe y medidas de actuación acometidas, que será remitido a las partes afectadas, y estando en posesión de la Dirección de la empresa, e informando a la representación legal de los trabajadores de la conclusión del procedimiento. Todo el procedimiento no podrá extenderse más de 20 días naturales.

7.2.4 Elaboración del informe.

El informe incluiría la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de (*) acoso.
- Firma de los miembros del órgano instructor.

7.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de (*) acoso, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona denunciada, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe (*) acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del (*) acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, esta conclusión se recogerá en el informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el (*) acoso.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instructor podría proponer las siguientes medidas:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima del (*) acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la víctima, incluido apoyo psicológico y social.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Seguimiento de los casos de (*) acoso.

Una vez cerrado el expediente, y un plazo no superior a 30 días naturales, el órgano instructor realizará un seguimiento para comprobar el bienestar de la víctima. Del resultado de este seguimiento se levantará acta para cerrar dicho expediente.

Finalizado el expediente se informará a la RLT y a los Comités de Salud Laboral de la finalización del expediente y sus conclusiones.

Disposición final.

Las partes firmantes de este convenio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan el envío del presente original a la Dirección General de Empleo, para su registro, así como al Órgano de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito, disponiéndose ulteriormente por aquella la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**Sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados,
salazones, aceite y harina de pescados y mariscos**

Tabla salarial definitiva 2021

Tabla salarial 2020 + 6,50 % fijado en convenio (+0,3 % Grupo 5)

	Tabla salarial 2021			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal	Horas extraordinarias	
			Días laborables	Días no laborables
		Salario hora - Euros	Salario hora - Euros	Salario hora - Euros
* GRUPO 1.º: PERSONAL TÉCNICO				
CON TITULO SUPERIOR.	2.145,03	17,36	30,38	52,07
CON TITULO NO SUPERIOR.	1.867,67	15,11	26,45	45,34
DIRECTOR/A PERSONAL EMPRESA.	1.841,44	14,90	26,08	44,70
DIRECTOR/A PERSONAL CENTRO.	1.656,74	13,41	23,46	40,22
DIRECTOR/A COMPRAS.	1.841,44	14,90	26,08	44,70
DIRECTOR/A DE FABRICACIÓN.	1.653,12	13,38	23,41	40,13
ENCARGADO/A GENERAL.	1.504,67	12,18	21,31	36,53
ENCARGADO/A DE SECCIÓN.	1.445,05	11,69	20,46	35,08
* GRUPO 2.º: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MECANIZACIÓN				
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN.	2.046,46	16,56	28,98	49,68
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA.	1.818,23	14,71	25,75	44,14
OFICIAL DE PRIMERA.	1.488,15	12,04	21,07	36,13
OFICIAL DE SEGUNDA.	1.352,72	10,95	19,16	32,84
TELEFONISTA.	1.106,64	8,95	15,67	26,86
AUXILIAR.	1.191,85	9,64	16,88	28,93
ANALISTA DE SISTEMAS.	1.841,44	14,90	26,08	44,70
ANALISTA DE PROGRAMADOR.	1.656,74	13,41	23,46	40,22
PROGRAMADOR/A DE SISTEMAS.	1.351,77	10,94	19,14	32,82
PROGRAMADOR/A.	1.351,77	10,94	19,14	32,82
OPERADOR DE SISTEMAS Y APLICACIONES.	1.229,31	9,95	17,41	29,84
OPERADOR/A DE APLICACIONES.	1.229,31	9,95	17,41	29,84
OPERADOR/A INFORMÁTICO.	1.229,31	9,95	17,41	29,84
AYUDANTE INFORMÁTICO.	1.075,93	8,71	15,24	26,12
* GRUPO 3.º: PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN				
DIRECTOR/A DE VENTAS.	2.046,46	16,56	28,98	49,68
JEFE/A DE VENTAS.	1.818,23	14,71	25,75	44,14
JEFE/A DE ZONA.	1.818,23	14,71	25,75	44,14
DELEGADO/A DE VENTAS.	1.818,23	14,71	25,75	44,14

	Tabla salarial 2021			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal	Horas extraordinarias	
			Días laborables	Días no laborables
		Salario hora - Euros	Salario hora - Euros	Salario hora - Euros
VENDEDOR/A.	1.488,15	12,04	21,07	36,13
VENDEDOR/A. MERCHANDISING.	1.352,72	10,95	19,16	32,84
MERCHANDISING.	1.191,85	9,64	16,88	28,93
PROMOTOR/A DE VENTAS.	1.191,85	9,64	16,88	28,93
* GRUPO 4.º: PERSONAL SUBALTERNO				
CONDUCTOR/A.	1.423,81	11,52	20,16	34,56
VIGILANTE.	1.192,32	9,65	16,88	28,94
ALMACENERO/A.	1.341,78	10,86	19,00	32,57
PORTERO/A.	1.192,32	9,65	16,88	28,94
CONSERJE.	1.192,32	9,65	16,88	28,94
ORDENANZA.	1.192,32	9,65	16,88	28,94
* GRUPO 5.º: PERSONAL DE FABRICACIÓN				
MAESTRO/A.	36,19	8,89	15,56	26,68
OFICIAL DE PRIMERA.	35,66	8,76	15,33	26,28
OFICIAL DE SEGUNDA.	35,51	8,72	15,27	26,17
AUXILIAR.	35,27	8,66	15,16	25,99
* GRUPO 6.º: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
MAESTRO/A.	40,80	10,02	17,54	30,07
OFICIAL DE PRIMERA.	38,77	9,52	16,67	28,57
OFICIAL DE SEGUNDA.	37,53	9,22	16,13	27,66
AYUDANTE.	36,81	9,04	15,82	27,13
PEÓN.	35,17	8,64	15,12	25,92

Tabla salarial provisional 2022

Tabla salarial 2021 + 1,00 % fijado en convenio (+0,3 % Grupo 5)

	Tabla salarial 2022			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal - Salario hora - Euros	Horas extraordinarias	
			Días laborables - Salario hora - Euros	Días no laborables - Salario hora - Euros
* GRUPO 1.º: PERSONAL TÉCNICO				
CON TITULO SUPERIOR.	2.166,48	17,53	30,68	52,59
CON TITULO NO SUPERIOR.	1.886,35	15,26	26,71	45,79
DIRECTOR/A PERSONAL EMPRESA.	1.859,85	15,05	26,34	45,15
DIRECTOR/A PERSONAL CENTRO.	1.673,30	13,54	23,70	40,62
DIRECTOR/A COMPRAS.	1.859,85	15,05	26,34	45,15
DIRECTOR/A DE FABRICACIÓN.	1.669,66	13,51	23,64	40,53
ENCARGADO/A GENERAL.	1.519,72	12,30	21,52	36,89
ENCARGADO/A DE SECCIÓN.	1.459,50	11,81	20,67	35,43
* GRUPO 2.º: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MECANIZACIÓN				
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN.	2.066,93	16,73	29,27	50,18
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA.	1.836,41	14,86	26,01	44,58
OFICIAL DE PRIMERA.	1.503,03	12,16	21,28	36,49
OFICIAL DE SEGUNDA.	1.366,25	11,06	19,35	33,17
TELEFONISTA.	1.117,71	9,04	15,83	27,13
AUXILIAR.	1.203,77	9,74	17,05	29,22
ANALISTA DE SISTEMAS.	1.859,85	15,05	26,34	45,15
ANALISTA DE PROGRAMADOR.	1.673,30	13,54	23,70	40,62
PROGRAMADOR/A DE SISTEMAS.	1.365,29	11,05	19,33	33,14
PROGRAMADOR/A.	1.365,29	11,05	19,33	33,14
OPERADOR DE SISTEMAS Y APLICACIONES.	1.241,60	10,05	17,58	30,14
OPERADOR/A DE APLICACIONES.	1.241,60	10,05	17,58	30,14
OPERADOR/A INFORMÁTICO.	1.241,60	10,05	17,58	30,14
AYUDANTE INFORMÁTICO.	1.086,69	8,79	15,39	26,38
* GRUPO 3.º: PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN				
DIRECTOR/A DE VENTAS.	2.066,93	16,73	29,27	50,18
JEFE/A DE VENTAS.	1.836,41	14,86	26,01	44,58
JEFE/A DE ZONA.	1.836,41	14,86	26,01	44,58
DELEGADO/A DE VENTAS.	1.836,41	14,86	26,01	44,58
VENDEDOR/A.	1.503,03	12,16	21,28	36,49
VENDEDOR/A. MERCHANDISING.	1.366,25	11,06	19,35	33,17

	Tabla salarial 2022			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal	Horas extraordinarias	
			Días laborables	Días no laborables
		Salario hora - Euros	Salario hora - Euros	Salario hora - Euros
MERCHANDISING.	1.203,77	9,74	17,05	29,22
PROMOTOR/A DE VENTAS.	1.203,77	9,74	17,05	29,22
* GRUPO 4.º: PERSONAL SUBALTERNO				
CONDUCTOR/A.	1.438,05	11,64	20,36	34,91
VIGILANTE.	1.204,24	9,74	17,05	29,23
ALMACENERO/A.	1.355,20	10,97	19,19	32,90
PORTERO/A.	1.204,24	9,74	17,05	29,23
CONSERJE.	1.204,24	9,74	17,05	29,23
ORDENANZA.	1.204,24	9,74	17,05	29,23
* GRUPO 5.º: PERSONAL DE FABRICACIÓN				
MAESTRO/A.	36,67	9,01	15,76	27,02
OFICIAL DE PRIMERA.	36,12	8,87	15,53	26,62
OFICIAL DE SEGUNDA.	35,97	8,84	15,47	26,51
AUXILIAR.	35,72	8,78	15,36	26,33
* GRUPO 6.º: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
MAESTRO/A.	41,21	10,12	17,72	30,37
OFICIAL DE PRIMERA.	39,15	9,62	16,83	28,86
OFICIAL DE SEGUNDA.	37,91	9,31	16,30	27,94
AYUDANTE.	37,17	9,13	15,98	27,40
PEÓN.	35,52	8,73	15,27	26,18

Tabla salarial provisional 2023

Tabla salarial 2022 + 1,50 % fijado en convenio (+0,3 % Grupo 5)

	Tabla salarial 2023			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal	Horas extraordinarias	
			Días laborables	Días no laborables
		Salario hora - Euros	Salario hora - Euros	Salario hora - Euros
* GRUPO 1.º: PERSONAL TÉCNICO				
CON TITULO SUPERIOR.	2.198,97	17,79	31,14	53,38
CON TITULO NO SUPERIOR.	1.914,64	15,49	27,11	46,48
DIRECTOR/A PERSONAL EMPRESA.	1.887,75	15,28	26,73	45,83

	Tabla salarial 2023			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal	Horas extraordinarias	
			Días laborables	Días no laborables
		Salario hora - Euros	Salario hora - Euros	Salario hora - Euros
DIRECTOR/A PERSONAL CENTRO.	1.698,40	13,74	24,05	41,23
DIRECTOR/A COMPRAS.	1.887,75	15,28	26,73	45,83
DIRECTOR/A DE FABRICACIÓN.	1.694,70	13,71	24,00	41,14
ENCARGADO/A GENERAL.	1.542,52	12,48	21,84	37,45
ENCARGADO/A DE SECCIÓN.	1.481,39	11,99	20,98	35,96
* GRUPO 2.º: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MECANIZACIÓN				
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN.	2.097,93	16,98	29,71	50,93
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA.	1.863,96	15,08	26,40	45,25
OFICIAL DE PRIMERA.	1.525,57	12,34	21,60	37,03
OFICIAL DE SEGUNDA.	1.386,74	11,22	19,64	33,66
TELEFONISTA.	1.134,47	9,18	16,07	27,54
AUXILIAR.	1.221,83	9,89	17,30	29,66
ANALISTA DE SISTEMAS.	1.887,75	15,28	26,73	45,83
ANALISTA DE PROGRAMADOR.	1.698,40	13,74	24,05	41,23
PROGRAMADOR/A DE SISTEMAS.	1.385,77	11,21	19,62	33,64
PROGRAMADOR/A.	1.385,77	11,21	19,62	33,64
OPERADOR/A DE SISTEMAS Y APLICACIONES.	1.260,23	10,20	17,85	30,59
OPERADOR/A DE APLICACIONES.	1.260,23	10,20	17,85	30,59
OPERADOR/A INFORMÁTICO.	1.260,23	10,20	17,85	30,59
AYUDANTE INFORMÁTICO.	1.102,99	8,93	15,62	26,78
* GRUPO 3.º: PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN				
DIRECTOR/A DE VENTAS.	2.097,93	16,98	29,71	50,93
JEFE/A DE VENTAS.	1.863,96	15,08	26,40	45,25
JEFE/A DE ZONA.	1.863,96	15,08	26,40	45,25
DELEGADO/A DE VENTAS.	1.863,96	15,08	26,40	45,25
VENDEDOR/A.	1.525,57	12,34	21,60	37,03
VENDEDOR/A. MERCHANDISING.	1.386,74	11,22	19,64	33,66
MERCHANDISING.	1.221,83	9,89	17,30	29,66
PROMOTOR/A DE VENTAS.	1.221,83	9,89	17,30	29,66
* GRUPO 4.º: PERSONAL SUBALTERNO				
CONDUCTOR/A.	1.459,62	11,81	20,67	35,43
VIGILANTE.	1.222,31	9,89	17,31	29,67
ALMACENERO/A.	1.375,53	11,13	19,48	33,39

	Tabla salarial 2023			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal	Horas extraordinarias	
			Días laborables	Días no laborables
		Salario hora - Euros	Salario hora - Euros	Salario hora - Euros
PORTERO/A.	1.222,31	9,89	17,31	29,67
CONSERJE.	1.222,31	9,89	17,31	29,67
ORDENANZA.	1.222,31	9,89	17,31	29,67
* GRUPO 5.º: PERSONAL DE FABRICACIÓN				
MAESTRO/A.	37,33	9,17	16,05	27,51
OFICIAL DE PRIMERA.	36,77	9,03	15,81	27,10
OFICIAL DE SEGUNDA.	36,62	9,00	15,74	26,99
AUXILIAR.	36,37	8,93	15,63	26,80
* GRUPO 6.º: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
MAESTRO/A.	41,83	10,28	17,98	30,83
OFICIAL DE PRIMERA.	39,74	9,76	17,09	29,29
OFICIAL DE SEGUNDA.	38,47	9,45	16,54	28,36
AYUDANTE.	37,73	9,27	16,22	27,81
PEÓN.	36,05	8,86	15,50	26,57

Tabla salarial provisional 2024

Tabla salarial 2023 + 1,50 % fijado en convenio (+0,3 % Grupo 5)

	Tabla salarial 2024			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal	Horas extraordinarias	
			Días laborables	Días no laborables
		Salario hora - Euros	Salario hora - Euros	Salario hora - Euros
* GRUPO 1.º: PERSONAL TÉCNICO				
CON TITULO SUPERIOR.	2.231,96	18,06	31,61	54,18
CON TITULO NO SUPERIOR.	1.943,36	15,73	27,52	47,18
DIRECTOR/A PERSONAL EMPRESA.	1.916,07	15,50	27,13	46,51
DIRECTOR/A PERSONAL CENTRO.	1.723,88	13,95	24,41	41,85
DIRECTOR/A COMPRAS.	1.916,07	15,50	27,13	46,51
DIRECTOR/A DE FABRICACIÓN.	1.720,12	13,92	24,36	41,76
ENCARGADO/A GENERAL.	1.565,65	12,67	22,17	38,01
ENCARGADO/A DE SECCIÓN.	1.503,61	12,17	21,29	36,50

	Tabla salarial 2024			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal - Salario hora - Euros	Horas extraordinarias	
			Días laborables - Salario hora - Euros	Días no laborables - Salario hora - Euros
* GRUPO 2.º: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MECANIZACIÓN				
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN.	2.129,40	17,23	30,15	51,69
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA.	1.891,92	15,31	26,79	45,93
OFICIAL DE PRIMERA.	1.548,46	12,53	21,93	37,59
OFICIAL DE SEGUNDA.	1.407,54	11,39	19,93	34,17
TELEFONISTA.	1.151,49	9,32	16,31	27,95
AUXILIAR.	1.240,15	10,04	17,56	30,11
ANALISTA DE SISTEMAS.	1.916,07	15,50	27,13	46,51
ANALISTA DE PROGRAMADOR.	1.723,88	13,95	24,41	41,85
PROGRAMADOR/A DE SISTEMAS.	1.406,56	11,38	19,92	34,15
PROGRAMADOR/A.	1.406,56	11,38	19,92	34,15
OPERADOR/A DE SISTEMAS Y APLICACIONES.	1.279,13	10,35	18,11	31,05
OPERADOR/A DE APLICACIONES.	1.279,13	10,35	18,11	31,05
OPERADOR/A INFORMÁTICO.	1.279,13	10,35	18,11	31,05
AYUDANTE INFORMÁTICO.	1.119,53	9,06	15,85	27,18
* GRUPO 3.º: PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN				
DIRECTOR/A DE VENTAS.	2.129,40	17,23	30,15	51,69
JEFE/A DE VENTAS.	1.891,92	15,31	26,79	45,93
JEFE/A DE ZONA.	1.891,92	15,31	26,79	45,93
DELEGADO/A DE VENTAS.	1.891,92	15,31	26,79	45,93
VENDEDOR/A.	1.548,46	12,53	21,93	37,59
VENDEDOR/A. MERCHANDISING.	1.407,54	11,39	19,93	34,17
MERCHANDISING.	1.240,15	10,04	17,56	30,11
PROMOTOR/A DE VENTAS.	1.240,15	10,04	17,56	30,11
* GRUPO 4.º: PERSONAL SUBALTERNO				
CONDUCTOR/A.	1.481,51	11,99	20,98	35,97
VIGILANTE.	1.240,64	10,04	17,57	30,12
ALMACENERO/A.	1.396,16	11,30	19,77	33,89
PORTERO/A.	1.240,64	10,04	17,57	30,12
CONSERJE.	1.240,64	10,04	17,57	30,12
ORDENANZA.	1.240,64	10,04	17,57	30,12

	Tabla salarial 2024			
	Tabla salarial - Euros	Valor hora normal	Horas extraordinarias	
			Días laborables	Días no laborables
		Salario hora - Euros	Salario hora - Euros	Salario hora - Euros
* GRUPO 5.º: PERSONAL DE FABRICACIÓN				
MAESTRO/A.	38,00	9,33	16,34	28,00
OFICIAL DE PRIMERA.	37,44	9,20	16,09	27,59
OFICIAL DE SEGUNDA.	37,28	9,16	16,03	27,47
AUXILIAR.	37,02	9,09	15,92	27,28
* GRUPO 6.º: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
MAESTRO/A.	42,45	10,43	18,25	31,29
OFICIAL DE PRIMERA.	40,34	9,91	17,34	29,73
OFICIAL DE SEGUNDA.	39,05	9,59	16,79	28,78
AYUDANTE.	38,30	9,41	16,46	28,23
PEÓN.	36,59	8,99	15,73	26,97

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13569 *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de la Fundación Secretariado Gitano.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la Fundación Secretariado Gitano (Código de convenio n.º 90015832012007) que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

CAPÍTULO I

Ámbito

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo en España de la Fundación Secretariado Gitano (FSG).

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio es de aplicación a todos/as los/las trabajadores/as de la Fundación Secretariado Gitano independientemente de cuales sean los trabajos y funciones que desempeñen, salvo las excepciones previstas en el ámbito personal.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará a todo el personal con contrato laboral en la Fundación Secretariado Gitano. Se excluyen expresamente de su ámbito de aplicación:

– Dirección General y Subdirecciones Generales.

- El Voluntariado social.
- Respecto de los/las trabajadores/as de programas especiales, tales como los de obras de interés general y social, y cualesquiera otros programas cuyos contratos y condiciones de trabajo vengan determinados por una administración pública, las condiciones de jornada, horario, económicas y clasificación laboral serán las que se determinen por las correspondientes administraciones y, en su defecto, las de este Convenio colectivo. En estos supuestos, se remitirá con carácter previo a la Comisión Paritaria, siempre que fuere posible, la correspondiente notificación acompañada de la documentación (pliegos de condiciones, Convenio de colaboración...) que justifique la inaplicación de algún precepto.
- Las prácticas no laborales que requieren alta en la Seguridad Social de la persona que las realiza y cotización por ellas, en todo lo relativo a materia salarial (para el resto de cuestiones sí es aplicable).

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tiene una vigencia de cuatro años desde el día siguiente de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá comunicarse por escrito a la otra parte.

En caso de no producirse denuncia se entenderá prorrogado automáticamente en su totalidad por períodos de tiempo anuales.

Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Artículo 6. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, incluidas las disposiciones adicionales, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus funciones impugnase alguna de sus cláusulas o disposiciones adicionales quedaría sin eficacia práctica su totalidad, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

En tal caso, la Mesa Negociadora deberá restablecerse para iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de siete días desde la recepción de la resolución administrativa.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

Será de aplicación supletoria al presente Convenio el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que resulte de aplicación.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 8. *Constitución.*

En el plazo de diez días desde la publicación en el boletín oficial correspondiente se creará una comisión paritaria para la interpretación, vigilancia y puesta en práctica de lo dispuesto en este Convenio colectivo. A estos efectos, sobre cuestiones de

interpretación del presente Convenio colectivo la Comisión Paritaria podrá emitir dictámenes.

Artículo 9. *Composición.*

La Comisión Paritaria estará integrada por un total de diez miembros: cinco en representación de los/las trabajadores/as y cinco en representación de la Fundación Secretariado Gitano.

Artículo 10. *Funcionamiento.*

De entre los miembros de la Comisión Paritaria se elegirá presidente y secretario por acuerdo mayoritario de cada una de las dos partes integrantes de la misma.

Una vez constituida la Comisión Paritaria ésta deberá dotarse de unas normas de funcionamiento interno, que habrán de ser aprobadas por mayoría ponderada de cada parte.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a instancia de cualquiera de las partes integrantes, previa comunicación a la otra con una antelación mínima de siete días.

Los/las trabajadores/as que formen parte de dicha comisión gozarán de un crédito anual de quince horas retribuidas, para asistir a las reuniones, adicional a las que les correspondiera por su condición de representante de los/las trabajadores/as.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información para el desarrollo de sus competencias.

Los acuerdos, propuestas y deliberaciones se harán públicas al objeto de facilitar su conocimiento.

La Comisión Paritaria ejercerá sus funciones durante todo el tiempo de vigencia del Convenio, incluida sus prórrogas.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificaciones en el centro de la Fundación Secretariado Gitano «Adalí Calí», sito en calle Ahijones, s/n (28018 Madrid).

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

Cada trabajador/a podrá optar por realizar una jornada de 37 horas y 30 minutos a la semana durante todo el año, o por una jornada de 38 horas a la semana en período de invierno y de 35 horas en período estival.

Sólo podrán acogerse a la diferenciación de jornada de verano e invierno las personas con contrato celebrado antes de 1 de marzo del año natural, debiendo en otro caso hacer la jornada de 37,50 horas/semana durante todo el año.

A efectos de poder elaborar el calendario laboral, cada profesional comunicará a su responsable la opción a la que se acoge y su horario laboral hasta el día 15 de enero del año correspondiente. Si el/la trabajador/a no comunicara nada, se entenderá que se prorrogó el régimen al que se hubiere acogido el año anterior.

La jornada de trabajo de la Fundación Secretariado Gitano respetará las condiciones y los límites legalmente establecidos en cada momento.

Para conocimiento general de los/las trabajadores/as en los dos primeros meses de cada año se publicará el calendario laboral de cada Comunidad Autónoma.

Artículo 12. *Horario laboral.*

En todo caso, los horarios de trabajo se adaptarán a las exigencias y circunstancias de los distintos programas que lo requieran al objeto de que las tareas y actividades

sean óptimamente llevadas a cabo. Los horarios que difieran de lo establecido en el presente Convenio colectivo deberán ser siempre debidamente justificados a la Comisión Paritaria y, de ser posible, con carácter previo a su implantación.

El horario semanal de referencia para las personas que tengan contrato a jornada completa, estará sujeto a las siguientes reglas:

Hora de entrada: Entre las 8:00 y 9:30 horas de la mañana.

Modalidad jornada: Los/las trabajadores/as podrán optar por cualquiera de las siguientes alternativas:

Realizar tres días a la semana en la modalidad de jornada continua. El resto de días, dos, trabajarán en la modalidad de jornada partida.

Incrementar sus días de trabajo en la modalidad de jornada partida.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan una jornada parcial que no supere las treinta horas en promedio semanal podrán realizar jornada continua, en turno de mañana o de tarde. No obstante, para ello ha de contarse con el visto bueno del responsable, porque ello dependerá de que la actividad lo permita. En caso de que no hubiera acuerdo, mediará un representante de la Dirección de la entidad y uno del Comité Intercentros.

Descanso comida: Los días en que un/a trabajador/a realice jornada partida, tendrá media hora de descanso como mínimo y dos como máximo, entre las 13:30 y las 16:00 horas.

Hora de salida: Los días en que el/la trabajador/a realice jornada partida, en la opción de dos tardes de trabajo, el horario de salida será entre las 17:30 y las 20:00 horas, debiendo distribuir las horas no trabajadas en horario de tarde en el resto de jornadas hasta completar la jornada semanal.

En cualquier caso, se garantizará la apertura y atención del centro como mínimo hasta las 18:00 horas. Para ello, si fuese necesario, se organizarán turnos rotatorios, de lunes a jueves, para garantizar dicha apertura y atención.

Cuando se trabaje en jornada continua el horario de salida será a partir de las 13:30 horas.

Tiempo de descanso: Tienen derecho a un descanso retribuido de 30 minutos los/las trabajadores/as que realicen jornada completa o una jornada diaria continuada de más de 6 horas.

Horario de coincidencia: Mañanas de 9:30 a 13:30 horas, y tardes de 16:00 a 17:30 horas.

Otras consideraciones específicas:

Período de invierno: Se considera así al comprendido desde el 1 de enero al 15 de junio y desde el 16 de septiembre al 31 de diciembre.

Período estival: Durante el periodo estival se realizará jornada intensiva o continua (en función de la jornada elegida), atendiendo a los siguientes criterios:

Para todos aquellos/las trabajadores/as con horario diferenciado de invierno y verano el horario del período estival comienza el 16 de junio y termina el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Durante este período se verá alterado el horario de referencia expuesto en lo siguiente:

El horario de entrada será de 8:00 a 8:30 horas.

El horario de salida será de 15:00 a 15:30 horas.

Los/las trabajadores/as que realizan durante todo el año la jornada de 37,5 horas pueden optar por que el horario de salida sea a las 16 horas.

Semana Santa: El/la trabajador/a podrá optar a cuatro días de jornada intensiva que podrá adaptar a las vacaciones escolares con motivo de la Semana Santa, en cada Comunidad Autónoma.

Navidad: Comprende el periodo del 20 de diciembre a 8 de enero, ambos inclusive. Durante dicho periodo se realizará jornada intensiva.

La jornada intensiva consiste en realizar la jornada laboral diaria de forma ininterrumpida (a salvo los treinta minutos del descanso en jornadas superiores a seis horas seguidas, que se regula en este artículo) y en número de 35 horas semanales, siendo la hora de entrada de 8:00 horas a 8:30 horas, y salida 15:00 horas y 15:30 horas.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

La realización de las horas extraordinarias de trabajo de las personas a jornada completa se atenderá a las siguientes pautas:

Tendrán la consideración de excepcionales y serán voluntarias, excepto en los casos de obligada necesidad previstos legalmente. Para su realización a instancias de la persona trabajadora deberá contar siempre con la previa autorización de su responsable inmediato, salvo que resultare imposible. Para ello, han de ser comunicarlos y registrarlos por los canales establecidos por la FSG en cada momento. De no ser comunicadas previamente por la persona trabajadora y autorizadas por su responsable se tendrán a todos los efectos por no efectuadas. En caso de no poder pedir autorización, deben estar al menos debidamente comunicadas y justificadas.

Las horas de trabajo efectivo que exceden del cómputo de la jornada ordinaria de cada trabajador/a serán compensadas por tiempos de descanso retribuidos que podrán disfrutarse de forma acumulada y unirse a vacaciones u otros períodos de descanso.

El/la trabajador/a deberá solicitar la compensación con una antelación mínima de cuatro días laborables a la fecha de disfrute y solo le podrá ser denegado de forma motivada por razones de trabajo.

El período de descanso acumulado deberá disfrutarse dentro de los seis meses siguientes a la realización de las horas que han excedido de la jornada regular.

Las horas que exceden del cómputo de la jornada regular de cada trabajador/a se compensarán atendiendo a los siguientes parámetros:

Por cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes se compensará con una hora y veinte minutos y por cada hora realizada en sábados, domingo y festivos, se compensará con dos horas.

En la medida de lo posible se evitará la realización de encuentros en fin de semana, salvo que el programa o necesidades del servicio lo requiera. Para el personal laboral que participe en encuentros que se celebren en fin de semana con una duración de dos días completos con pernocta, y se prevea la asistencia de menores sin sus tutores se establecerá una compensación de cuatro días laborables. En caso de duración inferior se aplicará esta compensación en su parte proporcional. Para las personas trabajadoras con jornada parcial se hará una adaptación de jornada.

El tiempo efectivo de viaje empleado en los desplazamientos fuera de la provincia de su lugar de trabajo habitual se considera como hora de exceso y se compensará una hora por una hora. Queda excluido el tiempo empleado en los desplazamientos desde el domicilio al origen del viaje y desde el retorno hasta el domicilio. Si el viaje se realiza en coche (incluido cuando es necesario hacerlo para coger transporte público en otra provincia), el tiempo de desplazamiento computa desde el inicio del viaje en el coche hasta la llegada en el destino en el coche.

A efectos de cómputo para su compensación por tiempo de descanso, si el tiempo acumulado en la semana es inferior a 30 minutos, se podrá ajustar, previa comunicación al responsable, durante la semana en curso y la siguiente.

Artículo 14. Fiestas locales.

En el calendario laboral se establecerá, por parte de la Fundación Secretariado Gitano, la posibilidad de realización de una semana completa al año en régimen de jornada continúa coincidiendo con las fiestas locales, sin que ello suponga una reducción del número de horas de trabajo a realizar.

Si las fiestas locales fuesen en el periodo estival podrá disfrutarse otra semana en régimen de jornada continua, en cualquier otro período.

Artículo 15. Vacaciones.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de veintitrés días laborales en concepto de vacaciones anuales. Para aquellos/as trabajadores/as con contrato de trabajo inferior al año natural los días de vacaciones se calcularán proporcionalmente al de la duración de su contrato durante el correspondiente año. De estos veintitrés días, quince como mínimo, deberán disfrutarse entre el 16 de junio y el 15 de septiembre del correspondiente año, ambos inclusive. Los días de vacaciones podrán fraccionarse para su disfrute en, como máximo, cuatro periodos vacacionales, siempre que dos de ellos sean dentro del periodo estival (16 de junio a 15 de septiembre).

Las vacaciones en los contratos a tiempo parcial se computan de lunes a viernes con independencia del número de días que se trabaje en la semana, es decir, aunque el trabajo no se desempeñe los cinco días de la semana.

Cada trabajador/a, dentro de los cuatro primeros meses de cada año deberá comunicar a la entidad el período o períodos de disfrute elegidos en concepto de vacaciones. Habrán de ser comunicadas y registradas por los canales establecidos por la FSG en cada momento. Las vacaciones deberán ser aprobadas por el responsable correspondiente de la persona trabajadora en el plazo de los quince días hábiles siguientes contados a partir del 30 de abril de cada año.

Cualquier modificación posterior que pretenda el/la trabajador/a deberá ser comunicada con una antelación mínima de dos meses y medio a la fecha en la que se pretenda su disfrute, salvo causa de fuerza mayor.

Las vacaciones podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

En cuanto a la preferencia en la elección del período de vacaciones a disfrutar, los criterios a seguir en caso de coincidencia en el período solicitado por vacaciones, por dos o más personas trabajadoras de un mismo Departamento o equipo de trabajo serán los siguientes:

- 1.º) Intentar el consenso entre las personas afectadas.
- 2.º) Primar la solicitud hecha en plazo, si alguna de las solicitudes no ha sido efectuada en el plazo establecido en el Convenio.
- 3.º) En caso de coincidencia, por sorteo. En el supuesto de tener que recurrir a esta vía, en los periodos sucesivos de vacaciones en los que vuelva a producirse coincidencia, la persona que pueda optar a las fechas solicitadas, quedará excluida en el siguiente sorteo que haya de realizarse.

CAPÍTULO IV**Empleo****Artículo 16. Reciclaje y recolocación.**

Al objeto de fomentar medidas de promoción, reciclaje y recolocación de los/las trabajadores/as:

Se publicarán en la intranet de la Fundación Secretariado Gitano las ofertas de empleo de contratos de trabajo iguales o superiores a 6 meses, al objeto de que sean

conocidas por los/las trabajadores/as. Solo podrán presentar su candidatura aquellos/as trabajadores/as que tengan al menos seis meses de antigüedad en la entidad.

Se excluye de esta obligación la relativa a los puestos de trabajo de dirección, azafatas/azafatos, limpiadoras/limpiadores, los programas de obras de interés general y social y otros programas con finalidades análogas.

Las solicitudes de traslado de centro a petición de las personas trabajadoras cuando haya vacante que se ajuste al perfil, tendrán prioridad en el proceso de selección, pero deberán aceptar las condiciones de la vacante en las que sale la oferta de empleo en dicho centro de trabajo. Dichas solicitudes serán enviadas al Dpto. de RRHH, previa comunicación al responsable, y se enviarán al centro de trabajo donde se solicite el traslado, para que el responsable de selección lo tenga en cuenta en las vacantes que puedan surgir.

Artículo 17. *Formación.*

La FSG elaborará y aprobará antes del 31 de enero de cada año un Plan de Formación que será comunicado a los/las trabajadores/as una vez aprobado por la Dirección. Se cuenta con una Comisión consultiva de formación, formada por 2 miembros de la Fundación Secretariado Gitano y 2 miembros de los/as Representantes de los/las trabajadores/as. Su función será hacer llegar a la Dirección las propuestas de formación, así como valorar el Plan de Formación aprobado por Dirección, al menos, 15 días antes de su publicación.

Artículo 18. *Medidas de fomento y promoción en el empleo.*

A. Contratos formativos.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Contratos para obra y servicio determinado.

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

C. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se regularán conforme al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año, en cuyo caso será aplicable ésta. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atenderá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores».

D. Contrato fijo discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos, subvenciones, conciertos y demás formas de relación con las Administraciones que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad, así como el resto de situaciones previstas para este tipo de contratos.

A este respecto el artículo 16.5 del E.T. permite exclusivamente a los Convenios colectivos de ámbito sectorial acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, por lo se estará a lo que éste determine.

2. Los criterios objetivos y formales para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas serán:

1.º) Haber prestado servicios anteriormente en ese mismo Programa, puesto de trabajo y centro de trabajo, o en su defecto, Programa, puesto de trabajo y misma provincia.

2.º) Las personas que lleven un período de inactividad más largo

3.º) Las personas que más antigüedad tengan en la entidad.

4.º) En igualdad de perfil competencial tendrá prioridad la persona de etnia gitana.

3. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses, por lo que se estará a lo que el convenio sectorial establezca. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma,

4. La incomparecencia del trabajador/a al llamamiento correctamente efectuado por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, supondrá su renuncia al puesto de trabajo. Se equipará a una situación de baja voluntaria.

E. Contrato de relevo.

La entidad fomentará, en la medida de sus posibilidades, la celebración de los contratos de relevo cuando, según la legislación, sea procedente.

F. Medidas de fomento al empleo para la comunidad gitana.

A igualdad de méritos profesionales, de formación e idoneidad tendrán prioridad para el acceso al empleo y promoción las personas gitanas. Para cumplir este objetivo, se deberá velar por:

Que en todos los procesos de selección de la FSG haya siempre una persona de etnia gitana. En caso de no poder cumplirse este requisito, el/la responsable de la selección deberá justificar el porqué de esta ausencia para poder continuar con el proceso de selección y que éste sea válido.

Que la pertenencia a etnia gitana sea una variable a tener en cuenta entre otras.
Que se intente mantener el contacto de la entidad con los profesionales gitanos para informarles de las ofertas laborales de la FSG.

Artículo 18 bis. *Bajas voluntarias.*

Quienes deseen cesar voluntariamente, salvo que estén en periodo de prueba, tendrán la obligación de ponerlo en conocimiento mediante escrito firmado a su responsable, el/la cual la hará llegar al Departamento de RR.HH. cumpliendo el plazo de al menos 15 días naturales de preaviso.

El incumplimiento por parte de la persona contratada de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontar de la liquidación que les corresponda el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

Licencias, permisos y beneficios sociales

Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

Todas las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los permisos retribuidos que se establecen en este Convenio, sin perjuicio de otros previstos en la legislación vigente no contemplados en este artículo. Para el disfrute de estos permisos será obligatoria, siempre que fuera posible, la previa comunicación por escrito por parte de la persona trabajadora con una antelación mínima de cinco días, mediante comunicación y registro por los canales establecidos por la FSG en cada momento. Una vez disfrutado el permiso, el/la trabajador/a, en su caso, deberá aportar el correspondiente justificante en el plazo máximo de dos días desde su reincorporación.

En cuanto al modo de comunicación de los permisos, en caso de no poder notificarlo en los cinco días de antelación y en atención a criterios de necesidad se podrá notificar por cualquiera de los canales de comunicación que la persona trabajadora tenga establecidos con la Fundación y con sus coordinadores inmediatos. A tal efecto se entienden como medios válidos el correo electrónico o un mensaje escrito de WhatsApp. Sin esta comunicación por escrito no podrá ser dado por presentado y se entenderá que la ausencia del puesto de trabajo es una ausencia no comunicada. Con independencia del canal que se utilice en cada caso, es necesario contar con la autorización del/la responsable, no bastando con mandar la comunicación, o al menos, en caso de urgencia, si este/a no ha contestado, el pantallazo o justificante de haberlo enviado.

El/la trabajador/a podrá optar por solicitar los permisos reseñados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores en los términos y condiciones contemplados en el citado precepto, en cuyo caso la Fundación Secretariado Gitano estará obligada a concederlo.

Si optare por un permiso reseñado en este artículo no contemplado en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores o, estando contemplado en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por disfrutarlo según se dispone en este Convenio colectivo, por suponer una mejora o ventaja en cuanto a sus condiciones y términos, la Fundación Secretariado Gitano estará obligada a concederlo, salvo imposibilidad por necesidades del servicio o acumulación de peticiones.

A efectos de inicio de cómputo de los días de permiso, se entenderán como días laborables para todas las personas trabajadoras, sin distinción del horario y jornada de trabajo que realicen, los días comprendidos de lunes a viernes excepto festivos.

Permisos:

a) Quince días naturales consecutivos por razón de matrimonio o pareja de hecho, siempre que se inscriban en el registro correspondiente. De estos quince días naturales, uno será el del propio hecho causante cuando coincida con su horario laboral, iniciándose si no el permiso el primer día laborable siguiente. Los días podrán ser

disfrutados de manera continuada en el plazo máximo de dos meses desde el hecho causante, y cinco de estos quince días se podrán disfrutar antes del hecho causante. En el caso de que se acoja a esta opción de disfrutar los cinco días anticipadamente, los diez restantes deben ser continuados computándose por tanto el sábado y domingo. Si es segunda boda con otra persona, existe derecho de nuevo al permiso. Sin embargo, si por ejemplo, primero es boda civil y luego religiosa o primero se constituyen como pareja de hecho y posteriormente se celebra boda existe derecho al permiso por una sola vez. A efectos del disfrute y uso de los días, quedan equiparadas las bodas gitanas. Los permisos por estas causas podrán acumularse al período vacacional.

b) Cinco días naturales y consecutivos desde el hecho causante, por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, contando el día del fallecimiento. Si el fallecimiento es en sábado, se computan dicho sábado y el domingo.

c) Dos días laborables por traslado permanente de domicilio habitual o cambio de residencia permanente. Solo se podrá disfrutar de este permiso una vez por año. No generan derecho a este permiso los traslados temporales. Se solicitará acreditar la mudanza bien mediante certificado de empadronamiento, contrato de alquiler o compraventa, o factura de mudanza, o cualquier otro documento que, a criterio de la entidad, acredite el cambio de residencia (facturas de agua, luz, gas...).

d) Un día por celebración de matrimonio o pareja de hecho de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose hasta un total de dos días cuando se celebren en un lugar que diste a más de 150 Km a la de residencia del/la trabajador/a, siendo un día el de la boda.

e) Tres días naturales, de los cuales al menos dos, serán laborables en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización u operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que serán aplicables hasta un total de cinco días naturales en el caso de fuese necesario el desplazamiento a más de 150 kilómetros de su residencia habitual. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta en diez días naturales desde que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días por días de vacaciones, previa solicitud del/la trabajador/a y siempre que se dé autorización por parte de su responsable, garantizando la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. La operación, enfermedad o accidente grave deberá ser documentada mediante justificante médico, o, en su caso, la necesidad de acompañamiento.

En el caso de recaída en la enfermedad que da derecho al permiso, o como consecuencia del accidente grave, hospitalización u operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario descritos en el párrafo anterior, así como complicación, revisiones o pruebas relacionadas con el mismo proceso, no se devengará derecho a un nuevo permiso dentro del mismo año natural, sin perjuicio de la facultad de la entidad de conceder un nuevo permiso en virtud de las circunstancias y valoración del caso concreto.

f) Cinco días al año para la preparación de exámenes correspondientes a estudios de enseñanza oficial o reglada para la obtención de un título académico o profesional, de ámbito estatal (considerando que se incluyen los de ámbito local y autonómico) o internacional. En el cómputo de estos cinco días se tendrán en cuenta hasta dos días para la presentación al examen para la obtención del permiso de conducción. Como regla general, el total de los días de este permiso no se podrá disfrutar de una sola vez, sino un día por examen. Se concederá un día para la preparación de cada examen, debiendo justificarse la realización de los distintos exámenes si coinciden varios en un mismo día, y como máximo cinco días al año. Siempre que se solicite este permiso ha de justificarse la presentación al examen de que se trate.

Se dispondrá así mismo del tiempo indispensable para la presentación a exámenes, entendiéndose como tal el desplazamiento desde su domicilio o centro de trabajo hasta el lugar de la convocatoria y regreso.

En caso de desacuerdo sobre el tiempo necesario para asistir a los exámenes, intervendrá una Comisión con representación de ambas partes para decidir.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, y personal, cuando no se pueda realizar fuera del horario habitual.

h) Por el tiempo indispensable en el transcurso de un año para la asistencia a actos judiciales.

i) Por el tiempo indispensable, hasta un total de treinta horas anuales, para asistir al médico (incluye el médico privado especialista y dentista), o para acompañar al médico a cónyuge, pareja de hecho y familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no se pueda realizar fuera del horario laboral. Estas treinta horas anuales serán para aquellas personas con contratos a jornada completa o a tiempo parcial siempre que sean de jornada superior a 18,75 horas semanales, y por tanto, y en proporción, en los contratos a tiempo parcial de 18.75 horas semanales o inferior, serán quince horas anuales. Si los contratos son de duración inferior a un año, el n.º de horas será proporcional al tiempo trabajado. El tiempo que excediere de las treinta horas anuales deberá ser recuperado y, por tanto, no tendrá la consideración de retribuido. Si el acompañamiento debe realizarse a lugar que diste más de 150 Km de la de residencia del/la trabajador/a, se contará con quince horas anuales más.

j) Por el tiempo indispensable para asistir al médico especialista de la Seguridad Social.

k) Los padres, las madres o los tutores legales tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la FSG generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la FSG podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de la entidad.

l) Por el tiempo indispensable para que los padres, madres o tutores legales puedan acompañar a sus hijos/as a los centros de formación, cuando sean requeridos por el/la responsable educativo del/la menor.

m) Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre son días no laborales para los/las trabajadores/as que están bajo la aplicación del presente Convenio. Si los indicados días fuesen sábado, domingo o festivo se disfrutarán el viernes anterior o el día hábil anterior.

Artículo 20. *Lactancia y conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, o acogimiento, los/las trabajadores/as, por lactancia del menor hasta que éste cumpla los doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la jornada, pudiendo realizar jornada continua durante este periodo, o sustituirlo por quince días naturales consecutivos por nacimiento y cuidado de menor, correspondientes a la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

En caso de que la coincidencia de varias personas para realizar la jornada continuada en un dispositivo, centro o departamento pueda afectar a las necesidades de trabajo, el/la responsable de los/las trabajadores/as junto con el Departamento de Recursos Humanos deberán establecer turnos rotatorios de forma que, equitativamente, se disfrute de esta jornada continuada por los/las trabajadores/as hasta el cumplimiento de los doce meses del hijo/a. Si como consecuencia de los turnos rotatorios que se

estableciesen dicha reducción de jornada no pudiese ser disfrutada en el plazo de los doce meses desde el nacimiento del hijo/a, ésta podrá disfrutarse pasado dicho periodo.

Se entiende que a los efectos de lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores la reducción de un octavo de la jornada completa daría como resultado una jornada en promedio semanal de 33 horas, sobre la jornada semanal ordinaria de 37 horas y 30 minutos.

Adaptación de jornada:

Protocolo para la aplicación de las adaptaciones de jornada solicitadas al amparo de lo previsto artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

Criterio 1: Ámbito de aplicación.

El presente protocolo es de exclusiva aplicación para el caso de concurrencia de dos o más trabajadores/as que se hayan acogido o pretendan acogerse a la adaptación de jornada al amparo de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por concurrencia, a los efectos del presente protocolo, cuando por las concesiones de adaptación de jornada y/o peticiones posteriores o simultáneas de adaptación de jornada de trabajadores/as de un centro de trabajo, dispositivo, departamento, área, unidad o en cualquier ámbito organizacional en el que está estructurada la Fundación Secretariado Gitano se afecta negativamente a las necesidades organizativas, productivas o de servicio.

Criterio 2: Reglas en caso de concurrencia.

2.1 Recibida por parte de la Fundación Secretariado Gitano la solicitud del trabajador/a de acogerse a la adaptación de la jornada de trabajo prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, si se observare la existencia de «concurrencia», de conformidad con lo dispuesto en el Criterio 1, se comunicará motivadamente esta circunstancia al trabajador/a solicitante/s y a la representación de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente, identificando al trabajador o trabajadores con los que se produce «concurrencia».

De no haber representación de los trabajadores en el centro de trabajo esta comunicación se efectuará a un representante del Comité Intercentros.

2.2 Una vez recibida la comunicación de la Fundación Secretariado Gitano por los/as trabajadores/as afectados y la representación de los trabajadores, se abrirá un periodo de mediación por un plazo máximo e improrrogable de siete días naturales en orden a alcanzar un acuerdo entre el representante de los trabajadores y los trabajadores/as afectados.

Dicho acuerdo, que deberá remitirse firmado por el representante de los trabajadores y los trabajadores afectados y deberá solventar, según el criterio de los intervinientes, las causas de concurrencia que se hayan apreciado por parte de la Fundación Secretariado Gitano.

2.3 Transcurrido el plazo de mediación, el representante de los trabajadores deberá comunicar a la Fundación Secretariado Gitano si se ha alcanzó un acuerdo o no y, en caso de acuerdo, los términos del mismo. De no remitirse acuerdo en el plazo de siete días naturales se entenderá a todos los efectos que no ha tenido éxito la mediación.

2.4 Remitido el acuerdo alcanzado entre el representante de los trabajadores y los trabajadores/as afectados, la Fundación Secretariado Gitano estudiará si el mismo salvó o no los motivos de concurrencia en su día apreciados.

– Si por parte de la Fundación Secretariado Gitano se entiende que el acuerdo salva la concurrencia, se procederá a remitir una comunicación, en el plazo de treinta días naturales desde la solicitud de adaptación de jornada, al representante de los trabajadores y los trabajadores afectados validando la concesión de la adaptación de las jornadas de trabajo en los términos acordados.

– Si no hubiese acuerdo o se entendiese que éste no salva los motivos de concurrencia, la Fundación Secretariado Gitano establecerá un régimen de turnos entre los trabajadores/as afectados intentando compatibilizar, en la medida de lo posible, las necesidades de servicio, organizativas o productivas con las adaptaciones de jornada solicitadas o que se estuvieren realizando. Dicha resolución deberá comunicarse a los/as trabajadores/as afectados/as y a su representación legal en el plazo máximo de treinta días naturales desde la petición de adaptación de jornada.

2.5 En la medida de que el presente protocolo puede afectar a adaptaciones de jornada que se hubiesen concedido –tras su entrada en vigor– el contenido del mismo se hará constar en las comunicaciones dirigidas a los/as trabajadores/as a los/las que se concedan las adaptaciones de jornada al objeto de que sean conscientes del carácter condicionado y posibles variaciones de 3 las mismas en el caso de que se produzca una situación de concurrencia en el futuro.

2.6 Si el presente protocolo o los criterios establecidos en el mismo no se considerasen aplicables, total o parcialmente, por los tribunales de justicia, se seguirá un criterio estrictamente temporal en caso de concurrencia para la concesión o denegación de las adaptaciones de jornada, concediéndose las adaptaciones de jornada que, cumpliendo lo previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y pudiendo ser concedidas por la Fundación Secretariado Gitano, hayan sido solicitadas en primer lugar.

2.7 En caso concurrencia entre peticiones de adaptaciones de jornada tras la entrada en vigor de este protocolo con concesiones de adaptación de jornada concedidas con anterioridad a su entrada en vigor, se intentará llegar a un acuerdo de conformidad con lo estipulado en las anteriores reglas. De no alcanzarse el correspondiente acuerdo no se podrá afectar a la adaptación de jornada del trabajador/a que la tuviese concedida. Por parte de la Fundación Secretariado Gitano, a la vista de la no existencia de un acuerdo, se comunicará, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la petición, la resolución correspondiente al trabajador/a solicitante.

Criterio 3: Inaplicabilidad.

Si por parte de los tribunales de justicia se declarase como no ajustados a derecho las reglas establecidas en el Criterio 2 de este documento en caso de concurrencia se procederá a aplicar un criterio temporal para la concesión o denegación de las adaptaciones de jornada.

Artículo 21. *Días de asuntos propios.*

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a seis días de asuntos propios en cada año natural. Para el disfrute de los días de asuntos propios se deberá solicitar por escrito, siempre que sea posible, con una antelación previa de cinco días, de entre los cuales debe haber tres días laborales, a la persona responsable del/la trabajador/a o coordinador/a del equipo y ser debidamente autorizados por éste/a. Habrán de ser comunicados y registrados por los canales establecidos por la FSG en cada momento.

Cuando alguien solicite un día de asuntos propios, debido a algún hecho imprevisto que le imposibilite solicitarlo con los cinco días que marca el artículo, el interesado procurará ponerse en contacto, de algún modo fehaciente, con su responsable, para informarle de ello y solicitarle su autorización. Siempre que medie más de 24 horas desde la solicitud hasta el disfrute del mismo, la petición y la autorización deberán ratificarse por el Portal del Empleado.

En caso de que el/la responsable no conteste vía el portal del empleado rechazando la solicitud hasta doce horas antes del disfrute, se entenderá de forma positiva la concesión del día de asuntos propios, siempre y cuando el dispositivo o departamento quede debidamente atendido dicho día por el resto de compañeros/as del equipo.

Solo podrá ser denegado su disfrute cuando necesidades de trabajo o acumulación de peticiones lo impidan.

Estos días no son vacacionales, por lo que no podrán acumularse a períodos vacacionales.

Los/las trabajadores/as vinculados por un contrato de trabajo de duración inferior a un año disfrutarán de los días de asuntos propios proporcionales a la duración de su contrato de trabajo en el correspondiente año.

Artículo 22. Excedencia con derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Los/las trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año podrán disfrutar una excedencia no retribuida de una duración mínima de un mes y máxima de seis meses consecutivos, causando baja en la Seguridad Social. No será posible fraccionar el período de excedencia.

La solicitud de la excedencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar. Asimismo, deberá solicitarse la reincorporación con un preaviso de al menos 15 días naturales. De no mediar el preaviso correspondiente se denegará la reincorporación.

Para el disfrute de este permiso se requerirá la previa comunicación al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días justificando los motivos de la solicitud. El Departamento de Recursos Humanos valorará la solicitud, autorizando o denegando el permiso. Para la autorización o denegación del permiso solicitado se tendrá en cuenta la situación personal concreta del/la trabajador/a, la causa invocada y las necesidades de trabajo.

Independientemente de la duración del permiso que se solicite solamente se podrá disfrutar una vez cada dos años, contados a partir de su reincorporación.

En este supuesto, la FSG podrá suscribir un contrato de interinidad para suplir a la persona a la que le sea concedida la excedencia.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

Ambas partes acuerdan, al concurrir causas económicas, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, el complemento de incapacidad laboral se devengue de la siguiente forma y cuantías y no conforme dispone el artículo 52 del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social, una vez que éste resultare de aplicación:

Los/las trabajadores/as en situación de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, siempre y cuando el/la trabajador/a tenga cotizados los 180 días que la ley establece, tendrán derecho a que la entidad les complemente la prestación económica que pueda corresponderles hasta el 100 por 100 de su salario, desde el primer día de incapacidad temporal hasta el noveno día. Los tres primeros días de enfermedad común o accidente no laboral tendrán derecho a que la entidad abone hasta el 100 por 100 del salario, siempre y cuando aporten justificante médico.

Los/las trabajadores/as en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo tendrán derecho a que la entidad les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su salario, siempre y cuando aporten justificante médico.

Artículo 24. Anticipos de sueldo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Este derecho queda supeditado a que haya disponibilidad presupuestaria según la situación de tesorería.

No podrán solicitarse más de 4 anticipos por trabajador/a y año.

Artículo 25. Préstamos.

Con independencia de los anticipos de sueldo previstos en el artículo anterior cada trabajador tendrá derecho a un préstamo por el importe máximo de una mensualidad y por una única vez cada año.

Para poder solicitarlo, como mínimo se deberá haber devengado el total de dicho importe.

Dicho préstamo deberá amortizarse en un plazo máximo de cuatro meses y siempre antes de la conclusión del contrato de trabajo. No podrán solicitarse nuevos préstamos mientras no se hayan amortizado los anteriores que se hubiesen concedido.

La petición de préstamos se efectuará al Departamento de Recursos Humanos con un mínimo de siete días de antelación a la fecha para la que se solicite su abono efectivo.

La Fundación Secretariado Gitano podrá denegar este préstamo cuando las circunstancias económicas no lo permitan.

Si finalizara la relación laboral con un/a trabajador/a a quien se le ha prestado salario, la Fundación Secretariado Gitano podrá descontar de su liquidación la parte del préstamo que no hubiere amortizado en ese momento.

CAPÍTULO VI**Estructura de clasificación laboral****Artículo 26. Clasificación laboral.**

La Comisión creada al efecto para el Estudio de la Clasificación Laboral elaboró un Documento de Clasificación Laboral de la FSG, con enumeración de las categorías que configuran cada grupo o subgrupo profesional, las definiciones funcionales de referencia para cada categoría, así como los requerimientos precisos para el desarrollo de la prestación laboral para cada categoría profesional, quedando la misma como sigue. No obstante, conforme a la Disposición Transitoria de este Convenio, estando en proceso de negociación por la Dirección de la Fundación y la representación de las personas trabajadoras el nuevo documento de clasificación profesional, se seguirá aplicando la clasificación profesional del III Convenio Colectivo de la Fundación Secretariado Gitano y recogida en los artículos 26, 30, 32 y 33 del presente Convenio, hasta la aprobación y publicación de la nueva, salvo lo relativo al paso a la categoría de experto/a (variable 5 del párrafo 2 y párrafo 4) de los criterios de promoción vertical del art. 30 por estar condicionado a la aprobación del nuevo modelo de clasificación laboral y los criterios que en ella se establezcan.

Grupos Profesionales:

Agrupan unitariamente los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales, la formación y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Serán los siguientes:

- Grupo 1. Directivos/as.
- Grupo 2. Mandos Intermedios.
- Grupo 3. Técnicos/as.
- Grupo 4. Auxiliares.

Competencias generales:

Se definen por su pertenencia a un grupo profesional, y recogerá de manera no exhaustiva, las funciones propias de las mismas.

Los criterios que se tendrán en cuenta para la pertenencia a un grupo profesional u otro dependerán de la ponderación de las siguientes competencias:

Comunes a todos los grupos profesionales:

1. Conocimientos y experiencia:

Se requiere estar en posesión de una formación académica mínima, o contar con una formación homologada o habilitación profesional equivalente, de Diplomatura o Grado, para los Grupos 1 y 2; Ciclo Formativo de Grado Superior para el Grupo 3; y ESO para el Grupo 4; además de conocimientos específicos y especializados de su ámbito profesional, debidamente acreditados.

Es necesaria una experiencia mínima, debidamente acreditada dentro de la propia entidad o en entidades afines, de 5, 3 o 1 año, en los Grupos 1, 2 o 3-4, respectivamente, en el ejercicio de la actividad profesional, siendo ampliables a 8, 5 o 2, respectivamente, en el caso de carecer de la formación académica o equivalente requerida. En este último caso, deberá poder verificarse a través de pruebas específicas que dicha experiencia ha permitido la adquisición de las capacidades requeridas para el puesto.

Exige la comprensión y dominio de los fundamentos teóricos y prácticos correspondientes a los niveles académicos señalados, así como de evaluación de las repercusiones de su trabajo a nivel organizativo o económico, en el desempeño de las funciones específicas de su ámbito de trabajo.

Asimismo se deberá contar con suficientes aptitudes (conocimientos/habilidades) y actitudes contrastadas para trabajar en un contexto intercultural. Además se deberá contar con un buen conocimiento de la cultura y la realidad social actual de la Comunidad Gitana que, en caso de no contar con ella, deberá adquirirse al incorporarse a la FSG, y para la que la Fundación ofrecerá los medios necesarios.

2. Responsabilidad y compromiso:

Desempeñar las tareas con dedicación, cuidando cumplir tanto con los plazos como con la calidad requerida, aspirando a alcanzar los mejores resultados posibles en el desempeño de su labor y estando dispuesto a asumir las consecuencias de la gestión y el desarrollo de las tareas que le son propias.

Tener una adecuada integración en el equipo de trabajo, compartiendo las consecuencias de los resultados con todos los involucrados en el desarrollo de los programas y actividades encomendadas, mostrando respeto a los/as compañeros/as y sus capacidades.

Disposición para tener un alto grado de implicación tanto en el desarrollo de las tareas asignadas, como en otras transversales que afectan al conjunto de la entidad, priorizando el buen servicio y trato a las personas bajo su mando y/o con los participantes en los programas y servicios.

Tener una buena actitud y un profundo sentido del compromiso con la misión, visión valores y principios de la Entidad.

3. Complejidad:

Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que se desarrolla, así como por el seguimiento de las políticas definidas y los objetivos generales establecidos por la entidad.

Capacidad para interrelacionar distintos elementos en su ámbito de trabajo y de éste con otros ámbitos de la FSG.

Una adecuada asunción de las tareas que corresponden a su categoría, en la solución de las incidencias y problemas, y en la gestión del tiempo y de los recursos materiales.

Correcta aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización o derivados de la propia actividad que se desarrolla.

4. Iniciativa y autonomía:

Actitud permanente de anticiparse a los acontecimientos en el ejercicio de su actividad, con una visión a corto, medio y largo plazo. Predisposición a actuar de forma proactiva proponiendo mejoras y haciendo contribuciones significativas, sin esperar a que se presente un problema concreto.

Flexibilidad para visualizar los cambios como oportunidades, siendo capaz de valorar las principales consecuencias de una decisión a corto plazo, tomando decisiones en momentos de crisis y aportando distintos enfoques, perspectivas y soluciones para afrontar una situación.

Respuesta ágil, rápida, y de forma clara y simple, asegurando un efectivo cumplimiento de las instrucciones marcadas o de las decisiones tomadas y concretándolas en la práctica cotidiana.

Capacidad de definir objetivos y resultados. Búsqueda y creación de nuevas oportunidades o soluciones a los problemas, procurando evitarlos y poniendo sobre aviso a los/as responsables y compañeros/as sobre los riesgos que pueden conllevar.

Competencias específicas:

Comunes a los grupos profesionales 1 y 2:

5. Mando/gestión de equipos:

Competencia para dirigir (Gr1), coordinar/tutorizar (Gr2) y gestionar personas y equipos. Supone:

Poseer conocimientos, habilidades e instrumentos para gestionar equipos multidisciplinares, interculturales y flexibles, capaces de trabajar de manera cohesionada y orientados a resultados. Aprovechar claramente la diversidad (heterogeneidad) de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el desarrollo de las actividades y programas.

Establecer y definir objetivos claros de desempeño y las correspondientes responsabilidades de cada uno de los miembros. Organizar eficientemente el trabajo, delegando o repartiendo tareas y responsabilidades de acuerdo con las situaciones y las características del grupo de trabajo y combinando adecuadamente necesidades, personas y tiempos.

Identificar, adquirir y mejorar sus competencias y las de los miembros de su equipo: Diagnosticando bien sus fortalezas y debilidades, el estado del equipo y sus miembros, y facilitando su crecimiento; Empezando acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás; Facilitando la formación y el intercambio de experiencias en el trabajo que sirvan para adquirir nuevas capacidades o habilidades.

Actitudes de motivación por el aprendizaje y la formación propia y de los demás; de retroalimentación positiva de comportamientos concretos, corrigiendo, en su caso, sin desacreditar; de escucha y respeto a los puntos de vista, recomendaciones o sugerencias de los demás; de confianza en las habilidades de sus colaboradores y de sus capacidades para tomar las decisiones correctas en su ámbito de decisión.

6. Pensamiento estratégico:

Habilidad para comprender rápida y coherentemente los cambios del entorno, las oportunidades del sector y las amenazas competitivas.

Adecuada percepción de las fortalezas y debilidades de la propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica a medio-largo plazo.

Capacidad para detectar nuevas oportunidades de mejora del desarrollo de las actividades y programas de la organización, y realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores.

Buena gestión de la diversidad y amplitud de las relaciones y contactos profesionales en su ámbito de responsabilidad y especialización.

Capacidad para interrelacionar la visión global con la intervención local y de articularlo en un todo coherente, concretando las ideas y propuestas en estrategias de acción sencillas, claras y coherentes.

Competencias funcionales:

Agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de funciones y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio, o rama de actividad profesional.

En ellas distinguiremos:

Competencias funcionales genéricas: que describirán las correspondientes a cada puesto.

Competencias funcionales específicas: que describirán las correspondientes a cada perfil, dentro de cada puesto. Perfil entendido como grupo de posiciones que realizan unas tareas concretas y diferentes de otro grupo de posiciones en el mismo puesto.

Estas se definirán en un documento adjunto al sistema de clasificación laboral, que será publicado en la Intranet de la entidad, no formando parte del texto del Convenio colectivo.

Clasificación por grupos y puestos:

Grupo 1. Directivos/as

- 1.A Director/a Departamento.
- 1.B Director/a Territorial.
- 1.C Director/a Adjunto/a.

Grupo 2. Mandos intermedios

- 2.A Responsable de Territorio/Área/Unidad/ (I-II-III).
- 2.B Coordinador/A (I-II-III).
- 2.C Tutor/a de Itinerario (I-II-III).
- 2.D Otros Responsables.

Grupo 3. Técnicos/as

- 3.A Técnico/a de Departamento/Área.
- 3.B Técnico/a de Intervención.
- 3.C Otros Técnicos/as de Intervención.

Grupo 4. Auxiliares

- 4.A Auxiliar Intercultural.
- 4.B Auxiliar Administrativo/a.
- 4.C Otro Personal Auxiliar.

Definición de competencias funcionales genéricas por grupos y puestos:

Grupo 1. Directivos/as

- 1.A Director/a Departamento.
- 1.B Director/a Territorial.
- 1.C Director/a Adjunto/a.

Son los puestos con mayor amplitud y heterogeneidad en la gestión de los proyectos (recursos económicos y humanos, actividades, funciones y objetivos integrados y diversos), con mayor impacto en los objetivos generales de la organización.

Tiene como funciones principales el desarrollo de la estrategia de la entidad así como participar en la elaboración de las políticas y directrices de la misma.

Son los responsables de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades propias de la entidad, para conseguir la correcta aplicación de las políticas y directrices.

Cabe definir las siguientes funciones por puestos:

1.A Director/a de Departamento.

Función 1. Planificación estratégica y operativa.

Participar en la definición y puesta en común de líneas estratégicas y acciones con la Dirección y las diferentes Direcciones Territoriales.

Establecer la estrategia a seguir en el Departamento, dentro del marco del Plan Estratégico General de la Entidad, marcando las directrices a seguir en cada Comunidad Autónoma y en cada Localidad, en cada ámbito de actuación.

Diseñar procedimientos y programas, coordinar su ejecución, realizar su evaluación, divulgación y elaboración de informes y memorias.

Función 2. Supervisión, seguimiento y coordinación del Departamento y de los territorios.

Realizar un seguimiento y evaluación anual del cumplimiento de los objetivos de cada uno de los programas o actuaciones y proponer y consensuar con la Dirección Territorial de cada territorio la concreción de los objetivos en cada comunidad autónoma/localidad.

Realizar la supervisión de la actividad y el seguimiento de los programas de los territorios: Realizar la transferencia de la planificación estratégica del Departamento a los territorios, establecer directrices y objetivos de cada programa o actuación, definir prioridades, prestar asistencia técnica, evaluar el proceso de planificación territorial y realizar el control presupuestario, consensuando líneas de mejora para la consecución de los objetivos de cada territorio, todo ello en estrecha colaboración con las Direcciones Territoriales.

Supervisar la implementación y utilización de procedimientos, herramientas e instrumentos para una mejor y más eficaz gestión técnica y económica de las acciones y programas en los territorios.

Función 3. Gestión del Departamento, Áreas y/o Unidades.

Planificar y coordinar el equipo del Departamento y, en su caso, de las Áreas o Unidades que puedan depender del mismo, asignando y supervisando funciones, estableciendo prioridades y supervisando los procesos/procedimientos de gestión de los mismos.

Llevar a cabo la selección y contratación de personal. En cuanto a las relaciones laborales: velar por el cumplimiento y aplicación de la normativa laboral, tomar decisiones en materia de faltas, despidos, presentación de expedientes, etc. de las personas a su cargo. Formar y velar por el desarrollo de sus colaboradores, así como valorar su rendimiento.

Asegurar el cumplimiento de los procedimientos y la normativa establecidos.

Supervisar la gestión económica del Departamento, la implementación y utilización de herramientas e instrumentos para la mejor y más eficaz gestión técnica y económica de las acciones y programas por el equipo del Departamento.

Función 4. Acción y representación institucional.

Asumir la representación institucional en cuanto a los programas y ámbitos de actuación dependientes del Departamento y coordinar con los/as Directores/as Territoriales aquellas acciones institucionales que se lleven a cabo en el ámbito de la Comunidad Autónoma, acompañándolos si la situación lo requiere.

Asumir y/o coordinar la participación a nivel estatal en plataformas, foros, redes, etc. relacionadas con el ámbito del Departamento.

Acción institucional para la prospección y mantenimiento de Convenios/programas y la consecución de nuevas líneas de financiación o programas a nivel estatal. Apoyo y acompañamiento en dichas acciones a nivel autonómico, a los/as Directores/as Territoriales.

Función 5. Toma decisiones, devolución de consultas.

Ejercer la toma de decisiones sobre todos aquellos aspectos que corresponden al Departamento.

Responder puntualmente a las consultas realizadas desde el Patronato, la Dirección General y las Subdirecciones Generales, y ofrecer orientaciones y directrices a los miembros del Departamento, Áreas y/o Unidades en orden a un mejor y más eficaz cumplimiento de la misión de la entidad.

Función 6. Acciones específicas de refuerzo a proyectos y programas.

Llevar a cabo investigaciones, diseño de metodologías y desarrollo de iniciativas (formaciones, estudios, herramientas, etc.) que puedan apoyar y mejorar la intervención y la gestión de la Entidad en los programas/proyectos desarrollados.

1.B Director/a Territorial.

Función 1. Planificación estratégica y operativa.

Participar en la definición y puesta en común de líneas estratégicas y acciones con la Dirección y los diferentes Departamentos.

Establecer, con los Departamentos y el equipo de coordinadores provinciales/locales del territorio, la estrategia a seguir en el mismo en el marco del Plan Estratégico General de la Entidad, priorizando las acciones a realizar en los diferentes ámbitos.

Función 2. Supervisión, seguimiento y coordinación del territorio.

Planificar y coordinar las acciones realizadas en el territorio a nivel general, así como realizar el seguimiento y la supervisión de las acciones realizadas a nivel provincial/local.

Función 3. Acción/representación institucional.

Representar institucionalmente a la FSG ante organismos públicos y privados en actos y reuniones; participar en Comisiones, redes y plataformas a nivel de CC.AA./país extranjero; coordinar la política general de la entidad, la comunicación interna y externa y la relación con los MCS en el territorio.

Función 4. Gestión de personas.

Aplicar la política de RRHH de la FSG (Convenio, régimen disciplinario, horarios, ausencias, normas...) en el territorio; realizar los procesos de selección de personal del territorio y la gestión del rendimiento de los/as coordinadores/as; Autorizar/proponer la formación interna del personal; Supervisar la aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales; Resolver los incidentes críticos y/o conflictos laborales conjuntamente con el Departamento de RRHH.

Función 5. Gestión de recursos económicos y materiales.

Elaboración y control del presupuesto anual conjuntamente con la Dirección de la entidad; supervisión del cumplimiento de la normativa legal aplicable al territorio; supervisión de las justificaciones y memorias de actividad a presentar; recogida de las demandas de los equipos a nivel de medios y supervisión del uso e inventario de los mismos.

Buscar nuevas fuentes de financiación pública y privada que permitan el crecimiento y ampliación de las actividades de la entidad en el territorio.

Función 6. Participación en la dirección y relación con los Departamentos y territorios.

Participar en las decisiones a tomar por la Dirección General de la entidad; asegurar la colaboración con los Servicios Centrales de la Entidad, así como canalizar las quejas, propuestas y sugerencias que puedan generarse en el territorio.

Mantener relaciones fluidas y periódicas con los Departamentos y los homólogos de otros territorios, en orden a propiciar el intercambio de ideas y experiencias y la mejora del funcionamiento del conjunto de la entidad.

1.C Director/a adjunto/a.

Función 1. Apoyo a la Dirección Territorial o de Departamento correspondiente.

Colaborar en la realización de las diferentes funciones asignadas por la Dirección Territorial o de Departamento.

Función 2. Acción/representación institucional.

Asumir, por delegación de la Dirección Territorial o de Departamento correspondiente, las funciones de representación que le fuesen encomendadas.

Grupo 2. Mandos Intermedios

2.A Responsable de Territorio/Área/Unidad (I-II-III).

2.B Coordinador/a (I-II-III).

2.C Tutor/a de Itinerario (I-II-III).

2.D Otros responsables.

Son los puestos que diseñan y ponen en marcha los proyectos y programas técnicos definidos en los objetivos de la organización o bien en las áreas de soporte a los mismos con gran amplitud y heterogeneidad en cuanto a la gestión de los proyectos, atendiendo a los recursos económicos y humanos de los mismos, debe canalizar la visión y la estrategia de la entidad, asumir los objetivos corporativos, es a ellos a quienes les corresponde planificar, ejecutar y controlar a los equipos y conseguir que lleven a cabo una actuación orientada a las metas. Además, su perfil, frecuentemente, es el de alguien que conoce muy bien su área de actividad, por ello es requerido no solamente como gestor de sus equipos, sino por la amplitud de sus conocimientos.

Cabe definir las siguientes funciones por puestos:

2.A Responsable de Territorio/Área/Unidad (I-II-III).

Responsable de Territorio.

Función 1. Asistencia técnica a proyectos o programas.

Una vez convocada la convocatoria del programa, asesorar técnicamente acerca de la viabilidad del proyecto al Director/a Territorial. En caso de presentarse la propuesta, proporcionar información que enriquezca el desarrollo de la propuesta del proyecto y coordinar la recopilación de los requerimientos técnicos para la presentación del proyecto, si necesario. Verificar el cumplimiento de una serie de criterios en el diseño, acompañar al Director/a Territorial en la negociación técnica sobre la viabilidad del proyecto con la administración.

Función 2. Supervisión técnica de proyectos o programas.

Una vez concedido el proyecto, verificar el programa comprobando los requisitos para su desarrollo, coordinar desde el Departamento a las Direcciones Territoriales en cuanto a los procedimientos técnicos de gestión, facilitando las herramientas específicas, autorizando a cada una de las áreas implicadas para la realización de su procedimiento de gestión específico (contratación de personal, justificaciones, gestión económica, gastos, etc.) y supervisando la realización de cada uno de las acciones autorizadas, si necesario. Prestar soporte continuado a la Dirección Territorial y, en caso de existir incidencias en cuanto al procedimiento de gestión, apoyar y facilitar su ejecución.

Función 3. Acción/representación institucional.

Apoyar al Director/a Territorial en las negociaciones técnicas, o asumir la representación institucional por delegación del Director/a de Departamento, en determinados territorios y circunstancias. Participar en alianzas, en especial con las organizaciones, instituciones cofinanciadoras, especializadas, públicas y privadas para la negociación de recursos económicos principalmente. Prestar soporte técnico al Departamento Internacional en las actividades llevadas a cabo en la Unión Europea.

Función 4. Acciones específicas de refuerzo a proyectos/programas.

Llevar a cabo investigaciones, diseñar y desarrollar acciones transversales: formaciones, estudios, herramientas, proyectos/programas, etc. que puedan apoyar y justificar la intervención de la Entidad en los programas/proyectos presentados.

Responsable de Área/Unidad.

Función 1. Planificación del Área/Unidad.

Analizar las necesidades del Área/Unidad, y en base a dichas necesidades, al Plan Estratégico y la Planificación anual de la FSG, elaborar la Planificación del Área/Unidad junto con la Subdirección General o la Dirección de Departamento correspondiente: establecer objetivos y acciones asignando recursos (presupuesto económico, equipo humano, infraestructura, etc.) y, en su caso, definir indicadores de medición, adaptar las planificaciones en función de las modificaciones que pudieran surgir (estratégicas, económicas, etc.), y realizar un seguimiento del cumplimiento de la planificación del Área/Unidad.

Función 2. Coordinación de programa/s.

Diseñar las acciones de los programas según el formato solicitado (modelo de subvención, Convenio, etc.), establecer objetivos, definir las acciones y sus indicadores de evaluación. Planificar la puesta en marcha de cada uno de los proyectos conforme a los recursos económicos, humanos, materiales, etc.

Coordinar infraestructuras y medios: Buscar los recursos necesarios y asignarlos al programa correspondiente, buscando la optimización de los mismos.

Coordinar la gestión de recursos económicos y administrativos: Asignar presupuestos a los recursos utilizados en el/los programa/s, llevando una supervisión de los mismos. Supervisar y evaluar el desarrollo del/os programa/s (reuniones de coordinación). Elaborar memoria/s técnica/s y supervisar memoria/s económica/s.

Función 3. Representación/acción institucional.

Asumir la representación institucional a nivel del Área/Unidad (comunicación, medios, etc.), por delegación de la Subdirección General o la Dirección del Departamento correspondiente. Asumir la interlocución, tanto a nivel interno (FSG) como externo, de los temas referidos al ámbito de actuación del Área/Unidad.

Establecer vías de colaboración y participar en alianzas con organizaciones públicas y privadas, desarrollar acciones de sensibilización y visibilidad, manteniendo una participación activa en conferencias, congresos, seminarios, redes y asociaciones profesionales. Negociar con las administraciones públicas y otras entidades financiadoras recursos económicos para el Área/Unidad.

Función 4. Gestión y coordinación de los RR.HH. (Solo para Responsables de Área).

Definir, asignar funciones y prioridades, y establecer los protocolos de coordinación en los programas (reuniones, informes, etc.) dentro del equipo del Área/Unidad.

Trasladar las necesidades de contratación a la Dirección, realizar la selección de personal con la Subdirección General o la Dirección del Departamento correspondiente, y realizar la valoración de rendimiento anual de los miembros del equipo. Detectar necesidades formativas y facilitar las mismas en coordinación con el Departamento de RR.HH. Velar por el cumplimiento y aplicación de la normativa laboral. Traslado a RR.HH. de incidencias relativas al equipo.

Función 5. Gestión de la información y registro de la actividad.

Cumplir y hacer cumplir los procedimientos y protocolos de actuación establecidos en la entidad.

Recoger la información necesaria para el correcto desarrollo de los procesos de seguimiento, y registro de la actividad del/os programa/s del Área/Unidad, a través de los instrumentos habilitados para ello. Volcado periódico de la misma en la Planificación del Área/Unidad.

2.B Coordinador/a (I-II-III).

Función 1. Planificación.

Analizar las necesidades del contexto económico, administrativo, organizativo y del grupo destinatario. En base a dichas necesidades, al Plan Estratégico y la Planificación anual de la FSG, elaborar la Planificación en el ámbito correspondiente junto con la Dirección Territorial: establecer objetivos y acciones asignando recursos (presupuesto económico, equipo humano, infraestructura, etc.) y, en su caso, definir indicadores de medición, adaptar las planificaciones en función de las modificaciones que pudieran surgir (estratégicas, económicas, etc.), y realizar un seguimiento del cumplimiento de la planificación.

Función 2. Coordinación de programas.

Diseñar las acciones de los programas según el formato solicitado (modelo de subvención, Convenio, etc.), establecer objetivos, definir las acciones y sus indicadores de evaluación. Planificar la puesta en marcha de cada uno de los proyectos conforme a los recursos económicos, humanos, materiales, etc.

Coordinación de infraestructuras y medios: Buscar los recursos necesarios y asignarlos al programa correspondiente, buscando la optimización de los mismos.

Coordinación económica y administrativa: Asignar presupuestos a los recursos utilizados en los programas, llevando una supervisión de los mismos. Supervisar y evaluar el desarrollo de los programas (reuniones de coordinación). Elaborar memorias técnicas y supervisar memorias económicas.

Función 3. Representación/acción institucional.

Asumir la representación institucional en el nivel correspondiente y en el ámbito de actuación concreto (empleo, educación, inclusión social, etc.). Asumir la interlocución tanto a nivel interno (FSG) como externo de los temas referidos al ámbito de actuación del programa. Establecer vías de colaboración y participar en alianzas con organizaciones públicas y privadas, desarrollar acciones de sensibilización y visibilidad, manteniendo una participación activa en conferencias, congresos, seminarios, redes y asociaciones profesionales. Negociar con las administraciones públicas y otras entidades financiadoras recursos económicos.

Función 4. Gestión y coordinación de los RRHH.

Definir, asignar funciones y prioridades, y establecer los protocolos de coordinación en cada programa (reuniones, informes, etc.) dentro del equipo del programa y, en su caso, entre equipos diferentes.

Trasladar las necesidades de contratación a la Dirección, realizar la selección de personal con la D.T., y realizar la valoración de rendimiento anual de los miembros del equipo. Detectar necesidades formativas y facilitar las mismas en coordinación con el departamento de RRHH. Velar por el cumplimiento y aplicación de la normativa laboral. Traslado a RR.HH. de incidencias relativas al equipo.

Función 5. Gestión de la información y registro de la actividad.

Informar, asesorar, cumplir y hacer cumplir los procedimientos y protocolos de actuación establecidos en la entidad. Recoger la información necesaria para el correcto desarrollo de los procesos de seguimiento, y registro de la actividad de los diferentes programas, a través de los instrumentos habilitados para ello. Volcado periódico de la misma en la Planificación.

2.C Tutor/a de itinerario (I-II-III).

Función 1. Elaboración de Itinerarios base a utilizar con los/as participantes.

En base a las necesidades del contexto económico, administrativo, organizativo de la zona y del perfil de los/as participantes elaborar los itinerarios base a utilizar con los mismos, estableciendo los objetivos y acciones a realizar con cada uno/a en base a los recursos existentes, definiendo los indicadores de medición de los resultados a alcanzar con cada participante, y realizando un seguimiento individualizado del grado de cumplimiento de los mismos de los casos más significativos.

Función 2. Diseño e implementación de las acciones de los itinerarios.

Diseñar las acciones de los itinerarios individualizados según el formato acordado, estableciendo los objetivos, las acciones y los indicadores de evaluación de cada

participante, y ocupándose de la puesta en marcha de los mismos en función de los recursos disponibles y buscando la optimización de los mismos.

Elaborar los informes de progreso en los casos de los participantes más significativos, proponiendo, en su caso, acciones concretas de mejora de la intervención con los mismos.

Función 3. Búsqueda de oportunidades de formación/inserción en el ámbito de las Instituciones públicas.

Tener contactos institucionales a nivel de provincia/zona y en el ámbito de actuación concreto (empleo, educación), a fin de buscar oportunidades de formación e inserción para los/as participantes. Establecer vías de colaboración y alianzas con organizaciones públicas y privadas, y desarrollar acciones de sensibilización y visibilidad para dar a conocer las actuaciones llevadas a cabo y sus resultados.

Función 4. Trabajo en equipo.

Trabajar en estrecha colaboración con el resto del equipo, en la organización y desarrollo de los itinerarios de inserción de los/as participantes, acordando funciones y prioridades, y estableciendo los mecanismos de colaboración en cada itinerario dentro del equipo y, en su caso, entre equipos diferentes.

Trasladar las necesidades de contratación a la Dirección Territorial, planteando las necesidades formativas detectadas por el equipo y las posibles incidencias al Departamento de RRHH.

Función 5. Gestión de la información y registro de la actividad.

Cumplir los procedimientos y protocolos de actuación establecidos en la entidad en relación a los programas y actuaciones a desarrollar. Recoger la información necesaria para el correcto desarrollo de los procesos de seguimiento, y registro de la actividad de los/as diferentes participantes, a través de los instrumentos habilitados para ello. Volcado periódico de la misma en las correspondientes bases de datos.

2.D Otros responsables.

Director/a de Experiencias Mixtas de Formación-Empleo.

Funciones:

Las funciones del puesto de Director/a de Experiencias Mixtas de Formación-Empleo serán las que vengan definidas por la Administración Pública correspondiente.

Grupo 3. Técnicos/as

3.A Técnico/a de Departamento/Área.

3.B Técnico/a de Intervención.

3.C Otros Técnicos/as de Intervención.

Son puestos con autonomía para ejecutar y realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos.

Exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos así como la evaluación de las repercusiones de su trabajo a nivel organizativo o económico.

Son los puestos que ejecutan los proyectos y programas técnicos definidos en los objetivos de la organización o bien en las áreas de soporte a los mismos.

Tienen responsabilidad completa sobre la ejecución y gestión de programas, áreas de trabajo, gestión de recursos y ejecución de las acciones previstas. Gestionan y

resuelven las incidencias técnicas en los centros de trabajo de la FSG y con las instituciones, en relación a los programas y sus participantes.

Cabe definir, entre otras, las siguientes funciones por puestos:

3.A Técnico/a de Departamento/Área.

Función 1. Planificación y soporte.

Prestar soporte dentro del Departamento/Área y apoyar a la Dirección del mismo. Analizar la legislación que pueda afectar a los proyectos y participar en la elaboración del plan del Departamento/Área.

Función 2. Elaboración de informes y materiales.

Elaborar informes de viabilidad de proyectos u otras tareas específicas de cada caso y elaborar materiales técnicos.

Función 3. Asistencia técnica.

Realizar la asistencia técnica a proyectos. Elaborar y gestionar los mismos, y analizar las necesidades del Departamento/Área.

Función 4. Captación y/o gestión de recursos y cooperación.

Buscar vías de financiación. Establecer relaciones de colaboración técnica con entidades u organismos estatales y/o europeos.

Función 5. Asistencia, asesoría y formación.

Prestar asistencia, asesoramiento, formación y apoyo a los/as profesionales del territorio que plantean necesidades.

Función 6. Manejar las técnicas y herramientas ofimáticas e informáticas.

Conocer y usar el ordenador en los niveles establecidos de velocidad y calidad en la escritura, y capacidad para utilizar la totalidad de los equipos de comunicación y reproducción, así como las aplicaciones ofimáticas e informáticas.

Función 7. Gestión documental y de recursos materiales.

Utilizar las técnicas y metodología para desarrollar los procesos de comunicación y archivo documental generados por la actividad de la entidad.

Velar por el correcto uso y conservación del material, cuidando de las dependencias e instalaciones.

3.B Técnico/a de Intervención.

Función 1. Orientación, diseño de itinerarios y programación de actividades.

Orientar a las personas participantes para desarrollar las capacidades que les permitan resolver sus problemas sociales, individuales y/o colectivos, diseñar itinerarios y programar actividades.

Función 2. Impulso de la autonomía y el desarrollo personal.

Promover la facultad de autonomía, adaptación y desarrollo de las personas.

Función 3. Información, relación y coordinación con recursos y servicios.

Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos, empleo, educación u otros ámbitos de intervención, derivando, en su caso, a los/as participantes. Coordinarse con los recursos internos y externos.

Función 4. Análisis y diagnóstico.

Realizar un análisis y diagnóstico de la situación de los/as participantes.

Función 5. Elaboración de informes y registro de la actividad.

Realizar, junto con el resto del equipo y el/la coordinador/a los proyectos, presentar, memorias, informes, etc. Registrar en las diferentes herramientas de gestión los procesos realizados.

Función 6. Gestión de recursos materiales.

Conocer, gestionar y proporcionar los recursos existentes a los participantes, adecuados a su situación, y velar por el correcto uso y conservación del material, cuidando de las dependencias e instalaciones.

3.C Otros Técnicos/as de Intervención.

Las funciones de este puesto, serán las mismas que las del puesto anterior, pero adaptadas específicamente al ámbito de actuación y al desarrollo de las tareas concretas a realizar.

Grupo 4. Auxiliares

4.A Auxiliar Intercultural.

4.B Auxiliar Administrativo/a.

4.C Otro personal auxiliar.

Desempeñan tareas con arreglo a instrucciones previamente establecidas o ejecutan las mismas, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios, contando con la supervisión directa de su responsable.

Personal encargado de tareas que requieren bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía, con formación básica normalmente, y/o con experiencia contrastada para el desempeño de las mismas. Normalmente son puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones, que requieren una supervisión cotidiana de su trabajo.

Cabe definir, entre otras, las siguientes funciones por puestos:

4.A Auxiliar intercultural.

Función 1. Información y difusión de programas y servicios de la FSG.

Difundir información sobre la Entidad preferentemente a la población gitana. Presentar y difundir los servicios y programas de la Fundación a Agentes Externos.

Función 2. Sensibilización y captación de posibles participantes en los programas y servicios.

Visitar las ubicaciones donde se encuentra la población gitana: mercadillos, barrios concretos, asociaciones, iglesias evangélicas, etc. Identificar a las personas clave y proporcionar apoyo y comprensión en su situación socio-laboral particular.

Función 3. Acogida y primer diagnóstico de necesidades de los/as participantes.

Acoger a los/as participantes que vienen por primera vez a la Entidad, proporcionar información completa de los recursos de la misma, recoger los primeros datos personales, familiares, laborales, etc. del mismo y estudiar su perfil de conocimientos, habilidades, etc. Rellenar y actualizar las bases de datos de la entidad.

Función 4. Derivación a otros profesionales de la entidad o a recursos externos.

Derivar al participante al profesional especialista del ámbito correspondiente o directamente al recurso específico de la Entidad adaptado a sus necesidades, e informar de los recursos externos existentes, en caso de que no pueda ser atendido por la FSG.

Función 5. Seguimiento y acompañamiento de los/as participantes en sus procesos.

Realizar un seguimiento de las personas informadas con anterioridad, motivándolas para que hagan uso de los recursos que la Entidad les proporciona.

Función 6. Detección y derivación de posibles casos de discriminación.

Recopilar información sobre posibles casos de discriminación, derivándolos a la persona responsable correspondiente.

4.B Auxiliar Administrativo/a.

Función 1. Apoyo a Departamentos, Áreas y dispositivos.

Apoyar a nivel administrativo al resto de miembros de los Departamentos, Áreas o Dispositivos para las que presten servicio.

Función 2. Gestión de archivos y documentación.

Gestionar archivos y documentación, tanto física como telemática.

Función 3. Alimentación de bases de datos.

Registrar y actualizar información en las bases de datos.

Función 4. Otras funciones administrativas.

Cualesquiera otras funciones de apoyo de carácter administrativo que le sean asignadas.

4.C Otro Personal Auxiliar.

Las funciones de este puesto, serán adaptadas específicamente a los diferentes ámbitos de actuación y al desarrollo de las tareas concretas a realizar en cada uno de ellos.

Función 1. Gestión de documentación y correspondencia.

Efectuar la recogida, entrega, tratamiento, manipulación y clasificación simple de documentación y/o franqueo de la correspondencia. Realizar fotocopias y otras reproducciones, siempre y cuando no suponga una tarea exclusiva.

Función 2. Ofrecer información interna y externamente.

Facilitar información básica de carácter general tanto telefónica como presencialmente.

Función 3. Control y vigilancia de accesos e instalaciones.

Llevar a cabo la apertura y cierre de puertas y control de llaves y de acceso de personal al edificio, recibéndolas y acompañándolas cuando lo soliciten. Conocer, controlar y vigilar el estado de los locales y el funcionamiento de las instalaciones.

Función 4. Revisión y reposición de materiales.

Revisar y reponer los materiales, equipamiento e instalaciones existentes en su edificio. Encender y apagar luces y otras instalaciones que no dispongan de mecanismos automáticos que las regulen.

Función 5. Gestión de recursos materiales y equipamiento.

Realizar el suministro, traslado, montaje y desmontaje de material, mobiliario y equipamiento dentro de las instalaciones y locales de la entidad, utilizando para ello los medios adecuados, exceptuando las mudanzas generales.

Función 6. Limpieza y mantenimiento.

Realizar funciones básicas de mantenimiento y/o limpieza.

Artículo 27. *De la estructura retributiva.*

Las retribuciones para las distintas categorías, puestos y niveles quedan fijadas en las siguientes cantidades para 2022.

Categoría	Puesto	Nivel C	Nivel B	Nivel A	Complementos
Técnico/a experto/a.	Director/a de Departamento. Director/a Territorial.	1.834,91	1.898,30	2.049,28	A: 753,53. B: 745,82. C: 742,58.
Técnico/a experto/a.	Director/a Adjunto/a	1.834,91	1.898,30	2.049,28	A: 511,44. B: 503,73. C: 500,49.
Técnico/a Experto/a.	Responsable de Territorio / Área/ Unidad (I, II, III).	1.823,80	1.887,18	2.038,17	III: 363,10. II: 245,34. I: 165,77.
	Coordinador/a (I, II, III).	1.823,80	1.887,18	2.038,17	III: 255,01. II: 160,28. I: 100,87.
Técnico/a Avanzado/a.	Tutor/a de Itinerarios (I, II, III).	1.823,80	1.887,18	2.038,17	III: 255,01. II: 160,28. I: 100,87.
	Otros Responsables (I,II,III).	1.823,80	1.887,18	2.038,17	Según condiciones del financiador.
	Técnico/a de Dpto./Área. Técnico/a de Intervención. Otros Técnicos/as de Intervención.	1.823,80	1.887,18	2.038,17	
	Responsable de Territorio/Área/Unidad (I,II,III).	1.612,96	1.635,53	1.766,38	III: 363,10. II: 245,34. I: 165,77.
	Coordinador/a (I, II, III).	1.612,96	1.635,53	1.766,38	III: 255,01. II: 160,28. I: 100,87.

Categoría	Puesto	Nivel C	Nivel B	Nivel A	Complementos
Técnico/a Intermedio/a. Técnico/a Básico/a.	Tutor/a de Itinerarios (I,II, III).	1.612,96	1.635,53	1.766,38	III: 255,01. II: 160,28. I: 100,87.
	Otros Responsables (I,II,III).	1.612,96	1.635,53	1.766,38	Según condiciones del financiador.
	Técnico/a de Dpto./Área. Técnico/a de Intervención. Otros Técnicos/as de Intervención.	1.612,96	1.635,53	1.766,38	
	Técnico/a de Dpto./Área. Técnico/a de Intervención. Otros Técnicos/as de Intervención.	1.359,06	1.467,68	1.585,22	
	Auxiliar Intercultural. Auxiliar Administrativo. Otro Personal Auxiliar.	1.087,26	1.174,80	1.268,19	

Esta estructura será aplicable hasta la aprobación de la nueva clasificación laboral y sus cuantías.

La estructura retributiva está constituida por salario base y complementos salariales (14 pagas). El salario base es la parte de la retribución del/la trabajador/a por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, con independencia de los complementos personales o funcionales que en su caso puedan corresponderles. Las retribuciones para los/las trabajadores/as con jornada inferior a la completa serán proporcionales a las fijadas para un/a trabajador/a de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Las personas que ostentando el cargo de director/a, además son Adjunto/as a Subdirección, quedan fuera del ámbito de aplicación de las tablas salariales recogidas en el presente Convenio.

Artículo 28. *Cláusula de revisión salarial.*

Las subidas salariales previstas para el conjunto del periodo serán las siguientes:

- Año 2022: Subida del 1,8%
- Año 2023: Subida del 2,20%.
- Año 2024: Subida del 4,00%
- Año 2025: Subida del 4,00%

Transcurridos los cuatro años para los que se pacta la subida salarial recogida en el presente artículo, y sin necesidad de proceder a la denuncia del Convenio, las partes podrán negociar, en su caso, una posible subida salarial para el/los años/s siguientes. Para llevar a cabo la posible negociación, se creará una Comisión paritaria compuesta por representante de la RLT y de la entidad.

Los incrementos salariales y de complementos anuales pactados en este artículo no serán de aplicación si la Fundación Secretariado Gitano entrase en una situación económica negativa que acredite, objetiva y fehacientemente, la imposibilidad de atender dichas subidas sin poner en riesgo su continuidad o el mantenimiento relevante del nivel de empleo. Ante esta situación la Dirección informará al Comité Intercentros para acordar medidas consensuados, siempre y cuando no afecten a la viabilidad económica de la Entidad

Artículo 29. *Dietas y kilometraje.*

La Fundación Secretariado Gitano abonará a los/las trabajadores/as los conceptos de dietas y kilometraje en las cuantías que sean fijadas por el organismo oficial correspondiente. El cómputo de los mismos se efectuará desde el centro de trabajo de la

persona trabajadora al lugar al que se deba de desplazar para realizar su actividad laboral y su regreso, utilizando para ello el medio más económico o eficiente para el desempeño de su labor.

Se deberá de efectuar una liquidación de gastos en los modelos oficiales de la FSG a tal efecto, aportando los documentos justificativos necesarios que determinen el lugar de desplazamiento y la fecha.

Como regla general, no se admite la deslocalización voluntaria de las personas trabajadoras, salvo casos excepcionales que serán aprobadas por el Consejo de Dirección. Cuando una persona trabajadora solicite deslocalización voluntaria y temporal de su centro de trabajo y esta le sea concedida por el Consejo de Dirección, cobrará los gastos de transporte de sus viajes de trabajo, pero no dietas.

Artículo 30. *Criterios para la incorporación y la promoción de categoría y nivel profesional.*

El sistema de clasificación laboral permite a los/las trabajadores/as tener un recorrido en la Fundación Secretariado Gitano y dentro del mismo puesto de trabajo en función del desempeño de sus funciones y de su experiencia.

Asignación de categoría y nivel profesional a nuevos/as trabajadores/as.

Cuando se contrata a un/a nuevo/a trabajador/a para un determinado puesto, la asignación de categoría y nivel siempre será la inferior, salvo las excepciones que se señalan a continuación.

Si el/la trabajador/a tiene menos de dos años de experiencia laboral previa, relacionada con el puesto de trabajo al que se incorpora, se le asignará la categoría y nivel más bajos correspondientes a ese puesto (aún en los casos en los que el/la trabajador/a vaya a cubrir una baja de alguien que tenía una categoría superior, excepto en los casos de sustitución por nacimiento o cuidado de menor u otras contempladas en la normativa laboral).

Si la experiencia previa, relacionada con el puesto de trabajo al que se incorpora, es igual o superior a dos años y menor de cinco, una vez superado el periodo de prueba en la entidad, como norma general, se le situará en el nivel «B» de la categoría a la que se incorpora.

Si la experiencia previa, relacionada con el puesto de trabajo al que se incorpora, es igual superior a cinco años, y el/la trabajador/a posee las competencias necesarias para asumir las responsabilidades de esta categoría, una vez superado el periodo de prueba en la entidad, como norma general, se le situará en el nivel «A» de la categoría a la que se incorpora.

La asignación de la categoría de Experto, será evaluada por el/la Directora/a Territorial o de Departamento correspondiente, y por el Departamento de Recursos Humanos, debiendo ser valorada y validada por el Equipo de Dirección (Directora/a General y Subdirectores/as Generales).

Criterios para la promoción horizontal (de nivel).

Se entiende por promoción horizontal el derecho de los/las trabajadores/as/as de la FSG a progresar de forma individualizada y en base al reconocimiento de un desempeño positivo de su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, experiencia profesional y cumplimiento de los objetivos establecidos en la Fundación Secretariado Gitano.

El presente sistema de clasificación laboral permite a los/las trabajadores/as/as tener un recorrido en la Fundación Secretariado Gitano y dentro del mismo puesto de trabajo en función del desempeño de sus funciones y de su experiencia.

En cada grupo profesional habrá 3 niveles (en orden de menor a mayor): «C» «B» y «A».

Este nuevo modelo deberá valorar necesariamente la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y la valoración del rendimiento, así como otros méritos en razón de la especificidad de la

función desarrollada y la experiencia adquirida. La valoración del rendimiento deberá realizarse a través de procedimientos fundados en principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y cuyo resultado habrá de ser tenido en cuenta a los efectos de promoción interna en la FSG.

Para el acceso a los distintos niveles de promoción horizontal se han establecido 4 variables necesarias para dicha promoción: una variable determinante será el tiempo que un/a trabajador/a lleva ejerciendo sus tareas en una determinada categoría profesional; otra variable es la del buen desempeño de sus funciones; una tercera es la que hace referencia a la viabilidad económica (puede ser asumida presupuestariamente); y finalmente una cuarta es que la promoción de nivel deberá ser aplicable al conjunto de toda la plantilla, y no estar sujeta a las posibilidades económicas en cada territorio.

Variable 1:

Experiencia en el puesto de trabajo: Para proceder al cambio del nivel C al B, el/la profesional deberá llevar un mínimo de dos años en el nivel C. Para el cambio del nivel B al A, el/la profesional deberá llevar un mínimo de tres años en nivel B. Si se produce un cambio de puesto en la misma categoría, éste no afectará al cómputo del tiempo para su cambio de nivel. Por ejemplo, si un Orientador Avanzado B pasa a desempeñar el puesto de Técnico/a de Intervención Social, no se produce un cambio de categoría y por tanto computa el tiempo desde el momento que accedió a la misma.

Variable 2:

Rendimiento: Para proceder al cambio de nivel, el/la trabajador/a será valorado, según las herramientas disponibles al efecto (fichas de valoración del rendimiento y entrevista de desarrollo). La valoración será realizada por su responsable directo, quien propondrá el cambio (o su denegación) a la Dirección Territorial o de Departamento correspondiente, quien revisa el proceso e informa al Departamento de Recursos Humanos.

Variable 3:

Viabilidad económica: Es viable económicamente (puede ser asumida a nivel presupuestario). En caso de que no sea viable, la fecha de antigüedad del cambio de nivel seguirá siendo la que correspondería al cambio, aunque no haya existido incremento salarial.

Variable 4:

La organización deberá velar para que los cambios de nivel sean aplicables al conjunto de toda la plantilla, no pudiéndose contemplar cambios de nivel en unos territorios y en otros no.

Para dar efecto al cambio de nivel profesional, el Departamento de Recursos Humanos comprobará que se cumplen las 4 variables expuestas (tiempo mínimo de dos años, valoración positiva del rendimiento, viabilidad económica, aplicable al conjunto de toda la plantilla) y procederá a registrar y aplicar el nuevo nivel del/la trabajador/a.

La fecha efectiva de aplicación del cambio de nivel se realizará trimestralmente.

Criterios para la promoción vertical (de categoría).

La promoción de categoría profesional, estará siempre ligada a una asunción de nuevas funciones y a una valoración positiva del rendimiento en el trabajo. En ningún caso el cambio de categoría profesional debe venir determinado por la antigüedad del/la trabajador/a en un puesto.

Los criterios para la promoción de categoría de un/a trabajador/a serán los siguientes:

Variable 1: Propuesta por parte de la Subdirección, Dirección Territorial o de Departamento, apreciando la pertinencia de la promoción.

Variable 2: Asunción de nuevas funciones.

Variable 3: Valoración positiva del rendimiento, que fundamente la propuesta de cambio.

Variable 4: Ser viable económicamente (puede ser asumida presupuestariamente).

Variable 5: Antes de proceder a un cambio de categoría, el/la trabajador/a deberá llevar al menos seis meses en su categoría actual. En el caso del paso a técnico/a experto/a, el tiempo mínimo de experiencia en la categoría de avanzado será de 7 años.

La Subdirección, Dirección Territorial o de Departamento correspondiente propondrá la promoción al Departamento de Recursos Humanos, que confirmará su viabilidad y procederá a registrar y aplicar la nueva categoría profesional del/la trabajador/a.

Como norma general, se procederán a aplicar los cambios de categoría al comienzo del mes siguiente al que se hubiese acordado dicho cambio. Cuando un/a trabajador/a cambia de categoría profesional, se tomará como referencia esa fecha a efectos de computar el tiempo para el posible futuro cambio de nivel profesional.

Los cambios de nivel deberán aplicarse, cuando correspondan, de manera uniforme al conjunto de la plantilla, por lo que su viabilidad dependerá de los presupuestos generales de la entidad, y no de los presupuestos de cada territorio.

Artículo 31. *Sistema de Gestión del Rendimiento.*

La valoración del rendimiento de los/as profesionales se realizará en base al Procedimiento de Gestión del Rendimiento vigente, de cara a poder valorar el trabajo que realizan las personas que trabajan en la Fundación Secretariado Gitano y contribuir al desarrollo profesional de la plantilla.

Dicho Procedimiento, debe cumplir el objetivo de favorecer el encuadramiento de los/las trabajadores/as cuando se incorporan, de modo que conozcan qué competencias y objetivos persigue y qué es lo que la Fundación Secretariado Gitano desea, espera, valora y apoya en los/las trabajadores/as.

Artículo 32. *Complementos de responsabilidad.*

Los complementos se establecen para aquellas personas que tengan responsabilidades sobre equipos, territorios u otros ámbitos funcionales.

Como norma general, habrá tres tipos de complementos: I, II y III.

Para tener un complemento tipo I, se habrán de asumir funciones de acción institucional e incidencia política y diseño, gestión y supervisión de proyectos y programas, o tener a cargo una Unidad o la supervisión de uno o varios territorios. En principio no será necesario tener personal a cargo, o si lo hubiere no podrá ser de más de dos personas.

Para tener un complemento tipo II, se habrán de asumir funciones de acción institucional e incidencia política y diseño, gestión y supervisión de proyectos y programas a nivel local, teniendo personal a cargo de al menos tres personas, o tener a cargo un Área o la supervisión de uno o varios territorios.

Para tener un complemento tipo III, se habrán de asumir funciones de acción institucional e incidencia política y diseño, gestión y supervisión de proyectos y programas a nivel provincial, teniendo personal a cargo de al menos cuatro personas, o tener a cargo un Área o la supervisión de uno o varios territorios.

Los complementos estarán vinculados a la función de responsabilidad según el puesto de trabajo. Están ligados a un alto desempeño de su trabajo y a la necesaria disponibilidad y dedicación al desarrollo de sus funciones.

Solo tendrán vigencia durante el desempeño de dicha responsabilidad. Durante el período en el que tengan vigencia, cotizarán a todos los efectos.

En circunstancias y casos excepcionales, cuando el interés de la Fundación Secretariado Gitano así lo requiera, la dirección podrá hacer excepciones a los procedimientos aquí descritos.

Artículo 33. *Definición de categorías.*

a) Técnico/a Experto/a (nivel C, B o A).

Criterios generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre los Territorios, Departamentos, Áreas o Unidades de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Subdirectores/as Generales, Directores/as Territoriales y de Departamentos, o a Responsables de Territorio o Áreas.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

b) Técnico/a Avanzado/a (nivel C, B o A).

Criterios generales: Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: Consiste en la realización de tareas de complejidades medias y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

c) Técnico/a Intermedio/a (nivel C, B o A).

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de intervención directa y/o apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: Tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

d) Técnico/a Básico/a (nivel C, B o A).

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: Tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Artículo 33 bis. *Plan de Igualdad e igualdad Retributiva.*

El compromiso que la Fundación Secretariado Gitano adquiere a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, además de cumplir con la normativa legal vigente, no persigue sólo un objetivo concreto de acatamiento de la reglamentación, sino que se esfuerza en el convencimiento de que la igualdad de trato entre las personas es la base de unas relaciones sociales humanas.

De tal forma, la Fundación Secretariado Gitano desarrolla su II Plan de Igualdad 2019-2023 en base a la búsqueda de una mejora de la situación de las mujeres en el ámbito laboral de la FSG que redunde en una mejora de su situación personal, familiar y social, teniendo en cuenta en todo momento la situación de los hombres, pues la Fundación Secretariado Gitano no entiende su Plan de Igualdad centrado sólo en las trabajadoras, sino que supone una atención a ambos sexos, concibiendo la implantación del Plan desde esta premisa: la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización, cuya meta supone conseguir un ambiente de trabajo igualitario.

Asimismo, la FSG se compromete a asegurar la transparencia de las retribuciones en el seno de la Entidad y en pos de la igualdad de las mismas ante trabajos de igual valor.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 34. *Principios informadores del régimen disciplinario.*

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las entidades en relación con la plantilla.

Por otra parte, el Código de Conducta de la Fundación Secretariado Gitano recoge el conjunto de políticas que debe observar nuestra entidad para cumplir adecuadamente con la normativa legal y con prácticas que, aun no siendo legalmente exigibles si es necesario contemplar para cumplir con los estándares de responsabilidad social que nuestra organización siempre ha querido mantener.

El Código de Conducta establece las normas de comportamiento responsable que todas las personas integrantes de la FSG deben conocer y cumplir y ayuda a todas las personas a ejercer los comportamientos esperados.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente Convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del/la trabajador/a afectado/a. Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 35. *Graduación de faltas y sanciones.*

Toda falta cometida por los/las trabajadores/as que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

a) Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta dos días, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de treinta días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios/as.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los/las trabajadores/as, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).
10. La falta de aseo y limpieza personal.
11. La vulneración leve del Código Ético y de Conducta establecido por la organización.

b) Faltas graves.

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre seis y ocho días en el período de treinta días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta cuatro días en el plazo de un mes.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras.
7. La vulneración grave del Código Ético y de Conducta establecido por la organización.

c) Faltas muy graves.

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.

8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.

10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

11. El acoso sexual definido en Código Penal.

12. El acoso laboral.

13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

14. La vulneración de forma muy grave del Código Ético y de Conducta establecido por la organización.

15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.

16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

d) Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
Despido.

Artículo 36. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, o del comité intercentros (en el caso de no contar con representación legal de trabajadores/as), para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, o del comité intercentros (en el caso de no contar con representación legal de trabajadores/as), y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de cuatro días hábiles, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del/la trabajador/a expedientado/a.

Transcurrido el plazo de cuatro días hábiles y aunque el comité, los delegados y delegadas, o del comité intercentros (en el caso de no contar con representación legal de trabajadores/as), la sección sindical o el/la trabajador/a no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, o del comité intercentros (en el caso de no contar con representación legal de trabajadores/as), tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la empresa debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 37. *Principios generales.*

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello se han nombrado a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de los/las trabajadores/as en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 38. *Servicios de prevención.*

La entidad cuenta con un servicio de prevención propio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los/las trabajadores/as.

Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

Información y formación de los/las trabajadores/as sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia. Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 39. *Vigilancia de la salud.*

La organización garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe a la Representación Legal de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/las trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 40. *Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

La empresa garantizará de manera específica la protección de los/las trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de Estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los/las trabajadores/as no serán empleados o empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

Artículo 41. *Información y formación en salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la organización deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 42. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los/las trabajadores/as el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello se han nombrado delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley

establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los/as Delegados/as de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 43. *Participación del personal en prevención de riesgos laborales.*

A. Delegados/as de Prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que sea representante de los/as trabajadores/as.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/as Delegados/as de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los/as Delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los/as Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

B. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales y representación colectiva

Artículo 44. *De los/as trabajadores/as y sus representantes.*

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio general. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio. Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio general.

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.
5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del comité de empresa y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien en cada empresa o entidad.
6. Las entidades facilitarán a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien en cada empresa o entidad.

A) Asambleas.

Los/as trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio. Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la Dirección de la empresa las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

B) Comité Intercentros.

Funcionamiento del comité intercentros.

El comité intercentros de la Fundación Secretariado Gitano es el órgano de representación colegiado cuyo ámbito de actuación y competencias con carácter exclusivo y excluyente serán:

- La negociación del Convenio colectivo.
- Negociación colectiva.

Actuar como representación de los/las trabajadores/as en aquellos centros de trabajo que carezcan de representación.

Siempre que afectare a varios centros de trabajo o un centro o centros de trabajo sin representación legal de los/las trabajadores/as:

- a) Toda materia objeto de negociación colectiva.
- b) Expedientes de regulación de empleo.
- c) Las materias señaladas en los artículos 39, 40, 41, 47 apartados 1) a 3) y 64.5 apartados a) a f) del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 47 apartados 1) y 2) del Estatuto de los Trabajadores el Comité Intercentros asumirá la representación de los/las trabajadores/as en el centro o centros de trabajo sin representación legal de los mismos, siempre y cuando los/las trabajadores/as de estos centros de trabajo no hubiesen ejercitado su derecho a ser representados de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afecten a varios centros de trabajo, deban ser tratadas con carácter general.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los/las trabajadores/as.

El número de miembros del Comité Intercentros será de nueve. Sus miembros serán designados por y entre los componentes de los distintos comités de centro y delegados de personal, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales. Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del comité intercentros.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán un crédito horario adicional de diez horas mensuales al que disfrutaren por su condición de miembros de comité de centro o delegados de personal. En este cómputo no se tendrá en cuenta el tiempo que se emplearen en las reuniones de negociación de Convenio colectivo con los representantes de la Fundación Secretariado Gitano. Hasta un total de cuarenta horas mensuales del crédito horario podrán ser acumuladas en uno o varios de los miembros del comité intercentros, previa comunicación a la Fundación Secretariado Gitano, para el caso de que fuesen precisos desplazamientos de sus miembros entre comunidades autónomas.

El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento, eligiendo entre sus miembros un presidente y un secretario, debiendo elaborar un reglamento de funcionamiento cuya copia deberá remitir a la Fundación Secretariado Gitano.

Las reuniones y acuerdos que por negociación colectiva o cualquier otro asunto de competencia del comité intercentros tuviesen que realizarse con los representantes de la Fundación Secretariado Gitano se realizarán por tres de sus miembros que fueren designados al efecto por la totalidad de los miembros del Comité Intercentros.

Como órgano colegiado será válida cualquier comunicación, notificación, información o entrega de documentación que la Fundación Secretariado Gitano realizare a uno de los miembros del Comité Intercentros.

La Fundación Secretariado Gitano dotará una partida en sus presupuestos anuales para ser utilizada en las necesidades de viaje, manutención y alojamiento de los miembros del Comité Intercentros. A estos efectos, la Fundación Secretariado Gitano y el comité intercentros formalizarán un acuerdo anual donde se establezca el monto de dicha partida presupuestaria. Los gastos de transporte, alojamiento y manutención que se generen por los miembros del Comité Intercentros se abonarán por la Fundación Secretariado Gitano de conformidad con los procedimientos y criterios generales de aplicación a todos los/las trabajadores/as.

Disposición adicional primera.

Será parte integrante del presente Convenio colectivo la o las cláusulas, artículos, disposiciones o acuerdos que identificasen o definiesen los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos temporales, correspondientes al Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o acuerdo marco de igual ámbito que fuere aprobado dentro del ámbito funcional al que está afecta la Fundación Secretariado Gitano.

Disposición adicional segunda.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3 c) y e) del Estatuto de los Trabajadores las partes, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre las que no hayan alcanzado un acuerdo en relación a las materias a las que se refiere el citado artículo y apartados, someterán la cuestión a un arbitraje, de equidad o de derecho, según la naturaleza de la cuestión sometida a su consideración, designando tres árbitros por acuerdo. En caso de desavenencia en la designación, cada parte designará un árbitro y el tercero será consensuado, o designado por sorteo entre los propuestos por cada parte. Solución de Conflictos: Las partes se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) de 10/12/2020 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 23 de diciembre de 2020, o acuerdo que lo sustituya.

Disposición transitoria.

Estando en proceso de negociación por la Dirección de la Fundación y la representación de las personas trabajadoras el nuevo documento de clasificación profesional, se seguirá aplicando la clasificación profesional del III Convenio Colectivo de la Fundación Secretariado Gitano y recogida en los artículos 26, 30, 32 y 33 del presente Convenio, hasta la aprobación y publicación de la nueva.

Disposición final.

Las situaciones de excepcionalidad (como la vivida como consecuencia de la crisis sanitaria COVID-19, como ejemplo) y que requieran de medidas organizativas específicas quedarán reguladas por el Protocolo creado a tal efecto y será revisable por la Dirección con el acuerdo del Comité Intercentros y de la Comisión creada al efecto, en la que habrá siempre un representante del Comité Intercentros

El protocolo tendrá un carácter temporal y será revisable en función de la evolución de la situación de excepcionalidad. En ningún caso, la adopción de las medidas recogidas en el Protocolo supondrá la modificación de los acuerdos y normas establecidos en este Convenio.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13570 *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.*

Visto el texto de los acuerdos de modificación por los que se introduce un artículo 17.bis y un Anexo V en el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Código de convenio n.º 99001925011986), publicado en el BOE el 12-04-2022, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 10 de junio de 2022, de una parte por las organizaciones empresariales ACADE y CECE, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos USO, CC.OO., FSIE y UGT-Servicios Públicos, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL XI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO

Asistentes:

Patronales:

ACADE:

Doña Charo Vega.
Don Luis Torres.
Doña Ana González.

CECE:

Don Santiago García.

Sindicatos:

USO:

Don Carlos Quirós.
Doña Cristina Albaladejo.

CC.OO.:

Don Pedro Ocaña.
Don Alejandro Llamas.

FSIE:

Don Jesús Pueyo.
Don Enrique Ríos.
Don José María Méndez.
Don Jesús Gabaldón.

UGT Servicios Públicos:

Don Jesús Gualix.
Doña Patricia Gómez.

CIG:

Don Henrique García.

En Madrid, a 10 de junio de 2022, se reúnen en la sede de ACADE los reseñados al margen en representación de sus respectivas organizaciones con el objeto de proceder a la adaptación del XI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado a los cambios introducidos por la reforma laboral –Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre–, así como proceder a regular el registro diario de la jornada.

Tras analizar patronal y sindicatos los cambios que la reforma laboral ha introducido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de contratación, se consensúa un texto con las modificaciones necesarias para la adaptación del Convenio Colectivo a los nuevos criterios y requisitos que el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre ha introducido al respecto.

Además, también se aprueba introducir un anexo al texto del Convenio que contempla la regulación del registro diario de la jornada, de acuerdo con el texto que adjuntamos.

Los acuerdos alcanzados en la presente reunión son suscritos por todas las patronales y sindicatos componentes de la mesa negociadora, a excepción del sindicato CIG.

ACADE.–CECE.–USO.–UGT-SP.–FSIE.–CC.OO.–CIG.

Fijo discontinuo

Artículo 17 bis.–*Contrato fijo-discontinuo.*

Se podrá contratar bajo esta modalidad para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

No obstante, no se podrá contratar bajo esta modalidad a personal del Grupo I, personal docente, para impartir actividades curriculares.

Se podrá concertar bajo esta modalidad contractual para el desarrollo de actividades que tengan la naturaleza descrita en el apartado primero de este artículo, con la excepción establecida en el párrafo tercero, que tengan un plazo mínimo de interrupción en el llamamiento de dos meses.

Cuando los trabajos que justifiquen la contratación mediante la modalidad de fijo-discontinuo se prolonguen durante los días previos y posteriores a los periodos sin actividad de Navidad y Semana Santa-Pascua, la empresa mantendrá el alta efectiva de las personas fijas discontinuas durante los expresados periodos con todos los derechos inherentes a la misma.

El contrato se formalizará por escrito conforme a los criterios objetivos y formales exigidos en la legislación vigente. Necesariamente será por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Los criterios objetivos y formales por los que se regirá el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de falta de acuerdo, se establece que el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo.

En todo caso, el llamamiento se podrá realizar mediante correo electrónico o a cualquier otro medio escrito que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. La notificación se realizará con una antelación mínima de 7 días al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio colectivo.

Siempre y cuando lo establezca la legislación vigente, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, en los términos que establece el artículo 26 de este convenio colectivo.

Al inicio del curso escolar, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

ANEXO V

Control y registro del horario de trabajo

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (autónomos, religiosos, etc.), por carecer de horario de trabajo en la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

2. El empresario determinará al inicio de curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora,

y en el caso del personal docente la distribución de las horas complementarias previstas, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora. En caso del personal docente, incluirá tanto la actividad lectiva y actividad complementaria.

4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

5. En caso de aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

6. Durante el tiempo del recreo la persona trabajadora estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos, o cualquier otra actividad que le sea encomendada. En caso de que la empresa autorice, previa petición de la persona trabajadora, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

7. Si, por motivos de organización, la persona trabajadora dispusiera de tiempo libre entre clases estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar con la persona la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con la temporalidad máxima de un curso, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.

8. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas.

9. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

10. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada (lectiva y complementaria) la que tuviera ese día en el centro educativo.

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.

Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán además como horas complementarias las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

11. Los cargos directivos temporales que figuran en este convenio serán consideradas a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades. Como consecuencia el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo, tomando como referencia lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

12. En el supuesto de subcontratación de la actividad la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro docente tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro docente, como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la

empresa contratista, en todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

13. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

14. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

15. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo, se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de septiembre a noviembre del siguiente curso escolar.

16. A las/os socias/os trabajadoras/es de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este acuerdo.

17. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se llevará un control horario en documento separado, quedando reflejado el tiempo empleado.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13571 *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para los años 2021 y 2022 del VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU.*

Visto el texto de la revisión salarial para los años 2021 y 2022 del VII Convenio colectivo de la empresa Patentes Talgo, SLU (Código de convenio n.º: 90005832011988), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de mayo de 2022, revisión salarial que fue suscrita con fecha 15 de junio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

**ACTA DE LA REUNIÓN MANTENIDA POR LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN
NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN SALARIAL DE LOS AÑOS 2021 Y 2022
(VII CONVENIO COLECTIVO DE PATENTES TALGO, SLU, PUBLICADO
EN EL BOE EL 30 DE MAYO DE 2022)**

Lugar: Salón de actos.

Fecha: 15 de junio de 2022.

Asistentes:

Por CSIF:

Guillermo Andrevia de Barrio.

Daniel Delgado Sotillos.

Juan Carlos García Cubiles.

Eduardo Gómez Salazar.

Antonio Prieto Carrillo.

Rubén Teruel Lorenzo.

Por UGT:

Luis Miguel Borrallo Machio.
Francisco de Asís García Collado.
Valentin Rivera Gurruchaga.
Rafael Tomé Armenteros.
Roberto Chana Morquecho (Delegado Sindical).

Por CC.OO:

Kepa Alcaide.

Por la Dirección:

Yolanda Juanas Garrido.
Luis Alfonso Henar Pérez.
Roberto Martínez Espinosa.
Álvaro Segura Echániz.

En el BOE número 128, de 30 de mayo de 2012, Sección III, páginas 73947 a 74033, se publicó el texto del VII Convenio Colectivo de Patentes Talgo, SLU (Código de Convenio número 90005832011988).

Por medio de la presente acta, se procede a indicar los conceptos recogidos en los anexos del Convenio Colectivo vigente, que se ven sometidos a la revisión salarial de IPC correspondiente al año 2021 y 2022.

En lo que respecta al año 2021, el día 17 de marzo de 2022, miembros del Comité Intercentros y representantes de la empresa, aprobaron la revisión salarial a 1 enero de 2021 de un 5%, aunque efectivo será de 4% porque hubo una revisión a cuenta de 1% desde 1 de enero de 2021. Se llevó a efecto en el mes de abril de 2022, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2021.

Por tanto, la modificación de Convenio correspondiente a la revisión salarial del año 2021 es la siguiente:

Anexo «A». Condiciones económicas.

Todos los conceptos recogidos en el anexo «A» se ven afectados por la revisión salarial del año 2021.

Se adjunta el anexo «A», con los importes de los conceptos actualizados.

Anexo «B». Condiciones de trabajo.

Todos los conceptos recogidos en el anexo «B» se ven afectados por la revisión salarial del año 2021, a excepción de la Prima de Noche Buena/Noche Vieja (turno de tarde y departamento de circulación) y la Prima de Noche Buena/Noche Vieja (turno de noche) recogida en el artículo 46 del mismo anexo, que permanece tal y como se publicó en el BOE.

Se adjunta el anexo «B», con los importes actualizados de los conceptos afectados.

Anexo «C». Condiciones en materia de empleo.

El anexo «C» permanece tal y como se publicó en el BOE.

Anexo «D». Viajes, desplazamientos y dietas.

En el artículo 50, «Dietas», sólo se ve afectado por la revisión salarial el concepto Precio por ayuda de comida, el resto de conceptos reflejados en este artículo permanecen iguales.

Todos los conceptos recogidos en el artículo 52, «Viajes programados», se ven afectados por la revisión salarial del año 2021.

El artículo 54, «Normalización de kilómetros», permanece tal y como se publicó en el BOE.

Se adjunta el anexo «D», con los importes actualizados de los conceptos afectados.

Anexo «E». Beneficios sociales.

Todos los conceptos recogidos en el artículo 23, «Formación», se ven afectados por la revisión salarial del año 2021.

En el artículo 55, «Préstamos para empleados», la revisión salarial afecta:

– Préstamos sin interés.

- Préstamo ordinario. La cuantía mínima se ve afectada por la revisión salarial del año 2021. El importe del saldo máximo permanece igual.

- Préstamo por gastos extraordinarios. La cuantía máxima se ve afectada por la revisión salarial del año 2021.

- Préstamo sin interés para la compra de vivienda. La cuantía máxima se ve afectada por la revisión salarial del año 2021. El importe del saldo máximo permanece igual.

– Préstamos con interés.

- Préstamo con interés para la compra de vivienda. La cuantía máxima se ve afectada por la revisión salarial del año 2021.

- Préstamo con interés para arreglo de vivienda. La cuantía máxima se ve afectada por la revisión salarial del año 2021.

El concepto del artículo 58, «Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial», se ve afectado por la revisión salarial.

El concepto del artículo 60, «Aportación Social», se ve afectado por la revisión salarial.

Todos los conceptos recogidos en el artículo 61 se ven afectados por la revisión salarial, a excepción de: «Subvenciones. Oficinas Centrales de Las Matas II (Incorporación en plantilla antes de 1 de enero de 2005) y Cheque restaurante», que permanecen tal y como se publicaron en el BOE.

Se ven afectados por la revisión salarial los dos conceptos recogidos en el artículo 62.

El artículo 63, «Servicio de autobuses», permanece tal y como se publicó en el BOE.

El concepto del artículo 64, «Plus de Transporte», se ve afectado por la revisión salarial.

Se adjunta el anexo «E», con los importes actualizados de los conceptos afectados.

Anexo «F». Régimen especial – Departamento de Circulación.

Todos los conceptos recogidos en el anexo «F» se ven afectados por la revisión salarial del año 2021.

Se adjunta el anexo «F», con los importes actualizados de los conceptos afectados.

Los siguientes anexos permanecen tal y como se publicaron en el BOE:

- Anexo «G». Prevención de Riesgos Laborales.

- Anexo «H». Modelo oficial de recibos de salarios.

- Anexo «I». Conceptos no sometidos a revisión salarial.

- Anexo «J». Artículos del convenio colectivo que afectan a las personas trabajadoras excluidas parcialmente en la aplicación del mismo.

AÑO 2021

ANEXO «A»

Condiciones económicas

Artículo 40. *Retribuciones.*

Grupo profesional I.	Nivel I.	Salario Entrada.	14.189,14 euros
			19.088,58 euros
		Salario Posicionamiento.	21.633,50 euros
	Nivel II.	Salario Posicionamiento.	25.451,30 euros
Grupo profesional II.	Nivel III.	Salario Posicionamiento.	28.314,16 euros
	Nivel IV.	Salario Posicionamiento.	33.404,56 euros
Grupo profesional III.	Nivel V.	Salario Posicionamiento.	38.176,46 euros
	Nivel VI.	Salario Posicionamiento.	41.994,40 euros
	Nivel VII.	Salario Posicionamiento.	47.084,38 euros

Una vez esté definida la estructura salarial para el colectivo del Grupo 0 se incorporará a este anexo.

Artículo 42. *Prima de Presentismo.*

Cuantía mensual para el personal con horario flexible: 22,82 euros.

Cuantía mensual para el personal con horario fijo: 31,83 euros.

Artículo 47. *Complemento económico por atención de avisos por incidencias, en trabajos de mantenimiento de trenes.*

Plus de llamada por incidencias: 45,15 euros.

Plus de transporte: 9,02 euros.

Precio por kilómetro: 0,382 euros.

Ayuda de comida o cena: 12,50 euros.

Artículo 48. *Complemento económico por servicio de alerta telefónica, en trabajos de mantenimiento de trenes.*

Plus por día de alerta telefónica: 39,26 euros.

Plus de transporte: 9,02 euros.

Precio por kilómetro: 0,382 euros.

Ayuda de comida o cena: 12,50 euros.

Artículo 101. *Normas para el departamento de circulación, acompañamiento de trenes, cambiadores y personal de pruebas dinámicas.*

Plus por cancelación pruebas dinámicas fin de semana: 39,26 euros.

ANEXO «B»

Condiciones de trabajo

Artículo 26. *Compensación para la jornada de trabajo sábados, domingos o festivos.*

Artículo 27. *Trabajos en sábados, domingos o festivos en régimen internacional.*

- Prima de fin de semana (sábado): 49,01 euros/día.
- Prima de fin de semana (domingo o festivo): 114,41 euros/día.
- Plus anual fin de semana y festivo: 22,60 euros/día.
- Prima de fin de semana en turno de noche: 30,65 euros/noche.

Sábado (noche que comienza el viernes).

Domingo (noche que comienza el sábado).

Festivo (noche que comienza la víspera del festivo).

A las cantidades señaladas se le descontará la parte proporcional por cada hora no trabajada de la jornada pactada.

El Plus no grafiado por trabajos imprevistos en sábado, domingo y festivos será de 22,60 euros por día.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Grupo profesional	Nivel	Hora extraordinaria
Grupo profesional I.	1	17,52 euros
	2	18,81 euros
Grupo profesional II.	3	20,10 euros
	4	22,19 euros
Grupo profesional III.	5	23,57 euros
	6	26,04 euros
	7	30,25 euros

Artículo 29. *Nocturnidad.*

Grupo profesional	Nivel	Hora nocturna
Grupo profesional I.	1	4,71 euros
	2	5,22 euros
Grupo profesional II.	3	5,75 euros
	4	5,91 euros
Grupo profesional III.	5	6,37 euros
	6	6,37 euros
	7	6,37 euros

Artículo 30. *Vacaciones.*

Bolsa de vacaciones: 435,78 euros.

ANEXO «D»

Viajes, desplazamientos y dietas

Artículo 50. *Dietas.*

Precio por ayuda de comida: 12,50 euros.

Artículo 52. *Viajes programados.*

Precio por kilómetro: 0,382 euros.

Precio de combustible por kilómetro: 0,16 euros.

ANEXO «E»

Beneficios sociales

Artículo 23. *Formación.*

Precio por ayuda de comida: 12,50 euros.

Precio combustible por kilómetro: 0,16 euros.

Plus de transporte: 9,02 euros.

Plus de formador: 18,24 euros/hora.

Artículo 55. *Préstamos para personas trabajadoras.*

Préstamos sin interés.

Préstamo ordinario. Se establece por una cuantía mínima de 2.014,91 euros, con un saldo máximo a mantener de 30.050,61 euros.

Préstamo por gastos extraordinarios. Se establece por una cuantía máxima de 6.819,88 euros.

Préstamo sin interés para la compra de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 10.079,21 euros, con un saldo máximo a mantener de 240.404,84 euros.

Préstamos con interés.

Préstamo con interés para la compra de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 15.368,35 euros.

Préstamo con interés para arreglo de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 6.819,88 euros.

Artículo 58. *Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.*

Ayuda de 306,03 euros al mes.

Artículo 60. *Aportación social.*

La aportación social anual por trabajador será de 88,20 euros.

Artículo 61. *Ayudas y subvenciones por comida.*

Ayuda de comida: 12,50 euros.

Subvenciones:

Barcelona, Las Matas I, Las Matas II, Rivabellosa: 3,47 euros.

Oficinas Centrales de Las Matas II:

– Incorporación en plantilla después de 1 de enero de 2005: 3,47 euros.

Artículo 62. *Ayudas y subvenciones para desayuno.*

Centros de Barcelona, Las Matas I y II y Rivabellosa: 0,456 euros.

Ayuda por desayuno en centros de trabajo que no dispongan de comedor de empresa: 1,80 euros.

Artículo 64. *Plus de transporte.*

Plus de transporte: 9,02 euros.

ANEXO «F»

Régimen especial – Departamento de circulación

Artículo 100. *Gráficos del departamento de circulación.*

Plus por día de alerta telefónica: 39,26 euros.

Artículo 101. *Normas para el departamento de circulación, acompañamiento de trenes, cambiadores y personal de pruebas dinámicas.*

Artículo 103. *Gastos de viaje y otras compensaciones del régimen de circulación.*

	Comida o cena	Desayuno
Dietas España y Portugal.	15,95 euros	2,33 euros
Dieta Internacional.	21,79 euros	3,74 euros
Complemento segunda noche en trenes cama.	6,86 euros	
Complemento segunda noche en trenes butaca.	13 euros	
Complemento tercera noche.	13,69 euros	

Artículo 105. *Limpieza de prendas de uniforme para el departamento de circulación.*

Plus limpieza uniforme: 42,92 euros/año.

Artículo 106. *Plus por maniobras para el departamento de circulación.*

Plus por maniobras: 7,27 euros/día y provincia.

Artículo 107. *Complemento de acople y desacople para el departamento de circulación.*

Complemento de acople y desacople: 113,12 euros/mes.

En lo que respecta al año 2022, el día 17 de marzo de 2022, miembros del Comité Intercentros y representantes de la empresa aprobaron la revisión salarial a 1 enero de 2022 de un 4%. Se llevó a efecto en el mes de abril de 2022, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2022.

Por tanto, la modificación de Convenio correspondiente a la revisión salarial del año 2022 es la siguiente:

Anexo «A». Condiciones económicas.

Todos los conceptos recogidos en el anexo «A» se ven afectados por la revisión salarial del año 2022.

Se adjunta el anexo «A», con los importes de los conceptos actualizados.

Anexo «B». Condiciones de trabajo.

Todos los conceptos recogidos en el anexo «B» se ven afectados por la revisión salarial del año 2022, a excepción de la Prima de Noche Buena/Noche Vieja (turno de tarde y departamento de circulación) y la Prima de Noche Buena/Noche Vieja (turno de noche) recogida en el artículo 46 del mismo anexo, que permanece tal y como se publicó en el BOE.

Se adjunta el anexo «B», con los importes actualizados de los conceptos afectados.

Anexo «C». Condiciones en materia de empleo.

El anexo «C» permanece tal y como se publicó en el BOE.

Anexo «D». Viajes, desplazamientos y dietas.

Todos los conceptos recogidos en el anexo «D» se ven afectados por la revisión salarial del año 2022, salvo el artículo 52, «Normalización de kilómetros», que permanece tal y como se publicó en el BOE.

Se adjunta el anexo «D», con los importes actualizados de los conceptos afectados.

Anexo «E». Beneficios sociales.

Todos los conceptos recogidos en el artículo 23, «Formación», se ven afectados por la revisión salarial del año 2022.

En el artículo 55, «Préstamos para empleados», la revisión salarial afecta:

– Préstamos sin interés.

- Préstamo ordinario. La cuantía mínima se ve afectada por la revisión salarial del año 2022. El importe del saldo máximo permanece igual.

- Préstamo por gastos extraordinarios. La cuantía máxima se ve afectada por la revisión salarial del año 2022.

- Préstamo sin interés para la compra de vivienda. La cuantía máxima se ve afectada por la revisión salarial del año 2022. El importe del saldo máximo permanece igual.

– Préstamos con interés.

- Préstamo con interés para la compra de vivienda. La cuantía máxima se ve afectada por la revisión salarial del año 2022.

- Préstamo con interés para arreglo de vivienda. La cuantía máxima se ve afectada por la revisión salarial del año 2022.

El concepto del artículo 58, «Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial», se ve afectado por la revisión salarial.

El concepto del artículo 60, «Aportación Social», se ve afectado por la revisión salarial.

Todos los conceptos recogidos en el artículo 61 se ven afectados por la revisión salarial, a excepción de: «Subvenciones. Oficinas Centrales de Las Matas II (Incorporación en plantilla antes de 1 de enero de 2005) y Cheque restaurante», que permanecen tal y como se publicaron en el BOE.

Se ven afectados por la revisión salarial los dos conceptos recogidos en el artículo 62.

El artículo 63, «Servicio de autobuses», permanece tal y como se publicó en el BOE.

El concepto del artículo 64, «Plus de Transporte», se ve afectado por la revisión salarial.

Se adjunta el anexo «E», con los importes actualizados de los conceptos afectados.

Anexo «F». Régimen especial – Departamento de circulación.

Todos los conceptos recogidos en el anexo «F» se ven afectados por la revisión salarial del año 2022.

Se adjunta el anexo «F», con los importes actualizados de los conceptos afectados.

Los siguientes anexos permanecen tal y como se publicaron en el BOE:

- Anexo «G». Prevención de Riesgos Laborales.
- Anexo «H». Modelo oficial de recibos de salarios.
- Anexo «I». Conceptos no sometidos a revisión salarial.
- Anexo «J». Artículos del convenio colectivo que afectan a las personas trabajadoras excluidas parcialmente en la aplicación del mismo.

AÑO 2022

ANEXO «A»

Condiciones económicas

Artículo 40. *Retribuciones.*

Grupo profesional I.	Nivel I.	Salario Entrada.	14.756,70 euros
			19.852,14 euros
		Salario Posicionamiento.	22.498,84 euros
Grupo profesional II.	Nivel II.	Salario Posicionamiento.	26.469,38 euros
	Nivel III.	Salario Posicionamiento.	29.446,76 euros
Grupo profesional III.	Nivel IV.	Salario Posicionamiento.	34.740,72 euros
	Nivel V.	Salario Posicionamiento.	39.703,58 euros
Grupo profesional III.	Nivel VI.	Salario Posicionamiento.	43.674,12 euros
	Nivel VII.	Salario Posicionamiento.	48.967,80 euros

Una vez esté definida la estructura salarial para el colectivo del Grupo 0 se incorporará a este anexo.

Artículo 42. *Prima de Presentismo.*

Cuantía mensual para el personal con horario flexible: 23,73 euros.

Cuantía mensual para el personal con horario fijo: 33,10 euros.

Artículo 47. *Complemento económico por atención de avisos por incidencias, en trabajos de mantenimiento de trenes.*

Plus de llamada por incidencias: 46,96 euros.

Plus de transporte: 9,38 euros.

Precio por kilómetro: 0,397 euros.

Ayuda de comida o cena: 13,00 euros.

Artículo 48. *Complemento económico por servicio de alerta telefónica, en trabajos de mantenimiento de trenes.*

Plus por día de alerta telefónica: 40,83 euros.

Plus de transporte: 9,38 euros.

Precio por kilómetro: 0,397 euros.
Ayuda de comida o cena: 13,00 euros.

Artículo 101. *Normas para el departamento de circulación, acompañamiento de trenes, cambiadores y personal de pruebas dinámicas.*

Plus por cancelación pruebas dinámicas fin de semana: 40,83 euros.

ANEXO «B»

Condiciones de trabajo

Artículo 26. *Compensación para la jornada de trabajo sábados, domingos o festivos.*

Artículo 27. *Trabajos en sábados, domingos o festivos en régimen internacional.*

- Prima de fin de semana (sábado): 50,97 euros/día.
- Prima de fin de semana (domingo o festivo): 118,99 euros/día.
- Plus anual fin de semana y festivo: 23,50 euros/día.
- Prima de fin de semana en turno de noche: 31,88 euros/noche.

Sábado (noche que comienza el viernes).

Domingo (noche que comienza el sábado).

Festivo (noche que comienza la víspera del festivo).

A las cantidades señaladas se le descontará la parte proporcional por cada hora no trabajada de la jornada pactada.

El Plus no grafiado por trabajos imprevistos en sábado, domingo y festivos será de 23,50 euros por día.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Grupo profesional	Nivel	Hora extraordinaria
Grupo profesional I.	1	18,22 euros
	2	19,56 euros
Grupo profesional II.	3	20,90 euros
	4	23,08 euros
Grupo profesional III.	5	24,51 euros
	6	27,08 euros
	7	31,46 euros

Artículo 29. *Nocturnidad.*

Grupo profesional	Nivel	Hora nocturna
Grupo profesional I.	1	4,90 euros
	2	5,43 euros
Grupo profesional II.	3	5,98 euros
	4	6,15 euros

Grupo profesional	Nivel	Hora nocturna
Grupo profesional III.	5	6,62 euros
	6	6,62 euros
	7	6,62 euros

Artículo 30. *Vacaciones.*

Bolsa de vacaciones: 453,21 euros.

ANEXO «D»

Viajes, desplazamientos y dietas

Artículo 50. *Dietas.*

Dietas	Comida/Cena	Desayuno	Viaje Nocturno
Nacional.	30,14 euros	10,03 euros	40,19 euros
Internacional.	45,21 euros	15,06 euros	40,19 euros

Precio por ayuda de comida: 13,00 euros.

Artículo 52. *Viajes programados.*

Precio por kilómetro: 0,397 euros.

Precio de combustible por kilómetro: 0,166 euros.

ANEXO «E»

Beneficios sociales

Artículo 23. *Formación.*

Precio por ayuda de comida: 13,00 euros.

Precio combustible por kilómetro: 0,166 euros.

Plus de transporte: 9,38 euros.

Plus de formador: 18,97 euros/hora

Préstamos sin interés.

Préstamo ordinario. Se establece por una cuantía mínima de 2.095,51 euros, con un saldo máximo a mantener de 30.050,61 euros.

Préstamo por gastos extraordinarios. Se establece por una cuantía máxima de 7.092,68 euros.

Préstamo sin interés para la compra de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 10.482,38 euros, con un saldo máximo a mantener de 240.404,84 euros.

Préstamos con interés.

Préstamo con interés para la compra de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 15.983,08 euros.

Préstamo con interés para arreglo de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 7.092,68 euros.

Artículo 58. *Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.*

Ayuda de 318,27 euros al mes.

Artículo 60. *Aportación social.*

La aportación social anual por trabajador será de 91,68 euros.

Artículo 61. *Ayudas y subvenciones por comida.*

Ayuda de comida: 13,00 euros.

Subvenciones:

Barcelona, Las Matas I, Las Matas II, Rivabellosa: 3,61 euros.

Oficinas Centrales de Las Matas II:

– Incorporación en plantilla después de 1 de enero de 2005: 3,61 euros.

Artículo 62. *Ayudas y subvenciones para desayuno.*

Centros de Barcelona, Las Matas I y II y Rivabellosa: 0,474 euros.

Ayuda por desayuno en centros de trabajo que no dispongan de comedor de empresa: 1,87 euros.

Artículo 64. *Plus de transporte.*

Plus de transporte: 9,38 euros.

ANEXO «F»

Régimen especial – Departamento de circulación

Artículo 100. *Gráficos del departamento de circulación.*

Plus por día de alerta telefónica: 40,83 euros.

Artículo 101. *Normas para el departamento de circulación, acompañamiento de trenes, cambiadores y personal de pruebas dinámicas.*

Artículo 103. *Gastos de viaje y otras compensaciones del régimen de circulación.*

	Comida o cena	Desayuno
Dietas España y Portugal.	16,59 euros	2,42 euros
Dieta Internacional.	22,66 euros	3,89 euros
Complemento segunda noche en trenes cama.	7,13 euros	
Complemento segunda noche en trenes butaca.	13,52 euros	
Complemento tercera noche.	14,24 euros	

Artículo 105. *Limpieza de prendas de uniforme para el departamento de circulación.*

Plus limpieza uniforme: 44,64 euros/año.

Artículo 106. *Plus por maniobras para el departamento de circulación.*

Plus por maniobras: 7,56 euros/día y provincia.

Artículo 107. *Complemento de acople y desacople para el departamento de circulación.*

Complemento de acople y desacople: 117,64 euros/mes.

Esta Comisión faculta a don Álvaro Segura Echániz a que realice la tramitación telemática.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13572 *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales del Anexo I del Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.*

Visto el texto de las tablas salariales a partir del 1 de septiembre del 2021 del anexo I del Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (Código de convenio n.º 99005615011990), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2022, de una parte por las asociaciones empresariales ACADE, CECE, CECEI, EyG, FCIC y SALVEM 0-3 en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT Servicios Públicos, FSIE y USO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO DE LAS TABLAS SALARIALES DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

Asistentes:

ACADE:

Doña Rosario Vega.
Don Luis Torres.
Doña Ana González.
Don Arturo Canalda.

CECE:

Don Santiago García.

CECEI:

Don Juan Sánchez Muliterno.
Don Miguel Ángel Calle.

EyG:

Doña Carmen Estévez.

FCIC:

Don Jordi Fiblá.

SALVEM 0-3:

Don Juan Martín.

Doña Marina Soriano.

UGT Servicios Públicos:

Don Jesús Gualix.

Doña Ana Castaño.

FSIE:

Don Jesús Pueyo.

Don Enrique Ríos.

Don José María Méndez.

Don Francisco Picón.

USO:

Don Antonio Amate.

Doña Cristina Albaladejo.

En Madrid, a 12 de julio de 2022, siendo las 12:00 horas, se reúnen las personas reseñadas al margen, siendo identificadas por la Secretaría de la Mesa, que hace constar que estas actúan en representación de sus respectivas organizaciones como negociadoras del XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, cuya inscripción se ordenó por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de julio de 2019 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 26 de julio de 2019.

La reunión se celebra de forma presencial en la sede de ACADE, Calle Ferraz 85 y, por videoconferencia conforme a lo establecido en el artículo 3.4 del Real Decreto-Ley 34/2020, de 17 de noviembre, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 2/2021 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

Preside la reunión la organización empresarial ACADE y la Secretaría de Actas la ostenta la organización sindical UGT Servicios Públicos.

Las organizaciones ACADE, CECE, CECEI, EYG, FCIC, SALVEM 0-3, UGT Servicios Públicos, FSIE y USO, reconociendo que existe mayoría suficiente para que la mencionada revisión salarial tenga eficacia general, han alcanzado el acuerdo en base a lo establecido en la Disposición Final Quinta del XII Convenio Colectivo de Educación Infantil de adecuar, con efectos de 1 de septiembre de 2021, las Tablas Salariales del Anexo I. Tablas Salariales centros de educación infantil (tabla general)

En consecuencia

ACUERDAN

1. La firma de las tablas salariales a partir del 1 de septiembre de 2021 del Anexo I. Tablas salariales centros de educación infantil (Tabla general) del XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, aplicando el incremento del 5,5% en aplicación de la citada Disposición Final Quinta.

2. Los trabajadores de las empresas pertenecientes a las Obras Sociales y Cajas de Ahorros verán incrementados sus salarios a partir del 1 de septiembre de 2021 en un 5,5%, sobre los salarios que viniesen percibiendo.

La actualización salarial tiene efecto desde el 1 de septiembre de 2021. Con carácter excepcional, el plazo para abonar los atrasos será hasta tres meses después de la publicación de las tablas salariales en el BOE y, en ningún caso, el pago será posterior al 31 de diciembre de 2022.

Se autoriza a la Secretaría de la Comisión Negociadora (UGT Servicios Públicos) y en concreto a doña Ana Castaño Buendía para proceder a realizar los trámites oportunos ante la Dirección General de Trabajo y publicación posterior en el BOE de este acuerdo.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en el lugar y fecha indicados *ut supra*.-ACADE.-CECE.-CECEI.-EyG.-FCIC.-SALVEM 0-3.-UGT Servicios Públicos.-FSIE.-USO.

ANEXO I

Tablas salariales centros de educación infantil (tabla general)

Tablas desde 1 de septiembre de 2021

	Salario mensual - Euros	Salario anual (14 pagas) - Euros	CPP (14) - Euros
Grupo I. Personal de Aula			
Maestro.	1.489,30	20.850,20	31,74
Educador Infantil.	1.028,63	14.400,82	24,38
Auxiliar de apoyo.	1.018,07	14.252,98	16,80
Grupo II. Personal de Servicios Complementarios			
Personal especializado: logopeda, psicólogo, enfermero, médico, pedagogo, asistente social, ...	1.478,37	20.697,18	31,16
Grupo III. Personal de Administración y Servicios			
Personal de cocina.	1.018,07	14.252,98	16,80
Personal de limpieza.	1.018,07	14.252,98	16,80
Personal de mantenimiento.	1.018,07	14.252,98	16,80
Personal de servicios generales.	1.018,07	14.252,98	16,80
Personal administrativo.	1.018,07	14.252,98	16,80

	Salario mensual - Euros	Salario anual - Euros
Cargos Directivos Temporales		
Director.	1.508,65	21.121,10
Subdirector.	1.508,65	21.121,10
Director pedagógico.	1.508,65	21.121,10

Nota: El CPP del cargo directivo será el que corresponde a su puesto de trabajo.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13573 *Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta sobre revisión y tablas salariales para los años 2022 a 2025 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.*

Visto el texto del Acta sobre revisión y tablas salariales para los años 2022 al 2025 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (Código de convenio n.º: 99004225011981), publicado en el BOE de 10 de febrero de 2016, revisión y tablas que fueron suscritas con fecha 13 de julio de 2022, de una parte por las organizaciones empresariales Asociación de Agencias de Medios (AM), la Asociación de Agencias de Creatividad Transformadora (ACT) y la Asociación de Empresas de la Comunicación (La FEDE) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO) y FeSMC-UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada revisión y tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de agosto de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

(Código de convenio 99004225011981)

En Madrid, siendo las 12.30 horas del día 13 de julio de 2022, se reúne la Comisión Negociadora del convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad, con las siguientes personas asistentes:

Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO):

Cristina Bermejo.
Javier Agudo García.

FeSMC-UGT:

José María García González.

Asociación de Agencias de Medios (AM):

Juan Pablo Herrera Agudo.

Asociación de Agencias de Creatividad Transformadora (ACT):

Elena Múgica.

Lourdes González.

Asociación de Empresas de la Comunicación (La FEDE):

Sandra Polonio.

Alfonso Garrido-Lestache.

Elia Méndez Bravo.

Ángel Tuñón.

Los presentes, por unanimidad, adoptan los siguientes acuerdos:

I. En aplicación de lo dispuesto los artículos 43 y 44 del convenio, hay que computar la variación interanual del IPC de diciembre de 2020 a diciembre de 2021. A tal efecto, el incremento resultante del IPC entre los citados meses es del 6,5 por ciento.

II. Dado lo excepcional del incremento del IPC, inédito en los últimos treinta años y por haber cambiado sustancialmente las condiciones bajo las cuales se pactaron los artículos 43 y 44 del Convenio la Comisión Negociadora, con el mismo principio de excepcionalidad acuerda fijar la subida de las tablas salariales para los años 2022 a 2025, ambos inclusive, en los siguientes términos:

II.1 Entre los años 2022 y 2025, inclusive, no será de aplicación lo dispuesto en el art. 43 del Convenio Colectivo de Publicidad, siendo sustituido el régimen de incrementos de las tablas salariales por el que aquí se pacta. En el caso de entrar en vigor un nuevo Convenio Colectivo del sector de Publicidad, los acuerdos aquí alcanzados quedarán derogados por lo que, en su caso, establezca el nuevo convenio colectivo.

II.2 Para el año 2022, desde el 1 de enero, las tablas salariales y las dietas por desplazamiento que figuran en el anexo I al presente documento, incluyen un incremento del 4 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2021.

II.3 Para el año 2023, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, las tablas salariales y las dietas por desplazamiento que figuran en el anexo II al presente documento, incluyen un incremento del 4 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2022.

II.4 Para el año 2024, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, las tablas salariales y las dietas por desplazamiento que figuran en el anexo III al presente documento, incluyen un incremento del 4 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2023.

II.5 Para el año 2025, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, las tablas salariales y las dietas por desplazamiento que figuran en el anexo IV al presente documento, incluyen un incremento del 4 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2024.

III. Para el año 2026, se reunirá la mesa negociadora durante el mes de enero con el fin de fijar el incremento porcentual de las tablas salariales y dietas para el mencionado año, procediéndose de la siguiente forma:

Conocido oficialmente en enero 2026 el comportamiento del IPC interanual de diciembre del año 2025, se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio y procederá a sumar los IPC que se hubieran aplicado según el art. 43 del convenio colectivo durante los años 2022 (IPC interanual de diciembre de 2021); 2023 (IPC interanual de diciembre de 2022); 2024 (IPC interanual de diciembre de 2023) y 2025 (IPC interanual de diciembre de 2024). Si el importe de dicha suma es superior a 16 (suma de los

incrementos que se producirán en virtud del presente acuerdo durante los cuatro años de su vigencia, a razón del 4 por ciento por año), las empresas procederán a abonar, de forma extraordinaria, a las personas trabajadoras en alta en la empresa a 1 de enero de 2022 y que permanezcan a 31 de diciembre de 2025 un importe equivalente al múltiplo de dicho tipo diferencial por el salario base de tablas vigente en el año 2025, que figura en el Anexo IV del presente acuerdo.

A modo ilustrativo se expone el siguiente ejemplo:

Si la suma de los IPC aplicables entre los años 2022 y 2025, ambos inclusive, hubiera sido el 18 por ciento, el tipo diferencial sería el 2 por ciento, que es el resultado de restar 18 – 16. De esta forma, para el nivel 1 de las tablas salariales que figuran en el Anexo IV supondría un importe bruto total de 522,90 euros y para el nivel 11 de las mismas tablas, supondría un importe bruto total de 345,83 euros.

Dicho importe extraordinario podrá ser abonado en un único pago en el primer cuatrimestre de 2026, o bien prorrateado a lo largo del año 2026.

Adicionalmente, las tablas salariales del año 2026 se incrementarán, en su caso, en el porcentaje necesario para equipararlas a los niveles que hubieran tenido de haberse aplicado con normalidad el art. 43 del convenio colectivo, salvo que las partes acuerden otro régimen distinto de incremento salarial desde la firma del presente acuerdo hasta enero de 2026.

IV. Excepcionalmente, y solamente durante los años 2022 a 2025, ambos inclusive, para los despidos por causas objetivas realizados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se tomará, como base de cálculo de la indemnización prevista en el art. 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores, el salario base que tuviera la persona trabajadora de haberse actualizado las tablas salariales correspondientes en aplicación del vigente art. 43 del convenio colectivo.

V. De forma excepcional, en aquellos años entre 2022 y 2025, en que el IPC interanual del mes de diciembre del año anterior sea superior al cuatro por ciento, la Comisión Negociadora acuerda también que las vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por este convenio será de veintitrés días laborables, en las mismas condiciones que se vienen disfrutando las vacaciones anuales.

VI. Estos acuerdos entrarán en vigor con efectos del 1 de enero de 2022, teniendo carácter retroactivo desde dicha fecha.

VII. Se acuerda facultar a Ángel Gabriel Tuñón Gallego para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación de las mencionadas tablas, a sus efectos.

No habiendo más asuntos que tratar, se procede a levantar la sesión, redactando el siguiente acta que es firmada por los presentes, siendo las 13 horas.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

ANEXO I

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2022

Tablas salariales 2022 + 4%

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.549,51	1.936,88	23.242,60
Nivel 2.	1.377,43	1.721,79	20.661,51
Nivel 3.	1.312,51	1.640,64	19.687,72
Nivel 4.	1.305,26	1.631,58	19.578,96
Nivel 5.	1.300,67	1.625,84	19.510,09
Nivel 6.	1.215,80	1.519,75	18.236,94
Nivel 7.	1.206,63	1.508,28	18.099,39
Nivel 8.	1.117,17	1.396,46	16.757,56
Nivel 9.	1.091,12	1.363,90	16.366,78
Nivel 10.	1.086,92	1.358,64	16.303,74
Nivel 11.	1.024,83	1.281,03	15.372,39

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2022 en los siguientes importes:

Dieta con pernocta (en territorio nacional): 64,81 euros netos/día.

Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 32,43 euros netos/día.

Dieta internacional con pernocta: 110,44 euros netos/día.

Dieta internacional sin pernocta: 58,82 euros netos/día.

Gastos de manutención (comidas): 14,39 euros netos/día.

Gastos kilometraje: 0,227 euros por km.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

ANEXO II

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2023

Tablas salariales 2023 + 4%

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.611,49	2.014,36	24.172,30
Nivel 2.	1.432,53	1.790,66	21.487,97
Nivel 3.	1.365,02	1.706,27	20.475,23

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 4.	1.357,47	1.696,84	20.362,12
Nivel 5.	1.352,70	1.690,87	20.290,49
Nivel 6.	1.264,43	1.580,53	18.966,42
Nivel 7.	1.254,89	1.568,61	18.823,37
Nivel 8.	1.161,86	1.452,32	17.427,86
Nivel 9.	1.134,76	1.418,45	17.021,45
Nivel 10.	1.130,39	1.412,99	16.955,89
Nivel 11.	1.065,82	1.332,27	15.987,29

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2023 en los siguientes importes:

Dieta con pernocta (en territorio nacional): 67,40 euros netos/día.

Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 33,73 euros netos/día.

Dieta internacional con pernocta: 114,86 euros netos/día.

Dieta internacional sin pernocta: 61,17 euros netos/día.

Gastos de manutención (comidas): 14,97 euros netos/día.

Gastos kilometraje: 0,236 euros por km.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

ANEXO III

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2024

Tablas salariales 2024 + 4%

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.675,95	2.094,93	25.139,19
Nivel 2.	1.489,83	1.862,29	22.347,49
Nivel 3.	1.419,62	1.774,52	21.294,24
Nivel 4.	1.411,77	1.764,72	21.176,60
Nivel 5.	1.406,81	1.758,51	21.102,11
Nivel 6.	1.315,01	1.643,76	19.725,08
Nivel 7.	1.305,09	1.631,36	19.576,30
Nivel 8.	1.208,33	1.510,41	18.124,97
Nivel 9.	1.180,15	1.475,19	17.702,31
Nivel 10.	1.175,61	1.469,51	17.634,13
Nivel 11.	1.108,45	1.385,57	16.626,78

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2024 en los siguientes importes:

Dieta con pernocta (en territorio nacional): 70,10 euros netos/día.

Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 35,08 euros netos/día.

Dieta internacional con pernocta: 119,45 euros netos/día.

Dieta internacional sin pernocta: 63,62 euros netos/día.

Gastos de manutención (comidas): 15,57 euros netos/día.

Gastos kilometraje: 0,245 euros por km.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

ANEXO IV

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2025

Tablas salariales 2025 + 4%

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.742,98	2.178,73	26.144,76
Nivel 2.	1.549,43	1.936,78	23.241,39
Nivel 3.	1.476,40	1.845,50	22.146,01
Nivel 4.	1.468,24	1.835,31	22.023,66
Nivel 5.	1.463,08	1.828,85	21.946,19
Nivel 6.	1.367,61	1.709,51	20.514,08
Nivel 7.	1.357,29	1.696,61	20.359,35
Nivel 8.	1.256,66	1.570,83	18.849,97
Nivel 9.	1.227,36	1.534,20	18.410,40
Nivel 10.	1.222,63	1.528,29	18.339,50
Nivel 11.	1.152,79	1.440,99	17.291,85

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2025 en los siguientes importes:

Dieta con pernocta (en territorio nacional): 72,81 euros netos/día.

Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 36,48 euros netos/día.

Dieta internacional con pernocta: 124,23 euros netos/día.

Dieta internacional sin pernocta: 66,16 euros netos/día.

Gastos de manutención (comidas): 16,19 euros netos/día.

Gastos kilometraje: 0,255 euros por km.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13574 Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 12 de julio de 2022, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

Advertidos errores en el texto del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de julio de 2022 en el BOE núm. 177, de 25 de julio.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

Al final del texto han de sustituirse las tablas salariales por las siguientes:

	2022			
	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
<i>Grupo profesional Personal de Dirección</i>				
Director/a Gerente.	1.497,96	224,69	1.722,65	25.165,73
Director/a de área o departamento.	1.348,46	202,27	1.550,72	22.654,05
<i>Grupo profesional Personal Técnico y Titulado</i>				
Titulado/a grado superior.	1.378,57	206,79	1.585,36	23.160,02
Titulado/a grado medio.	1.348,46	202,27	1.550,72	22.654,05
Técnico de grado superior.	1.012,85	151,93	1.164,78	17.015,89
Técnico de grado medio.	935,73	140,36	1.076,09	15.720,34
<i>Grupo profesional Administración</i>				
Jefe/a de primera.	1.179,92	176,99	1.356,90	19.822,60
Oficial/a de primera.	1.012,85	151,93	1.164,78	17.015,89
Oficial/a de segunda.	935,73	140,36	1.076,09	15.720,34
Auxiliar administrativo.	868,86	130,33	999,18	14.596,79
Comercial.	935,73	140,36	1.076,09	15.720,34
<i>Grupo profesional Personal de producción</i>				
Encargado/a general.	1.179,92	176,99	1.356,90	19.822,60
Encargado/a.	1.073,92	161,09	1.235,01	18.041,84
Oficial/a.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,38
Conductor/a de 1.ª.	1.012,88	151,93	1.164,81	17.016,41
Conductor/a-especialista.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,43
Maquinista-especialista.	958,61	143,79	1.102,40	16.104,66

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.

	2022			
	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
Carretilero/a-especialista.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,38
Mecánico/a-especialista.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,38
Sopletista-especialista.	955,74	143,36	1.099,10	16.056,38
Especialista.	894,88	134,23	1.029,12	15.034,06
Peón/a.	868,86	130,33	999,18	14.596,79
<i>Grupo Profesional Personal subalterno</i>				
Controlador y/u ordenanza.	894,01	134,10	1.028,11	15.019,35
Limpieza.	868,86	130,33	999,18	14.596,79

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.

	2023			
	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
<i>Grupo profesional Personal de Dirección</i>				
Director/a Gerente.	1.542,90	231,43	1.774,33	25.920,70
Director/a de área o departamento.	1.388,91	208,34	1.597,25	23.333,67
<i>Grupo profesional Personal Técnico y Titulado</i>				
Titulado/a grado superior.	1.419,93	212,99	1.632,92	23.854,82
Titulado/a grado medio.	1.388,91	208,34	1.597,25	23.333,67
Técnico de grado superior.	1.043,24	156,49	1.199,72	17.526,37
Técnico de grado medio.	963,81	144,57	1.108,38	16.191,95
<i>Grupo profesional Administración</i>				
Jefe/a de primera.	1.215,31	182,30	1.397,61	20.417,28
Oficial/a de primera.	1.043,24	156,49	1.199,72	17.526,37
Oficial/a de segunda.	963,81	144,57	1.108,38	16.191,95
Auxiliar administrativo.	894,92	134,24	1.029,16	15.034,69
Comercial.	963,81	144,57	1.108,38	16.191,95
<i>Grupo profesional Personal de producción</i>				
Encargado/a general.	1.215,31	182,30	1.397,61	20.417,28
Encargado/a.	1.106,14	165,92	1.272,06	18.583,10
Oficial/a.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,07
Conductor/a de 1.ª.	1.043,27	156,49	1.199,76	17.526,90

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.

	2023			
	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
Conductor/a-especialista.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,12
Maquinista-especialista.	987,37	148,11	1.135,47	16.587,80
Carretillero/a-especialista.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,07
Mecánico/a-especialista.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,07
Sopletista-especialista.	984,41	147,66	1.132,07	16.538,07
Especialista.	921,73	138,26	1.059,99	15.485,08
Peón/a.	894,92	134,24	1.029,16	15.034,69
<i>Grupo Profesional Personal subalterno</i>				
Controlador y/u ordenanza.	920,83	138,12	1.058,95	15.469,93
Limpieza.	894,92	134,24	1.029,16	15.034,69

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.

	2024			
	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
<i>Grupo profesional Personal de Dirección</i>				
Director/a Gerente.	1.589,19	238,38	1.827,56	26.698,32
Director/a de área o departamento.	1.430,58	214,59	1.645,16	24.033,68
<i>Grupo profesional Personal Técnico y Titulado</i>				
Titulado/a grado superior.	1.462,53	219,38	1.681,91	24.570,46
Titulado/a grado medio.	1.430,58	214,59	1.645,16	24.033,68
Técnico de grado superior.	1.074,53	161,18	1.235,71	18.052,16
Técnico de grado medio.	992,72	148,91	1.141,63	16.677,71
<i>Grupo profesional Administración</i>				
Jefe/a de primera.	1.251,77	187,77	1.439,54	21.029,79
Oficial/a de primera.	1.074,53	161,18	1.235,71	18.052,16
Oficial/a de segunda.	992,72	148,91	1.141,63	16.677,71
Auxiliar administrativo.	921,77	138,27	1.060,04	15.485,73
Comercial.	992,72	148,91	1.141,63	16.677,71
<i>Grupo profesional Personal de producción</i>				
Encargado/a general.	1.251,77	187,77	1.439,54	21.029,79
Encargado/a.	1.139,32	170,90	1.310,22	19.140,59

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.

	2024			
	Salario Base Mensual	Plus Higiene Mensual	Total mensual	Total anual
Oficial/a.	1.013,94	152,09	1.166,03	17.034,22
Conductor/a de 1. ^a .	1.074,57	161,18	1.235,75	18.052,71
Conductor/a-especialista.	1.013,94	152,09	1.166,04	17.034,27
Maquinista-especialista.	1.016,99	152,55	1.169,54	17.085,43
Carretillero/a-especialista.	1.013,94	152,09	1.166,03	17.034,22
Mecánico/a-especialista.	1.013,94	152,09	1.166,03	17.034,22
Sopletista-especialista.	1.013,94	152,09	1.166,03	17.034,22
Especialista.	949,38	142,41	1.091,79	15.949,64
Peón/a.	921,77	138,27	1.060,04	15.485,73
<i>Grupo Profesional Personal subalterno</i>				
Controlador y/u ordenanza.	948,45	142,27	1.090,72	15.934,03
Limpieza.	921,77	138,27	1.060,04	15.485,73

Nota: Todas las cantidades anteriormente establecidas se refieren a Euros. El total mensual está referido a las pagas ordinarias. El total anual incluye las pagas ordinarias y las extraordinarias. El plus de higiene se calcula como un 15 % del salario base.

Se ubica el comercial en la tabla salarial por primera vez en el año 2022, no obstante, se deberán respetar las condiciones pactadas con el trabajador hasta el momento. Igualmente, la cifra se considera el salario fijo mínimo que debe percibir el comercial al que deberá añadirse el variable que haya sido o sea pactado con el trabajador.

Madrid, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

13575 *Resolución de 9 de julio de 2022, de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se publica el Convenio con el Instituto Aragonés de Fomento, para el establecimiento de Puntos de Atención al Emprendedor integrados en la Red CIRCE.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio entre la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana empresa) y el Instituto Aragonés de Fomento, para el establecimiento de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) integrados en la Red CIRCE.

Madrid, 9 de julio de 2022.–El Secretario General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, Raúl Blanco Díaz.

ANEXO

Convenio entre la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa) y el Instituto Aragonés de Fomento, para el establecimiento de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) integrados en la Red CIRCE

Madrid, 9 de julio de 2022.

INTERVIENEN

De una parte, Raúl Blanco Díaz, Secretario General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, cargo que ostenta en virtud del nombramiento efectuado por Real Decreto 650/2018, de 22 de junio de 2018, actuando por delegación de la ministra de Industria, Comercio y Turismo, según apartado 7 punto 1.a) de la Orden ICT/111/2021, de 5 de febrero, BOE de 11 de febrero de 2021.

De otra parte, Arturo Aliaga López, Vicepresidente del Gobierno de Aragón y Consejero del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial del Gobierno de Aragón, en virtud de Decreto de 5 de agosto de 2019, del Presidente del Gobierno de Aragón, y actuando en su condición de Presidente del Instituto Aragonés de Fomento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del texto refundido de la Ley del Instituto Aragonés de Fomento, aprobado por el Decreto Legislativo 4/2000, de 29 de junio, del Gobierno de Aragón, actuando en nombre y representación del citado Instituto, en virtud de las facultades que le fueron atribuidas por el Consejo de Dirección del Instituto Aragonés de Fomento en su reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2016.

Ambas partes se reconocen competencia para suscribir el presente convenio y en su virtud

MANIFIESTAN

1. Que la Administración General del Estado, a través de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa (en lo sucesivo DGIPYME), dependiente de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, integrada en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, tiene encomendada, entre otras funciones

la ejecución y seguimiento de las políticas del Gobierno orientadas a facilitar la creación de empresas, gestión del Centro de Información y Red de Creación de Empresas (CIRCE) regulado por el Real Decreto 682/2003, de 7 de junio, y asesoramiento a los emprendedores y a pequeñas y medianas empresas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 apartado 1.r) del Real Decreto 998/2018, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

2. Que el Gobierno de España ha venido desarrollando una serie de medidas para impulsar y facilitar la creación de empresas, entre otras, el desarrollo del Centro de Información y Red de Creación de Empresas (CIRCE), el Documento Único Electrónico y la red de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE).

3. Que, según el artículo 13 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, los PAE son oficinas pertenecientes a organismos públicos y privados, así como puntos virtuales de información y tramitación telemática de solicitudes, en los que se facilita la creación de nuevas empresas, el inicio efectivo de su actividad y su desarrollo, a través de la prestación de servicios de información, tramitación de documentación, asesoramiento, formación y apoyo a la financiación empresarial.

4. Que, según el artículo 22 de esta ley, los PAE podrán encargarse de la realización de los trámites administrativos necesarios para el cese de actividad de empresarios individuales y para la extinción y cese de la actividad de sociedades mercantiles.

5. Que, según el artículo 17 de esta ley, los PAE podrán encargarse de algunos trámites administrativos asociados al desarrollo de la actividad, incluidas la solicitud de autorizaciones y la presentación de comunicaciones y declaraciones responsables para la apertura de nuevos establecimientos o instalaciones.

6. Que, según el artículo 13 de esta ley, todos los trámites necesarios para la constitución de sociedades, el inicio efectivo de una actividad económica y su ejercicio por emprendedores, podrán realizarse a través del PAE electrónico del MINETUR, siendo en la actualidad el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo el departamento responsable, en virtud del Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

7. Que, según el artículo 13 de esta ley, los PAE utilizarán el CIRCE, cuya sede electrónica se ubicará en el Ministerio de Industria, Energía y Turismo (en la actualidad Ministerio de Industria, Comercio y Turismo), y el DUE, regulado en la disposición adicional tercera del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

8. Que en la disposición adicional segunda de esta ley se establece también que el Ministerio de Industria, Energía y Turismo (en la actualidad Ministerio de Industria, Comercio y Turismo), podrá celebrar convenios de establecimiento de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) con otras Administraciones públicas y entidades privadas y que en dichos convenios se establecerán los distintos catálogos de servicios que deben prestarse, así como su carácter gratuito y los que pueden ofrecerse mediante contraprestación económica.

9. Que la entidad está prestando servicios a los emprendedores, según la definición establecida en el artículo 3 de la Ley 14/2013, apoyando sus iniciativas empresariales, por lo que es una entidad colaboradora idónea para formar parte de la red de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE), integrada en la Red de Creación de Empresas (CIRCE), de conformidad con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización por la que se regula los Puntos de Atención al Emprendedor.

10. Que se ha obtenido autorización previa del Ministerio de Hacienda para la firma del presente convenio. Además, la autorización previa del Ministerio de Hacienda será necesaria para la modificación, prórroga y resolución por mutuo acuerdo entre las partes.

Por todo ello, ambas partes acuerdan suscribir el presente convenio, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto.*

Constituye el objeto del presente convenio las bases de colaboración entre las partes para el establecimiento de PAE en oficinas pertenecientes a la entidad.

Segunda. *Obligaciones de las partes.*

La entidad se compromete a encargarse, a través de sus PAE, de facilitar la creación de nuevas empresas, el inicio efectivo de su actividad y su desarrollo, a través de la prestación de servicios de información, tramitación de documentación, asesoramiento, formación y apoyo a la financiación empresarial.

Los PAE utilizarán el sistema de tramitación telemática del CIRCE, cuya sede electrónica se ubica en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, y en ellos se deberá iniciar la tramitación del DUE.

El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, actuando por medio de la DGIPYME:

- pondrá a disposición de los PAE el sistema CIRCE, como herramienta esencial para la tramitación telemática.
- prestará, con medios propios, soporte técnico para la puesta en marcha de los sistemas informáticos de los PAE que se comuniquen con el sistema CIRCE.
- prestará, con medios propios, servicios de asistencia técnica y soporte a la red en lo que se refiere a la atención de consultas y resolución de los problemas que surjan en el uso del CIRCE.
- pondrá a disposición de los PAE, las herramientas de gestión empresarial elaboradas por ella disponibles en la Plataforma PYME.

Tercera. *Servicios de los PAE.*

A. El PAE proporcionará con carácter obligatorio los siguientes servicios a los emprendedores:

1. Información general sobre los aspectos legales, fiscales, contables y de Seguridad Social propios de la sociedad de responsabilidad limitada, del empresario individual y del emprendedor de responsabilidad limitada, así como de cualesquiera otras formas jurídicas que puedan incorporarse al Documento Único Electrónico.

2. Realización de la tramitación para la constitución e inicio de actividad de empresas mediante el sistema de tramitación telemática CIRCE y utilizando el PACDUE (Programa de Ayuda a la Complimentación del Documento Único Electrónico). Este servicio deberá prestarse con carácter gratuito. El PAE se compromete a informar a los emprendedores de la gratuidad del servicio y de la utilización del DUE.

3. Información sobre las ayudas públicas aplicables al proyecto empresarial. Para ello, podrá utilizar la base de datos de ayudas disponible en www.pae.es.

B. Serán servicios opcionales los siguientes:

1. Información general dirigida a emprendedores relacionada con el ejercicio de la actividad.

2. Realización de la tramitación para el ejercicio de la actividad mediante el sistema de tramitación electrónica CIRCE y utilizando el PACDUE.

3. Información general dirigida a emprendedores relacionada con el cese de la actividad.

4. Realización de la tramitación para el cese de la actividad mediante el sistema de tramitación electrónica CIRCE y utilizando el PACDUE.
5. Información a los emprendedores que lo demanden sobre el estado de tramitación de los procedimientos iniciados en su nombre, incluyendo, en su caso, información sobre el estado de la tramitación en los Ayuntamientos de las declaraciones responsables presentadas a través de la iniciativa «Emprende en 3». Esta información será accesible en el PAE electrónico.
6. Notificación de los actos de trámite preceptivos y la resolución a los emprendedores que así lo demanden de los trámites iniciados en su nombre y siempre y cuando así lo permita el PAE electrónico.
7. Tutorización del plan de empresa que permita mostrar la viabilidad de la idea empresarial mediante el uso del Plan de Empresa interactivo de la DGIPYME, o de cualquier otra herramienta que la DGIPYME ponga a disposición de los emprendedores.
8. Información general sobre la transmisión de empresas, así como la facilitación de procesos de transmisión de empresas, actuando de manera neutral entre el comprador y vendedor, utilizando para ello la aplicación de transmisión de empresas de la DGIPYME.
9. Información general sobre aspectos relacionados con la competitividad empresarial, tales como la internacionalización, la I+D+i, la cooperación empresarial y la propiedad industrial.
10. Realización de otras tramitaciones distintas de las anteriores mediante el sistema de tramitación telemática CIRCE y utilizando el PACDUE, conforme la DGIPYME las implemente en el PAE electrónico.

Cada PAE que se constituya como consecuencia de este convenio asume todos los compromisos contenidos en el mismo, en particular, la prestación de los servicios obligatorios del apartado A. Además, comunicará a la DGIPYME qué servicios opcionales del apartado B prestará, pudiendo ampliar o disminuir con posterioridad dichos servicios opcionales. Para ello, la DGIPYME establecerá los medios electrónicos oportunos. En todo caso, la prestación de los servicios opcionales estará también sujeta a los términos del presente convenio.

Los catálogos de servicios de los distintos PAE se publicarán en el PAE electrónico.

Los servicios, obligatorios u opcionales, consistentes en la realización de tramitaciones mediante el sistema de tramitación telemática CIRCE y utilizando el PACDUE tendrán carácter gratuito. El resto de servicios podrán prestarse con carácter gratuito o mediante contraprestación económica, previa información suficiente al emprendedor.

Cuarta. *PAE virtual.*

De acuerdo con el artículo 13 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, los PAE también podrán ser puntos virtuales de información y tramitación telemática de solicitudes.

En el caso de que el PAE esté interesado en establecer un punto virtual de atención al emprendedor, deberá contar con los medios informáticos necesarios para ello.

La puesta en marcha del PAE virtual supone la conexión entre la página web que determine el PAE con la sede electrónica del CIRCE. La DGIPYME establecerá los requisitos y pruebas necesarios para ello.

El PAE, igualmente, se compromete a atender las solicitudes de información y tramitación que se dirijan a través del PAE virtual.

Quinta. *Infraestructura de los PAE.*

Los PAE se ubicarán en locales y espacios adecuados para el desarrollo de sus funciones garantizando a los usuarios unos niveles adecuados de comodidad y privacidad.

Para el cumplimiento de las funciones de tramitación, el PAE implantará el sistema CIRCE, de acuerdo a las prescripciones técnicas publicadas en la web de CIRCE.

Se dotará al local, teniendo en cuenta los requerimientos y compatibilidades técnicas que el CIRCE requiera, de la infraestructura de comunicaciones y del equipamiento ofimático e informático preciso, y en particular:

- Instalación de las líneas de comunicación de voz y datos que resulten necesarias para el funcionamiento del PAE.
- Instalación en los puestos de trabajo de equipos informáticos equipados para la ejecución del PACDUE. La configuración mínima exigida se publicará de manera actualizada en la web de CIRCE y el PAE electrónico.
- Material ofimático de uso común para los puestos de trabajo del PAE (fotocopiadora, escáner, impresora y fax).

Sexta. Requisitos de personal.

Para la prestación de los servicios de información y asesoramiento contemplados en las cláusulas tercera y cuarta, el personal adscrito al PAE tendrá los conocimientos necesarios. La DGIPYME podrá requerir que el personal adscrito al PAE realice una prueba de conocimientos en el entorno de formación habilitado al efecto antes de autorizarlo a utilizar CIRCE. Si de la actuación del personal adscrito al PAE resultara evidente su falta de los conocimientos necesarios, la DGIPYME podrá revocar esta autorización.

Las características del personal adscrito responderán al siguiente perfil:

- Titulación media, superior o similar.
- Experiencia en información a las empresas.
- Conocimientos de los procedimientos administrativos necesarios para la creación, cese y ejercicio de la actividad de empresas.
- Conocimientos acerca de la temática empresarial (aspectos mercantiles, laborales, fiscalidad, financiación, planes de empresa, etc.).
- Conocimientos sobre las políticas e instrumentos de apoyo a la PYME, tanto en el ámbito estatal, como autonómico y de la Unión Europea.
- Experiencia en búsqueda y selección de información de utilidad para las PYME.
- Experiencia en el manejo de herramientas informáticas para la adquisición y tratamiento de la información, así como de consulta y comunicación en Internet.

El PAE deberá contar asimismo con personal técnico cualificado capaz de resolver aquellas incidencias relacionadas con el funcionamiento de los sistemas informáticos del PAE en su relación con el sistema CIRCE.

Séptima. Coordinador de la entidad y responsable del PAE.

La entidad designará a un coordinador de la entidad en materia de PAE. En caso de cambio de coordinador, la entidad deberá comunicar los datos del nuevo coordinador.

Así mismo para cada PAE que se establezca se designará un responsable de PAE. En caso de cambio de responsable de PAE, la entidad deberá comunicar los datos del nuevo responsable de PAE.

El responsable del PAE será la persona a la que la DGIPYME o el Centro de Asistencia a Usuarios (CAU) del CIRCE dirigirán los comunicados, avisos e informaciones relativos al funcionamiento de la red y del sistema CIRCE, sin perjuicio de que pueda haber comunicaciones puntuales con cualquier técnico del PAE por razón de su trabajo.

La entidad deberá comunicar los datos del resto del personal adscrito a cada PAE que se constituya y sus modificaciones.

Octava. *Presupuesto.*

El presente convenio no tiene contenido económico para ninguna de las partes.

Novena. *Difusión.*

En las actuaciones de difusión del presente convenio y de la actividad de los PAE se hará mención expresa de la colaboración entre las partes, figurando de forma destacada el nombre y logo de todas las instituciones, de acuerdo con las disposiciones sobre imagen institucional que les resulten de aplicación en todos los elementos de promoción y difusión (inserciones en prensa, folletos, comunicaciones, etc.) y en cuanta documentación se genere.

Cada una de los PAE establecidos en virtud de este convenio, podrá indicar mediante rótulos tanto interna como externamente la identificación como PAE. Para ello, la DGIPYME pone a disposición del PAE el material gráfico de la marca PAE.

Décima. *Comisión de Seguimiento.*

Para el seguimiento de lo previsto en el presente convenio se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por dos miembros designados por cada una de las partes, que será presidida por uno de los representantes de la DGIPYME actuando el otro representante de la DGIPYME como secretario, y que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Realizar, el seguimiento y la evaluación de las actividades realizadas al amparo del presente convenio, así como los acuerdos de desarrollo necesarios para ello.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento respecto del convenio.

La comisión establecerá sus normas internas de funcionamiento dentro del marco dispuesto en el artículo 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La comisión se considerará el mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio a los efectos de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La primera reunión de la comisión se celebrará en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del convenio.

Undécima. *Tratamiento de datos personales.*

En aplicación de la normativa sobre protección de datos personales en vigor, la DGIPYME es responsable del tratamiento de los datos personales recogidos en el Documento Único Electrónico (DUE) o, en su caso, en la aplicación del servicio opcional de transmisión de empresas. La entidad tendrá la consideración de encargada del tratamiento de estos datos.

Como encargada del tratamiento, la entidad deberá cumplir las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de tratamiento de datos personales.

En particular, la entidad y el personal adscrito a sus PAE se obliga a:

- Utilizar los datos personales de los emprendedores a los que tenga acceso en su condición de PAE exclusivamente para la tramitación del DUE o, en el caso de la transmisión de empresas, para poner en contacto al emprendedor con un potencial comprador o vendedor.
- Tratar estos datos de acuerdo con las instrucciones documentadas de la DGIPYME. Si la entidad considera que alguna de estas instrucciones es contraria a la legislación vigente, informará inmediatamente a la DGIPYME.
- Mantener estos datos en secreto, incluso después de que finalice el convenio.

- No comunicar estos datos a terceros, salvo que cuente con la autorización expresa de la DGIPYME, en los supuestos legalmente admisibles.
- Garantizar que el personal adscrito al PAE se comprometan, de forma expresa y por escrito, a respetar la confidencialidad.
- Adoptar, cumplir y garantizar el cumplimiento de todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.
- Asistir a la DGIPYME para que ésta pueda cumplir con su obligación de responder a las solicitudes de ejercicio de los derechos de los interesados establecidos en la normativa de protección.
- Poner a disposición de la DGIPYME toda la información necesaria para que ésta pueda demostrar el cumplimiento de sus obligaciones como encargado del tratamiento.
- Permitir y colaborar en la realización de las auditorías, incluidas inspecciones, por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, o de otro auditor autorizado por ésta.
- Ayudar a la DGIPYME a garantizar el cumplimiento, en su caso, de las obligaciones relativas a las medidas de seguridad, violaciones de seguridad y evaluaciones de impacto, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la información a disposición de la entidad.
- Al concluir la vigencia del convenio sin que se acuerde la prórroga del mismo o un nuevo convenio entre las mismas partes con el mismo objeto, devolverá a la DGIPYME todos los datos personales y suprimirá las copias existentes a menos que se requiera la conservación de los datos personales en virtud de la legislación vigente.

Duodécima. *Cumplimentación y envío del DUE.*

La persona adscrita al PAE que cumplimente el DUE tendrá la obligación de comprobar que los datos que introduce en el mismo se corresponden con los que figuran en la documentación que deberán aportar los emprendedores en el momento de comenzar la tramitación, y deberá disponer de firma electrónica para remitir el DUE al sistema CIRCE.

Con carácter previo al envío del DUE, será necesario que el emprendedor firme una copia del mismo.

Decimotercera. *Conservación de la documentación.*

De acuerdo a los plazos de prescripción legal establecidos, los PAE deberán conservar copia de toda la documentación que los emprendedores tienen la obligación de aportar en el momento de comenzar la tramitación del DUE, incluyendo la copia firmada del DUE a la que se refiere la cláusula anterior. Esta documentación deberá ser remitida por la entidad al responsable del CIRCE:

- Inmediatamente, en el caso de que le sea solicitada por la DGIPYME para un DUE concreto.
- En el plazo de seis meses desde la extinción de este convenio, si alguna de las partes manifiesta a la otra que no tiene intención de firmar un nuevo convenio de establecimiento de puntos de atención al emprendedor.

Decimocuarta. *Adhesión.*

Mediante la firma del documento de adhesión del anexo I, se podrán adherir otras organizaciones, integradas, dependientes o vinculadas a la entidad que deseen prestar los servicios que se especifican para los PAE.

Decimoquinta. *Efectos y extinción.*

El presente convenio resultará eficaz una vez inscrito en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal y publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

El presente convenio se extinguirá transcurridos cuatro años desde la inscripción en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio.

Además, el presente convenio podrá extinguirse por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en alguna de las siguientes causas de resolución:

- el transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- el acuerdo unánime de todos los firmantes.
- el incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. En este caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 51.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, no teniendo que indemnizar económicamente la parte incumplidora a la otra parte por el incumplimiento de las obligaciones salvo que hubiera actuado de mala fe, sin perjuicio de su responsabilidad frente a terceros.
- por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- si todos los PAE son dados de baja.
- por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista legalmente.

Decimosexta. *Motivos de baja de los PAE.*

La Administración General del Estado, a través del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, actuando por medio de la DGIPYME podrá dar de baja a los PAE por incumplimiento de los términos del presente convenio o si el PAE no se mantiene activo. Se considerará que un PAE no se mantiene activo si en los últimos doce meses no ha realizado la tramitación de un DUE.

En estos casos, la DGIPYME podrá inhabilitar al PAE cautelarmente y concederá un trámite de audiencia de quince días de duración previo al acuerdo definitivo de baja del PAE.

Decimoséptima. *Régimen jurídico.*

El convenio se rige por lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las cuestiones litigiosas que surgieran en la interpretación, aplicación y cumplimiento del presente Convenio y no pudieran ser resueltas en el seno de la Comisión de Seguimiento, quedarán sometidas a la competencia de los órganos del orden jurisdiccional contencioso administrativo radicados en Madrid.

Decimoctava. *Régimen de modificación del convenio.*

La modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes.

Y en prueba de conformidad firman las partes el presente documento.–Por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, P.D. (Orden ICT/111/2021, de 5 de febrero, BOE de 11 de febrero de 2021), el Secretario General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa Raúl Blanco Díaz.–Por el Instituto Aragonés de Fomento, como Vicepresidente del Gobierno de Aragón y Consejero del Departamento de Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial del Gobierno de Aragón, Arturo Aliaga López

ANEXO I

Documento de adhesión al convenio entre la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa (DGIPYME)) y el Instituto Aragonés de Fomento, para el establecimiento de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) integrados en la Red CIRCE

Datos de la organización:

- Nombre:
- Domicilio:
- NIF:

Datos del representante:

- Nombre y apellidos:
- NIF del representante:
- Cargo en la organización:

Declaración de solicitud de adhesión:

Esta organización, por medio de su representante, declara:

1. Que es una organización integrada, vinculada o dependiente de Instituto Aragonés de Fomento.
2. Que ha acordado solicitar la adhesión al Convenio entre la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo [Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa (DGIPYME)] y el Instituto Aragonés de Fomento, para el establecimiento de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) integrados en la red CIRCE.
3. Que dicha organización conoce los términos de dicho convenio, comprometiéndose a cumplir todas sus cláusulas.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

13576 *Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se aprueba la revisión del Manual de Procedimiento de Inspección de las Estaciones ITV.*

El artículo 8.5 del Real Decreto 920/2017, de 23 de octubre, por el que se regula la inspección técnica de vehículos, establece que el anexo I y su desarrollo a través del Manual de procedimiento de inspección de las estaciones ITV serán actualizados cuando varíen los criterios técnicos de inspección, tanto de carácter nacional como europeo o internacional en esta materia.

Por lo tanto, esta versión del manual actualiza los procedimientos que deben aplicarse durante la ejecución de las inspecciones técnicas de vehículos, previstas en la reglamentación vigente, para adaptarlos a las modificaciones introducidas en las diferentes disposiciones reglamentarias.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, e independientemente de las exigencias aplicables en cada caso, según el tipo de inspección de que se trate, el cumplimiento de las especificaciones recogidas en este Manual, debe ser comprobado en todas aquellas inspecciones en las que se requiera el control alguno de los elementos de seguridad, tanto activa como pasiva del vehículo y de protección del medio ambiente.

Para la redacción de esta nueva versión del Manual se ha aprovechado la experiencia acumulada desde la publicación de la anterior versión. Asimismo, se ha aplicado lo dispuesto en la Directiva 2014/45/UE, de 3 de abril, relativa a las inspecciones técnicas periódicas de los vehículos de motor y sus remolques, y por la que se deroga la Directiva 2009/40/CE. Se ha seguido tanto lo referente a su parte dispositiva, como lo expresado en sus considerandos, en especial su número (21), en el que textualmente se dice respecto a la inspección técnica: «debe ser relativamente simple, rápida y barata».

De igual forma que en las revisiones anteriores, el objetivo perseguido con esta nueva revisión del «Manual de Procedimiento de Inspección de las Estaciones ITV» es el establecimiento de unas normas de actuación durante el proceso de la inspección, con el fin de unificar al máximo posible los criterios y el procedimiento a seguir en las diferentes estaciones ITV.

Finalmente, para la revisión del Manual, se ha partido de los principios generales que deben ser seguidos en las inspecciones.

Por todo ello, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 920/2017, de 23 de octubre, esta Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa resuelve:

Primero. *Aprobar la revisión del Manual de Procedimiento de Inspección de las Estaciones ITV.*

Mediante esta resolución se aprueba la versión 7.6.2 del Manual de Procedimiento de Inspección de las Estaciones ITV, que se anexa a esta resolución.

Segundo. *Recursos.*

Esta resolución no pone fin a la vía administrativa, por lo que, en el plazo de un mes, se podrá interponer recurso de alzada ante el Secretario General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Tercero. *Aplicación.*

Esta resolución será aplicable desde el día 1 de septiembre de 2022.

Cuarto. *Publicidad.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, la presente resolución se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», y su anexo en la dirección web:

<https://industria.gob.es/Calidad-Industrial/vehiculos/Paginas/inspeccion-tecnica-vehiculos.aspx>

Madrid, 2 de agosto de 2022.–El Director General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, Galo Gutiérrez Monzonís.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

13577 Orden APA/785/2022, de 5 de agosto, por la que se delega la resolución de los expedientes de ayudas directas en el marco del artículo 32 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo.

El artículo 32 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, en su apartado 1, establece que corresponderá al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación la concesión de ayudas directas a empresas armadoras de buques pesqueros en compensación por el incremento de costes productivos provocados por el aumento del precio de la electricidad y los combustibles, derivado de la situación creada por la invasión de Ucrania, con objeto de compensar los efectos en los precios y los mercados en dicho sector, fijándose también que dichas ayudas tendrán la naturaleza de subvenciones directas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.2 b) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

De conformidad con la letra a) del apartado 7 del artículo 32 del citado Real Decreto-ley, en fecha 11 de abril de 2022 se publicó en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, la Resolución de la Secretaría General de Pesca, de 11 de abril de 2022, en la que consta la relación de armadores en los que concurren los requisitos para la concesión de la ayuda, junto con su NIF, el número de GT computados, la cuantía provisional de la ayuda a recibir y la cuenta corriente facilitada por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT).

La Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura, como órgano instructor en el procedimiento, tras efectuar las comprobaciones oportunas, ha constatado que algunos armadores recogidos en la citada resolución de la Secretaría General de Pesca no cumplían con los requisitos para ser beneficiarios, lo que motivó la publicación de una primera propuesta de resolución provisional sobre desestimación de ayudas de estado a armadores de buques pesqueros, de 11 de mayo de 2022, en la que se incluían los armadores de buques irregulares, de conformidad con el Real Decreto 1081/2012, de 13 de julio, por el que se establece el procedimiento de regularización de buques pesqueros y su actualización en el censo de la flota pesquera operativa y en el registro de buques y empresas navieras, así como los armadores de buques que habían causado baja en la lista tercera del Registro General de Flota Pesquera, a los que tampoco procede conceder la ayuda y, por último, un grupo de armadores inhabilitados por sentencia firme para obtener subvenciones en cumplimiento de lo establecido en el artículo 32.7 letra d) del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo.

Además, tras la finalización del plazo de alegaciones dispuesto en la letra b) del apartado 7, el órgano instructor llevó a cabo un requerimiento, tal y como establece en la letra f) del mismo apartado, en el que se incluían un conjunto de armadores que debían subsanar determinados extremos. Del resultado de ese requerimiento, así como de las alegaciones efectuadas por algunos armadores, y tras las oportunas comprobaciones efectuadas por el instructor, se identificaron otros tantos armadores que no cumplían con los requisitos recogidos en los apartados 2 y 3 del artículo 32 del Real Decreto-ley 6/2022, lo que motivó la publicación de una segunda propuesta provisional sobre desestimación de ayudas de estado a armadores de buques pesqueros, de 17 de junio de 2022. Concretamente, esta segunda propuesta incluyó aquellos cambios de armador y de estado de los buques que se derivan de la actualización del Registro General de la Flota Pesquera, a los que procede desestimar la ayuda, y también a aquellos armadores que declararon expresamente su rechazo a la ayuda, así como al conjunto de armadores

que, tras finalizar el plazo de requerimiento y tras las oportunas comprobaciones por parte del órgano instructor, no subsanaron correctamente o no cumplían con los requisitos que se establecen en los apartados 2 y 3 del artículo 32 del citado Real Decreto-ley 6/2022, en fecha 11 de abril de 2022.

Habiendo finalizado el plazo de audiencia otorgado en ambas propuestas de resolución provisional, y a la vista de los expedientes, se formula la correspondiente propuesta de resolución definitiva desestimatoria del Director General de Ordenación Pesquera y Acuicultura, firmada el 14 de julio de 2022, procediendo en tal sentido la resolución de dichos expedientes.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta que el procedimiento de concesión de estas ayudas directas aún no ha concluido, quedando un conjunto de expedientes pendientes de análisis y que habrán de resolverse, en uno u otro sentido.

Por todo ello, y a efectos de una mayor agilidad en la gestión del procedimiento, procede delegar la resolución de los expedientes de ayudas directas recogidas en el artículo 32 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, que estén pendientes de resolver, por parte del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, cuya resolución quede pendiente, en la Secretaría General de Pesca.

En su virtud, y con base en lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dispongo:

Primero.

Delegar la resolución de los expedientes de ayudas directas a empresas armadoras de buques pesqueros en compensación por el incremento de costes productivos provocados por el aumento del precio de la electricidad y los combustibles, recogidas en el artículo 32 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, que estén pendientes de resolver, en la Secretaría General de Pesca.

Segundo.

Esta delegación surtirá efectos desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y hasta el momento en que finalice el procedimiento de concesión de las subvenciones reguladas en el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo.

Madrid, 5 de agosto de 2022.—El Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, Luis Planas Puchades.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

13578 *Resolución de 8 de agosto de 2022, de la Secretaría General de Pesca, por la que se procede a la apertura de la pesquería de la anchoa de la zona CIEM 9, ANE/9/3411, para la pesca conjunta de cerco Cantábrico y Noroeste.*

Con fecha 8 de julio de 2022 se dictó Resolución de la Secretaría General de Pesca, por la que se publicaron las cuotas iniciales y provisionales de boquerón por modalidad o censo en los caladeros nacionales del Cantábrico y Noroeste y Golfo de Cádiz, así como las cuotas individuales de los buques del censo de cerco del Golfo de Cádiz durante el periodo 1 de julio de 2022 a 30 de septiembre de 2022.

Teniendo en cuenta la pequeña cuantía provisional disponible para la flota de cerco del Cantábrico y Noroeste, en dicha Resolución se estableció el cierre provisional de la pesquería para esta flota desde el 1 de julio de 2022 en la zona de distribución de este stock.

La incipiente aparición de anchoa en Galicia ha motivado por parte del sector la petición de la apertura de la pesquería conjunta para el cerco del Cantábrico y Noroeste.

El Consejo Internacional para la Exploración del Mar, CIEM, ya publicó el pasado 17 de junio su dictamen sobre el estado de la población de boquerón y su recomendación de capturas para el nuevo periodo 1 de julio 2022 – 30 de junio 2023. Si bien la Comisión Europea no ha dispuesto del tiempo necesario para trasladar esa recomendación a un TAC definitivo, lo que sí hizo con el fin de asegurar el inicio de la nueva campaña de pesca a partir del 1 de julio, fue proponer una modificación del Reglamento TAC y cuotas 2022 en la que se establece un TAC provisional de boquerón (ANE/9/3411) por el que a España le corresponden de manera inicial y provisional un total de 4.812 toneladas. Esta modificación ya ha sido publicada mediante el Reglamento (UE) 2022/1091 del Consejo, de 30 de junio, por el que se modifica el Reglamento (UE) 2022/109.

En ausencia de la propuesta por parte de la Comisión Europea de un TAC definitivo para el período 2022 – 2023, y dada la gran diferencia recomendada en el advice del CIEM para las capturas del componente oeste y para las del componente sur, resulta prematuro hacer una estimación de lo que será el TAC definitivo para España que permitiera en este momento indicar siquiera de forma orientativa, la cuota definitiva de la pesca conjunta para el cerco Cantábrico y Noroeste. Por tanto, la cuota provisional de 54.856 kilos que ya se publicó en la Resolución de 8 de julio, a la que se puede añadir en este momento la flexibilidad interanual de esta modalidad, del período de TAC 1 de julio 2021-30 de junio 2022 recién finalizado que asciende a 11.348 kilos, da un total de 66.204 kilos posibles para la apertura de esta pesquería.

La Secretaría General de Pesca llevará el control de dicha cuota conjunta, procediendo a su cierre antes de su agotamiento. A partir de entonces, aquellos barcos de cerco del Cantábrico y Noroeste, que en virtud del artículo 2 de la Orden APA/315/2020, de 1 de abril, realicen transmisiones temporales de posibilidades de pesca desde el Golfo de Cádiz, podrán continuar pescando con cargo a esa cuota particular adquirida.

En base a lo anterior, esta Secretaría General de Pesca, oído el sector, resuelve:

Primero.

Se procede a abrir la pesquería de la anchoa de la zona CIEM 9 para la pesca conjunta del cerco Cantábrico y Noroeste, a las 00:00 del 9 de agosto, con una cantidad de cuota provisional de 66.204 kilos.

Se establece un tope de 400 kilos por buque y día de pesca para el uso de esta cuota conjunta del cerco Cantábrico y Noroeste, para permitir el desembarque de las capturas que se lleven a cabo en el desarrollo de esta modalidad.

Segundo.

Una vez agotada la cuota conjunta indicada en el apartado primero, se procederá al cierre de la pesca conjunta del boquerón para el cerco Cantábrico y Noroeste. A partir de ese momento, únicamente los barcos que en virtud del artículo 2 de la Orden APA/315/2020, de 1 de abril realicen transmisiones temporales de posibilidades de pesca desde el Golfo de Cádiz, podrán continuar pescando con cargo a esa cuota particular adquirida. Lógicamente esa cuota adquirida, no estará sujeta al tope indicado en el punto anterior.

Tercero.

Esta Resolución produce efectos desde el momento de su firma.

Cuarto.

Esta Resolución no pone fin a la vía administrativa, por lo que, en el plazo de un mes, se podrá interponer recurso de alzada ante el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 en relación con el 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Madrid, 8 de agosto de 2022.–La Secretaria General de Pesca, Alicia Villauriz Iglesias.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE

13579 *Resolución de 2 de agosto de 2022, del Museo Nacional del Prado, por la que se publica el Convenio con Metro de Madrid, SA, para el desarrollo de actuaciones de promoción cultural y turística.*

El objeto del presente convenio es establecer el marco de colaboración entre el Museo Nacional del Prado y Metro de Madrid, SA, para el desarrollo de actuaciones de promoción cultural y turística, y del uso del servicio de transporte del ferrocarril metropolitano en relación con la singularización de la «Estación del Arte» de la red del ferrocarril metropolitano madrileño, por lo que conforme a lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, una vez inscrito en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 2 de agosto de 2022.—El Director del Museo Nacional del Prado, Miguel Falomir Faus.

ANEXO

Convenio entre Metro de Madrid, SA, y el Museo Nacional del Prado para el desarrollo de actuaciones de promoción cultural y turística, y del uso del servicio de transporte del ferrocarril metropolitano en relación con la singularización de la «Estación del Arte» de la red del ferrocarril metropolitano madrileño

En Madrid, a 1 de agosto de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña Silvia Roldán Fernández en nombre y representación de Metro de Madrid, SA, como Consejera Delegada de la misma con facultades para la suscripción del presente documento en virtud de la escritura otorgada ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid don Pedro José Bartolomé Fuentes, el día 17 de octubre de 2019, con número 2214 de su protocolo, con domicilio social en Madrid, calle Cavanilles, núm. 58, código postal 28007 (en lo sucesivo Metro).

Y, de otra parte, don Miguel Falomir Faus en nombre y representación del Museo Nacional del Prado, como Director del Organismo Público Museo Nacional del Prado, en virtud de las facultades conferidas por el Real Decreto 433/2004, de 12 de marzo, en su artículo 7.2.m) y artículo 21.2 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas, con domicilio en Madrid, calle Ruiz de Alarcón, núm. 23, código postal 28014 (en lo sucesivo el Museo del Prado).

MANIFIESTAN

I. Que el Museo del Prado, en virtud de lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley 46/2003 de 25 de noviembre, reguladora del Museo Nacional del Prado, es un organismo público con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, pública y privada, para el cumplimiento de sus fines, entre los que destacan su compromiso por conservar, enriquecer y exhibir debidamente sus colecciones, así como fomentar y garantizar el acceso del público a las mismas.

II. Que el Museo del Prado ha puesto siempre un especial énfasis en la difusión de su patrimonio, con acciones de comunicación y programas de actividades didácticas y educativas dirigidas a las diferentes tipologías de visitantes. Este objetivo continúa vigente con el objetivo de extender el conocimiento del Museo y sus colecciones a un público cada vez más amplio, promoviendo la mayor promoción del conjunto de sus actividades, así como su difusión a través de distintos medios para lo cual resulta de su interés la colaboración con otras instituciones como medio de consecución de sus fines.

III. Que Metro, como compañía que lleva prestando en los últimos 102 años un servicio de transporte ferroviario metropolitano en Madrid, ha desarrollado una imbricación en el tejido social madrileño que le lleva a prestar su colaboración con actividades de carácter cultural que beneficien a los ciudadanos y que le permitan dar a conocer a sus clientes su constante compromiso con este tipo de actividades.

IV. Que Metro tiene, entre sus principales funciones, la prestación del servicio público de transporte metropolitano con altos estándares de calidad –lo que se traduce también en la posibilidad de ofrecer al ciudadano servicios complementarios que mejoren su experiencia de viaje– teniendo también como objetivo estratégico colaborar en actividades de índole cultural y turística, siendo su propósito seguir ahondando en estas iniciativas que permitan conocer a sus usuarios las diferentes iniciativas culturales y turísticas de la Comunidad de Madrid y el acceso a las mismas a través de un medio de transporte sostenible.

V. Que la estación anteriormente denominada «Atocha» de la red del ferrocarril metropolitano madrileño está ubicada a 750 metros del Museo del Prado lo que sitúa al ferrocarril metropolitano como uno de los principales medios de transporte para acceder al mismo y a dicha estación, próxima también a otros museos importantes, como un punto de encuentro entre la movilidad sostenible y la cultura.

VI. Que este hecho, de enorme relevancia estratégica, llevó a Metro y al Museo del Prado a colaborar conjuntamente en un proyecto que vincula el servicio público de transporte del ferrocarril metropolitano con la actividad cultural del Museo del Prado, junto con la de otros museos también situados en las proximidades de la estación, como es el caso del Museo Reina Sofía y el Museo Thyssen, convirtiendo de este modo a la estación de metro de Atocha en la «Estación del Arte».

VII. Que este proyecto busca, entre otros objetivos, que dicha estación de metro sea, de algún modo, una extensión de los tres grandes museos próximos a la misma, de manera que, a través de la decoración de la estación, los viajeros puedan contemplar parte de las obras que se exponen en dichos museos, potenciando de este modo el interés por visitarlas *in situ*, el uso del ferrocarril metropolitano y, en definitiva, difundir la cultura, el turismo y el uso del transporte público.

VIII. Que, estando de acuerdo Metro y el Museo del Prado en colaborar para que dicho proyecto se hiciese realidad, suscribieron, con fecha 1 de marzo de 2018, un convenio orientado a los mencionados objetivos.

IX. Que finalizada la vigencia del mencionado convenio, es voluntad de ambas partes continuar con dicha colaboración por lo que han decidido suscribir un nuevo convenio en la misma línea del anterior y que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto de la colaboración.*

El objeto del presente convenio es establecer el marco de colaboración entre Metro y el Museo del Prado para el desarrollo de actuaciones de promoción cultural y turística, y del uso del servicio de transporte del ferrocarril metropolitano en relación con la singularización de la «Estación del Arte» de la red del ferrocarril metropolitano madrileño.

Metro y el Museo del Prado reconocen que el desarrollo de las actividades quedará supeditado, en todo caso, a que su contenido no contravenga la normativa vigente por la que se rigen ni que incida en el objeto de aquellos contratos que cualquiera de las partes

haya suscrito con anterioridad en sus respectivos ámbitos de actividad, por lo que ninguno de los firmantes del convenio percibirá indemnización ni compensación alguna en el caso de que se produzca cualquier incidencia que afecte al cumplimiento del presente convenio derivada de los indicados contratos.

Del mismo modo, el Museo del Prado reconoce que aquellas actividades que pudieran desarrollarse en las instalaciones del ferrocarril metropolitano, quedan también supeditadas al cumplimiento de las condiciones que Metro pudiera establecer a fin de que no se afecte el normal desarrollo del servicio público de transportes y habrán de someterse a la normativa que pudiera resultarles de aplicación.

Segunda. *Duración.*

El presente convenio se perfecciona por la prestación del consentimiento de las partes, y resultará eficaz una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado», y extenderá su vigencia durante dos años.

El periodo de duración de la cesión del uso de imágenes por parte del MNP a Metro, será igualmente de dos (2) años a contar desde el inicio del periodo de vigencia descrito en el párrafo anterior.

Los firmantes podrán acordar unánimemente la prórroga de este convenio por un período de dos (2) años adicionales más.

Tercera. *Compromisos del Museo del Prado.*

a) Cesión de derechos de reproducción y comunicación pública de imágenes de obras de arte

El Museo del Prado queda obligado, en virtud del presente convenio, a ceder gratuitamente y sin exclusividad a Metro, la explotación de las imágenes de una selección de doce obras de arte de su colección para que Metro pueda reproducirlas en vinilos que decorarán determinados espacios de las instalaciones de la Estación del Arte, de la red del ferrocarril metropolitano madrileño, así como su comunicación pública a través de los citados espacios.

En concreto, las obras del Museo del Prado cuyas imágenes podrán ser reproducidas y comunicadas públicamente por Metro para decorar la Estación del Arte son las siguientes:

- Tiziano, Dánae recibiendo la lluvia de oro (Museo del Prado P425).
- Sorolla, Chicos en la playa vinilo 300x154 cm (Museo del Prado P04648).
- Goya, Duelo a garrotazos (Museo del Prado P00758).
- El Bosco, El jardín de las delicias (Museo del Prado P02823).
- Rubens, Danza de personajes mitológicos y aldeanos (Museo del Prado P01691).
- Velázquez, La rendición de Breda (Museo del Prado P01172).
- Goya, La pradera de San Isidro (Museo del Prado P00750).
- Rubens, Lucha de san Jorge y el dragón (Museo del Prado P01644).
- Pablo Veronés, Venus y Adonis (Museo del Prado P000482).
- El Greco, El caballero de la mano en el pecho (Museo del Prado P000809).
- Rafael, El cardenal (Museo del Prado P000299).
- Velázquez, Las hilanderas o la fábula de Aracne (Museo del Prado P001173).

b) Acciones específicas dirigidas a los usuarios del abono «Vente x 20».

El Museo del Prado se compromete a llevar a cabo una serie de acciones dirigidas a fomentar la visita entre el público joven ofreciendo facilidades y programando actividades

que inciten a los jóvenes a acudir en metro al Museo y a promocionar su experiencia en las redes sociales:

1. Gratuidad en el acceso al Museo.

Acceso gratuito para los usuarios del abono «Vente x 20» (menores de 26 años), mediante acreditación en las taquillas 1 y 2 de acceso preferente presentando el abono junto con el documento nacional de identidad correspondiente.

2. Actividad educativa.

Programación de actividades para jóvenes con reserva de plaza para los titulares del abono joven «Vente x 20» de Metro de Madrid, de edades comprendidas entre 15 y 26 años de edad, con el objetivo de que se acerquen en metro al Museo del Prado y descubran sus obras maestras desde una nueva perspectiva adaptada a sus intereses.

3. Difusión en redes sociales.

Diseño de acciones en las redes sociales del Museo del Prado que inciten a los usuarios del abono joven «Vente x 20» a compartir su visita, a crear itinerarios personalizados, etc. para promocionar el Museo del Prado y el uso del ferrocarril metropolitano como principal medio de acceso.

Cuarta. *Compromisos de Metro.*

a) Cesión de uso de espacios en la estación de Atocha para el proyecto denominado «Estación del arte».

Metro pondrá a disposición del Museo del Prado durante la vigencia del presente acuerdo los siguientes espacios en la Estación del Arte para exhibición de vinilos con imágenes de obras del Museo:

- Un espacio de 250 x 146 cm en la pared 3 derecha del acceso Atocha.
- Un espacio de 250 x 119 cm en la pared 2 derecha del acceso Atocha.
- Un espacio de 300 x 146 cm en la pared 3 izquierda del acceso Atocha.
- Un espacio de 300 x 126 cm en la pared 8 derecha del acceso Atocha.
- Un espacio de 200 x 152 cm en la pared 10 izquierda del acceso Atocha.
- Un espacio de 300 x 154 cm en la pared 12 derecha del acceso Atocha.
- Un espacio de 200 x 153 cm en la pared 2 derecha del acceso Ministerio de Agricultura.
- Un espacio de 200 x 153 cm en la pared 3 derecha del acceso Ministerio de Agricultura.
- Un espacio de 400 x 206 cm en el andén 1 de la estación de Atocha.
- Un espacio de 500 x 206 cm en el andén 1 de la estación de Atocha.
- Un espacio de 500 x 207 cm en el andén 2 de la estación de Atocha.
- Un espacio de 200 x 207 cm en el andén 2 de la estación de Atocha.

Las medidas y emplazamientos de las imágenes son orientativos y podrán ser modificados por acuerdo expreso de las partes, que seguirá los mismos trámites de autorización y publicidad que los establecidos para el convenio original.

Metro se encargará del mantenimiento de los vinilos en los espacios identificados de la Estación del Arte.

Museo del Prado reconoce que ha sido informado de que los vinilos pueden ser retirados en caso de que el exclusivista publicitario tenga que desarrollar una acción comercial. Metro se compromete a colocarlos de nuevo en el menor tiempo posible, una vez finalizada dicha acción comercial.

En caso de que el Museo del Prado quisiera modificar las obras expuestas, los costes de la producción y fijación de los vinilos correrán por su cuenta.

b) Promoción de la visita al Museo del Prado a través de las redes sociales de Metro.

Acciones de comunicación a través de las redes sociales de Metro de Madrid para fomentar el uso del ferrocarril metropolitano madrileño como medio de transporte ideal para acudir al Museo del Prado.

c) No utilización de imágenes para fines distintos de los indicados en el Convenio y prohibición de cesión de los derechos de propiedad intelectual a terceros.

Metro se compromete a no hacer un uso distinto del pactado en el presente convenio respecto de las imágenes que son cedidas sin exclusividad y sin la posibilidad de sublicenciar a terceras partes.

En el caso de que Metro necesite formalizar algún acuerdo con terceras partes para alcanzar los fines del presente convenio y que suponga un uso de los derechos de propiedad intelectual cedidos por el Museo del Prado, Metro deberá recabar con anterioridad a su formalización, la preceptiva autorización por escrito del Museo del Prado.

Quinta. No exclusividad.

La suscripción de este acuerdo, no otorga al Museo del Prado exclusividad alguna en relación con la personalización de la Estación del Arte.

A este respecto, Metro se reserva la posibilidad de suscribir acuerdos similares con cuantas otras empresas o entidades tengan por conveniente.

Sexta. Protección de datos de carácter personal.

Las partes cumplirán, en lo que afecte a cada una de ellas, las disposiciones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante Reglamento General de Protección de Datos o RGPD).

En particular, ambas partes se comprometen a utilizar los datos personales que cada una de ellas ceda a la otra a los únicos fines de la correcta ejecución del presente acuerdo. Del mismo modo, cada una de las partes se compromete a:

- Facilitar a las personas afectadas la información contenida en los artículos 13 y 14 del Reglamento General de Protección de Datos,
- Recabar, en caso de ser necesario, su consentimiento expreso y por escrito,
- Entregar a la otra parte prueba de que dicha información ha sido facilitada a las personas afectadas y de que se ha obtenido el mencionado consentimiento.

Del mismo modo, ambas partes cumplirán las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD) y el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, en todo aquello que no resulte incompatible con las previsiones del Reglamento General de Protección de Datos.

Asimismo, en cumplimiento de lo dispuesto en el RGPD y la LOPDGDD, las partes tratarán los datos personales de las personas de contacto, firmantes y/o representantes de la otra parte para el ejercicio de las funciones propias de cada entidad relacionadas con el objeto y gestión del presente Convenio.

Séptima. Comisión de seguimiento.

Como mecanismo de vigilancia y supervisión de la ejecución se constituye una comisión conjunta de seguimiento, compuesta por dos (2) personas, una (1) de ellas

designadas por el Museo del Prado y otra (1) designadas por Metro, que se asegurará de que se da cumplimiento a las cláusulas del presente convenio, y que resolverá cualquier cuestión que surja en relación con el desarrollo del mismo.

Octava. *Causas de resolución.*

El presente Acuerdo se extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en alguna de las siguientes causas de resolución anticipada:

a) El transcurso del plazo de vigencia sin haberse acordado la prórroga del mismo.
b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
c) El incumplimiento de alguna o todas las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes, y en especial, la vulneración de los términos de la cesión de derechos de explotación (reproducción y comunicación pública), contenidos en el presente convenio.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las demás partes firmantes.

Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados y en este sentido, tanto el MNP como Metro acuerdan que, salvo en los supuestos de dolo o negligencia grave, la responsabilidad máxima que surja en el marco del convenio estará limitada a 6.000,00 euros.

d) La imposibilidad del cumplimiento de su objeto por la existencia de causas objetivas debidamente acreditadas.

e) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

f) Por cualquiera de las causas de resolución previstas en el marco normativo vigente.

Para la liquidación del convenio por cualquiera de las causas expuestas, resultará de aplicación las reglas de liquidación de convenios establecidas en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Novena. *Modificación del Convenio.*

El presente Convenio podrá ser modificado por voluntad expresa de las Partes durante su vigencia, previo acuerdo por escrito, que seguirá los mismos trámites de autorización y publicidad que los establecidos para el convenio original.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 49 g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la modificación del contenido del Convenio requerirá el acuerdo unánime de las partes.

Décima. *Naturaleza y jurisdicción del convenio.*

El presente convenio se rige por lo dispuesto en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, siendo de los previstos en el artículo 47.2 c) de la citada Ley 40/2015.

Las partes se comprometen a que todas aquellas controversias que pudiera surgir en relación con la interpretación y cumplimiento del presente acuerdo y que no pudieran resolverse en el seno de la comisión de seguimiento prevista en la cláusula séptima del presente convenio, se someterán a la decisión de las personas que ostenten la máxima representación de las mismas, quienes intentarán lograr una solución de mutuo acuerdo, que evite el ejercicio de acciones judiciales y si no se alcanzase un acuerdo extrajudicial,

las partes solventarán éstas sometiéndose, con renuncia a cualquier fuero jurisdiccional que pudiera corresponderles, a la jurisdicción Contencioso-administrativa.

El presente convenio podrá ser puesto a disposición de los ciudadanos en el portal de Transparencia, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso y Buen Gobierno (artículo 8.1 b).

Y para que así conste, y en prueba de conformidad con lo aquí acordado, ambas partes firman el presente Convenio en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.– Por el Museo Nacional del Prado, Miguel Falomir Faus.– Por Metro de Madrid, SA, Silvia Roldán Fernández.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

- 13580** *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia aprobó, en su reunión extraordinaria de 28 de junio de 2022, el Acuerdo sobre Criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), que se publica como anexo a esta resolución.

Madrid, 28 de julio de 2022.—El Secretario de Estado de Derechos Sociales, Ignacio Álvarez Peralta.

ANEXO

Acuerdo sobre criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)

ÍNDICE

- Preámbulo.
- Sección primera. Acreditación.
 - Título I. Consideraciones generales.
 - Primero. Sujetos de acreditación.
 - Segundo. Contenidos de acreditación.
 - Tercero. Ámbitos de acreditación.
 - Cuarto. Extensión del acuerdo.
 - Quinto. Definiciones.
 - Sexto. Principios rectores del nuevo modelo de atención.
 - Séptimo. Inspección y control públicos.
 - Título II. Calidad en el empleo.
 - Octavo. Cualificación profesional, habilitación y competencias.
 - Noveno. Formación continua del personal de cuidados.
 - Décimo. Criterios comunes de contratación.
 - Undécimo. Encuadramiento y fomento de la generación de personal cualificado para el sector de los cuidados.
 - Duodécimo. Salud laboral.
 - Decimotercero. Coordinación para la atención social y sanitaria.
 - Título III. Requisitos de acreditación comunes a todos los servicios.
 - Decimocuarto. Garantía de acceso a los centros y servicios sin discriminación.
 - Decimoquinto. Atención libre de sujeciones.

- Decimosexto. Requisitos documentales mínimos comunes.
- Título IV. Requisitos de acreditación de servicios de atención residencial.
- Decimoséptimo. Ubicación, instalaciones y equipamiento en centros residenciales.
- Decimooctavo. Personal en los centros de atención residencial.
- Decimonoveno. Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas que reciben apoyos en centros residenciales.
- Vigésimo. Requisitos documentales mínimos para los centros residenciales.
- Título V. Requisitos de acreditación de centros de día.
- Vigésimo primero. Ubicación, instalaciones y equipamiento en centros de día.
- Vigésimo segundo. Personal en los centros de día.
- Vigésimo tercero. Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas que reciben apoyos en centros de día.
- Vigésimo cuarto. Requisitos documentales mínimos para los centros de día.
- Título VI. Requisitos comunes de acreditación de entidades prestadoras del servicio de ayuda a domicilio.
- Vigésimo quinto. Ubicación instalaciones y equipamiento en el servicio de ayuda a domicilio.
- Vigésimo sexto. Personal en el servicio de ayuda a domicilio.
- Vigésimo séptimo. Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas que reciben en el servicio de ayuda a domicilio.
- Vigésimo octavo. Requisitos documentales mínimos para la ayuda a domicilio.
- Título VII. Requisitos de acreditación del servicio de teleasistencia.
- Vigésimo noveno. Ubicación, instalaciones y equipamiento en el servicio de teleasistencia.
- Trigésimo. Personal en el servicio de teleasistencia.
- Trigésimo primero. Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas que reciben teleasistencia.
- Trigésimo segundo. Requisitos documentales mínimos para el servicio de teleasistencia.
- Sección segunda. Calidad en los servicios.
- Título IV. Sistema común de evaluación de calidad de los servicios del SAAD.
- Trigésimo tercero. Mejora progresiva de la calidad.
- Trigésimo cuarto. Características del sistema de evaluación de la calidad.
- Trigésimo quinto. Transparencia.
- Sección tercera. Régimen competencial, financiación y adecuación,
- Trigésimo sexto. Régimen competencial.
- Trigésimo séptimo. Condiciones de financiación.
- Trigésimo octavo. Adecuación normativa.
- Trigésimo noveno. Régimen transitorio.
- Cuadragésimo. Adecuación de los centros, servicios y entidades.
- Cuadragésimo primero. Registro.
- Cuadragésimo segundo. Revisión del Acuerdo.

PREÁMBULO

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (en adelante «la LAPAD»), en su artículo 34.2, encomienda al Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (en adelante «el Consejo Territorial») la fijación de criterios comunes sobre acreditación de centros, servicios y entidades.

La acreditación de centros, servicios y entidades que actúen en el ámbito de la autonomía personal y de la atención a la dependencia, tiene por finalidad garantizar el derecho de las personas en situación de dependencia a recibir unos servicios de calidad y ello con independencia del lugar del territorio del Estado español donde residan (artículo 4.1).

La competencia para acreditar centros, servicios y entidades corresponde a las Comunidades Autónomas en su ámbito competencial, tal y como reconoce el artículo 16 de la LAPAD, si bien se encomienda al Consejo Territorial la fijación de criterios comunes de acreditación (artículo 34.2).

En base a esta encomienda, el Consejo Territorial en su reunión del día 27 de noviembre de 2008, acordó unos criterios comunes sobre acreditación para garantizar la calidad del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (en adelante SAAD), que, entendiéndose como mínimos, han informado hasta ahora la legislación y reglamentación autonómicas. Posteriormente dicho acuerdo ha sufrido diversas modificaciones generalmente dirigidas a lo referido a las cualificaciones profesionales y a los procesos de habilitación.

Con fecha 15 de enero de 2021, el pleno del Consejo Territorial aprobó el denominado «Plan de choque», que contiene doce puntos para la mejora del sistema, uno de los cuales iba referido a la necesidad de abordar «las modificaciones del Acuerdo de acreditación de centros y servicios del SAAD de 2008 que sean necesarias para reforzar la calidad de los servicios».

De esta forma, con fecha de 26 de julio de 2021, el pleno del Consejo Territorial aprobó el Acuerdo de bases y hoja de ruta para la modificación de los criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del sistema para la autonomía y atención a la dependencia. En el mismo se reconocía la necesidad de revisar y reformular el acuerdo vigente desde 2008 hacia un nuevo texto que, en todo caso debía:

- Estar enfocado a asegurar el acceso a unos servicios definidos, personalizados, adaptables a cada persona a lo largo de su ciclo vital y que aseguren el pleno respeto a su dignidad, autonomía y participación social.
- Respetar los principios de: dignidad y respeto; personalización y atención centrada en la persona; participación, control y elecciones; derecho a la salud y bienestar personal; y proximidad y conexiones comunitarias.
- Ser de aplicación a todos los servicios susceptibles de estar contenidos en el PIA de cada persona ya sean estos de titularidad pública o privada; de provisión pública directa o concertada, incluyéndose también los servicios cuya provisión se articule mediante una prestación económica vinculada dirigida a la persona en situación de dependencia.
- Establecer requisitos mínimos comunes para la acreditación de los diferentes servicios, empezando por los de carácter residencial.
- Promover que todos los servicios (ya sean domiciliarios o residenciales) se conciban como «de proximidad» con un enfoque comunitario.
- Determinar las figuras y perfiles profesionales para la prestación de apoyos, su cualificación, su encuadramiento y sus funciones.
- Establecer el procedimiento de acreditación del personal de apoyos, así como los planes de formación oportunos. Éstos incluirán un programa para la capacitación del personal en el modelo de atención centrado en la persona en los servicios residenciales y domiciliarios.

- Establecer, respecto a los servicios de carácter residencial, al menos:
 - Los requisitos mínimos para su acreditación referidos a: ubicación e instalaciones; personal (cualificación y cuantificación); calidad de atención (modelo) y sistemas de evaluación y mejora.
 - La atención en unidades de convivencia, determinando el número máximo de personas residentes en las mismas, así como su régimen mínimo de funcionamiento para que sean consideradas como tales unidades.
 - El acceso a la atención sanitaria proporcionada por el Sistema Nacional de Salud acreditando la articulación y coordinación entre servicios sociales y sanitarios en cada territorio.
 - Los plazos de adecuación a los requisitos mínimos comunes para los servicios preexistentes al acuerdo, así como los plazos para la oportuna transposición normativa si esta fuera precisa.

- Establecer un sistema referencial de calidad –común y público– con estándares dirigidos a evaluar los resultados de los servicios en la calidad de vida de las personas cuyos resultados serán públicos.

Igualmente, en el acuerdo de 26 de julio de 2021, se estableció que el Consejo Territorial recibiría y consideraría las aportaciones efectuadas en la Mesa de Diálogo Social, así como las que efectuasen las entidades de la sociedad civil, las sociedades científicas o las entidades profesionales en un proceso de participación impulsado por la Secretaría de Estado de Derechos Sociales.

Finalizado dicho proceso, el presente texto, adecuándose a lo acordado, supone trascender y ampliar el Acuerdo de 2008 adecuándolo a la realidad actual y estableciendo unos mínimos comunes que no sólo garanticen la calidad de los servicios que reciban las personas en situación de dependencia, sino que también apuntalen los derechos contenidos en el artículo 4 de la LAPAD.

Así mismo se incide en la calidad en el empleo, entre otras medidas, con la mejora de las ratios de personal de atención directa; y se constituye con carácter permanente la Ponencia técnica de evaluación y calidad del SAAD, como grupo de trabajo permanente de los regulados en el artículo 14 del Reglamento Interno del Consejo Territorial, aprobado por el mismo en su reunión extraordinaria de 1 de marzo de 2018.

El nuevo acuerdo se ha estructurado en tres secciones diferenciadas.

Una sección primera relativa a la acreditación de centros y servicios. El título I de esta sección hace referencia a consideraciones generales sobre acreditación. El título II va referido a la calidad en el empleo, la cualificación, el fomento de la formación, e incorpora un apartado para el aseguramiento de la coordinación entre el sistema de servicios sociales y el sistema sanitario. El título III contiene requisitos de acreditación comunes a todos los servicios. Finalmente, los títulos IV a VII se refieren a requisitos comunes de acreditación de diferentes servicios del catálogo contenido en el artículo 15.1 de la LAPAD: atención residencial; centros de día, ayuda a domicilio y teleasistencia.

La sección segunda va dirigida a la necesidad de elaborar referenciales comunes de calidad para el sistema y a la creación de la Ponencia técnica de evaluación y calidad del SAAD como garantía para la mejora del mismo, la transparencia y la dación de cuentas.

Finalmente, la sección tercera establece el régimen competencial; las condiciones de financiación; el plazo para desarrollar las disposiciones normativas que, en su caso, resulten necesarias para dar cumplimiento del presente Acuerdo; y el correspondiente régimen transitorio.

Sección primera. Acreditación

En el ámbito del presente Acuerdo, se entiende por acreditación el acto por el que la Administración pública competente en materia de bienestar social certifica que un

servicio o centro reúne especiales condiciones de calidad en la prestación de los servicios ofertados, y declara la idoneidad de su integración en la red de centros y servicios del SAAD y, en general, para desempeñar sus funciones como parte del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública.

TÍTULO I

Consideraciones generales

Primero. *Sujetos de acreditación.*

Podrán ser objeto de acreditación los centros o servicios, de titularidad privada, concertados para que formen parte del SAAD y los centros y servicios no concertados para que puedan prestar atención a las personas en situación de dependencia que reciben una prestación económica vinculada.

Los centros y servicios sociales de titularidad pública no estarán sometidos al régimen de acreditación, si bien, para la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, deberán observar las condiciones y requisitos de calidad y garantía en las prestaciones que se exijan para la acreditación de los centros y servicios privados.

La acreditación sólo tendrá efectos en el ámbito territorial de la Administración que resuelva la acreditación.

Segundo. *Contenidos de acreditación.*

El presente Acuerdo se emite en aplicación de lo dispuesto en el artículo 34 de la LAPAD y, en consecuencia, tiene por objeto la fijación de criterios mínimos comunes de acreditación para los centros y servicios del SAAD, sin perjuicio de las competencias de cada una de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades Autónomas de Ceuta y de Melilla, de las Diputaciones Forales, de los Consells Insulares, de los Cabildos Insulares y de la Administración General del Estado, que podrán ampliarlos, completarlos y/o mejorarlos en sus respectivos ámbitos territoriales.

Tercero. *Ámbitos de acreditación.*

Se establecen unos requisitos mínimos comunes para la acreditación de centros y servicios contenidos en el catálogo del artículo 15 de la LAPAD, respecto a los ámbitos que a continuación se relacionan:

a) Recursos materiales y equipamientos: deben garantizar la prestación del servicio adaptada a las necesidades y preferencias de las personas en situación de dependencia, a su contexto, a las intensidades de apoyo requeridas, a la seguridad y a la accesibilidad universal.

b) Personal: los requisitos y estándares sobre personal y calidad en el empleo –tanto en número de profesionales, como en su cualificación, formación y condiciones laborales– constituyen un pilar fundamental para garantizar una adecuada prestación de los servicios y atención a las personas en situación de dependencia.

c) Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas usuarias: se establecen mecanismos y requisitos para garantizar la participación, la autonomía y empoderamiento en la toma de decisiones y la preservación de los derechos y el trato maduro a las personas usuarias, así como la personalización de los apoyos que reciben.

Cuarto. *Extensión del acuerdo.*

Se acuerdan requisitos mínimos comunes para la acreditación de los servicios dirigidos a personas en situación de dependencia delimitados en el apartado primero del artículo 15 de la LAPAD.

Quedan fuera de lo acordado en este ámbito las viviendas con apoyos u otras formas análogas de alojamiento colectivo que deberán ser objeto de regulación e inclusión en el catálogo de servicios del SAAD previo acuerdo del Consejo Territorial.

Los requisitos de acreditación contenidos en este Acuerdo no serán de aplicación a centros sociosanitarios con capacidades sanitarias acreditadas (unidades de convalecencia u otros recursos similares), debiendo ser estos acreditados por la administración sanitaria correspondiente dentro de su marco regulador.

Quinto. *Definiciones.*

A los efectos del presente Acuerdo, se entiende por:

- a) Municipio del medio rural.

Según lo establecido en la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, se entiende por medio rural el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km².

- b) Clasificación de las unidades administrativas locales según su grado de urbanización (DEGURBA).

Eurostat clasifica las unidades administrativas locales (municipios) según su grado de urbanización (DEGURBA, artículo 4 ter 3.ª Reglamento (UE) 2017/2391 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2017 por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 1059/2003 en lo que respecta a las tipologías territoriales – Tercet) en tres grupos: ciudades o zonas urbanas densamente pobladas, localidades o zonas urbanas de densidad intermedia y, finalmente, zonas rurales o zonas escasamente pobladas.

A los efectos del presente Acuerdo se consideran rurales los municipios de la tercera categoría (zonas escasamente pobladas) y urbanos los que se incluyen en las dos primeras categorías.

Según se establece en el Reglamento (UE) 2017/2391 son los Estados miembros los que transmiten, en los seis primeros meses de cada año, a la Comisión (Eurostat) la lista de unidades administrativas locales a 31 de diciembre del año anterior. No obstante, a efectos orientativos, se definen:

b.1) Las ciudades o zonas urbanas densamente pobladas son aquellos municipios en los que al menos el 50% de la población reside en celdas tipificadas como centros urbanos

b.2) Las localidades o zonas urbanas de densidad intermedia son aquellos municipios en los que menos del 50% de la población reside en celdas de malla rurales y menos del 50% de la población en celdas tipificadas como centros urbanos.

b.3) Las zonas rurales o zonas escasamente pobladas son aquellos municipios en los que, al menos, el 50% de la población reside en celdas de malla rurales.

Además, se definen:

Los centros urbanos como un conglomerado de celdas contiguas de 1 km² con una densidad de al menos 1.500 habitantes por km² y que conjuntamente agrupen un mínimo de población de 50.000 habitantes. La contigüidad de las celdas del conglomerado no incluye las diagonales.

Las agrupaciones urbanas como un conglomerado de celdas contiguas de 1 km² con una densidad de al menos 300 habitantes por km² y que conjuntamente agrupen un mínimo de población de 5.000 habitantes. La contigüidad de las celdas del conglomerado sí incluye las diagonales.

Las celdas de malla rural son aquellas celdas habitadas, no clasificadas como agrupaciones urbanas o centros urbanos.

c) Unidad de convivencia.

Son espacios de convivencia reducidos que pretenden reproducir la estructura, el ambiente y el funcionamiento de un hogar. Son espacios, más íntimos, dentro de la propia residencia en los que cohabita un grupo reducido de personas, con diversas situaciones de dependencia, a quienes se les proporciona una atención personalizada con los apoyos que precisan y desean para el desarrollo de su vida cotidiana. Estos espacios se asemejan a un hogar tanto en su arquitectura, decoración y mobiliario, como en las rutinas y horarios que se adaptan a las preferencias y hábitos de las personas que conviven en ellos, favoreciendo su participación, autonomía, comodidad, estimulación, orientación y bienestar. Están compuestos por un espacio común, que incluye una zona para la preparación de comidas, comedor y sala de estar para uso de las personas que conforman la unidad de convivencia, sus familiares y personas allegadas, y por las habitaciones de las personas que viven en la unidad. Es aconsejable que dispongan también de acceso a un área exterior, tipo terraza o jardín. Estas unidades están delimitadas, identificadas y diferenciadas de otras unidades de convivencia del mismo centro y definen la estructura espacial de los centros residenciales con dimensión y ambiente de hogar.

Se identificarán y diferenciarán con claridad los espacios de convivencia de las personas residentes de las zonas de paso u otras zonas comunes.

Junto con las personas que conviven, forman parte de la unidad de convivencia el personal de atención directa, que debe tener una permanencia estable dentro de la unidad.

d) Plan personal de atención y de apoyo.

El plan personal de atención y apoyo es un proceso en el que se ayuda a la persona para que decida (con los apoyos y personas que precise) qué aspectos significativos de su vida quiere mejorar y mantener, así como los apoyos y oportunidades que necesita para hacerlo. En este proceso se decide, planifica y evalúa cómo esos apoyos contribuyen a que la vida de la persona mejore. Se materializa en un documento donde se describen las acciones de apoyo necesarias para alcanzar los objetivos y metas que se establezcan, siempre de acuerdo a la voluntad y preferencias de cada persona y contando con la participación de otras personas de su familia o allegadas que la conozcan bien. Este es un documento clave para promover procesos de atención centrados en la persona. Para su verdadera aplicación debe ser complementado con prácticas profesionales centradas en las personas que garanticen la aplicación práctica de lo que en estos planes se decide y redacta. El plan debe ser revisado y actualizado de forma periódica y contribuye también a la propia planificación y programación de las actividades del centro, de forma que estas respondan de forma más ajustada a las necesidades e intereses de las personas y no sólo a las prioridades organizacionales.

e) Plan de transición o adecuación.

El plan de transición o adecuación es el resultado de un proceso de reflexión para transitar hacia un nuevo modelo de cuidados y apoyos que requiere de un liderazgo claro, de la participación de las distintas partes interesadas y que exige un cambio en la cultura y el funcionamiento interno de las propias entidades.

El plan de transición o adecuación describe el paquete de actuaciones y medidas que la entidad se compromete a desarrollar que garanticen el proceso de tránsito de los modelos de cuidado asistenciales y uniformes actuales, hacia el modelo de cuidado y apoyos centrado en cada persona y con enfoque comunitario y de proximidad. Este plan también recoge los plazos de ejecución o puesta en marcha, y los recursos humanos, materiales y financieros que se prevé emplear, así como sus correspondientes indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas.

Este plan, que debe constituir el itinerario de transformación de cada centro, se desarrolla en los siguientes ámbitos:

– En el ámbito organizativo, el plan de transición debe contener, entre otros, aspectos clave como son la estabilidad del personal profesional en cada unidad, el rol y elección de profesionales de referencia o personas coordinadoras de la unidad, la sistemática para la toma de decisiones desde el equipo de trabajo en el que participen todas las categorías profesionales para garantizar la coordinación y orientación de cada caso en coherencia con los criterios de flexibilidad en su vida cotidiana y respeto a la singularidad de cada persona.

Así mismo, el plan debe contener la planificación y los plazos previstos para la transformación paulatina de los espacios en unidades de convivencia. De igual forma, se debe contemplar la adecuación del resto de espacios cuando no respondan a una organización en unidades de convivencia.

– En el ámbito del diseño ambiental, el plan de transición debe contener, entre otros, aspectos como la recreación de espacios lo más hogareños y confortables posible considerando, entre otras cosas, el equipamiento y mobiliario, así como su distribución, la iluminación y la decoración al objeto de generar espacios privados significativos, lograr la personalización de los espacios comunes y privados y facilitar actividades cotidianas significativas. Igualmente debe contener la forma en la que se van a identificar los apoyos que necesitan las personas residentes para hacer efectiva su participación en el diseño ambiental.

– En el ámbito de la práctica profesional, el plan de transición debe contener como principio rector el «buen trato» con orientaciones concretas de buena práctica profesional, de forma que guíe los apoyos, cuidados e intervenciones en todo momento.

– En el ámbito de los procesos internos, el plan de transición debe reflejar los registros y documentación que se van a trabajar para identificar fortalezas, aspectos que generan bienestar o los que producen malestar, que identifiquen las rutinas diarias más adecuadas y satisfactorias para cada persona o sus propios hábitos, preferencias y expectativas.

Sexto. *Principios rectores del nuevo modelo de atención.*

Los principios rectores del nuevo modelo de atención son:

a) Dignidad y respeto.

En cualquier relación de cuidado se requiere de un enfoque ético que proteja y eleve la dignidad de las personas en todos los ámbitos de su vida y a lo largo de todo el ciclo vital. Por ello, cada persona merece ser tratada siempre con respeto y consideración, garantizando que recibe un buen trato. Se deben conocer y respetar los derechos humanos y libertades de las personas que requiere de cuidados y apoyos, los de sus familiares y los del personal de apoyo. Un trato digno significa promover contextos que dignifiquen la vida de las personas y velen por el ejercicio de sus derechos, en términos de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, libertad de elección, autodeterminación, control de su propia vida y respeto a su intimidad y privacidad. Así mismo, los apoyos deben prestarse sin discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual. Este principio también incluye todas las cuestiones relacionadas con la reducción de restricciones y eliminación de sujeciones.

b) Personalización y atención centrada en la persona.

La personalización es una dimensión central para avanzar hacia un nuevo modelo de cuidados y apoyos. La personalización significa que las personas pueden elegir y controlar la forma en que se planifica y prestan sus cuidados. Se basa en lo que es importante para cada persona y en una visión de la persona desde sus puntos fuertes,

capacidades y necesidades individuales. Implica que la voluntad y preferencias de cada persona son las que orientan la relación de apoyo y se priorizan frente a las necesidades organizacionales. La atención centrada en la persona representa una nueva relación entre las personas, los profesionales y la comunidad. Supone un cambio positivo en el poder y la toma de decisiones que permite a las personas usuarias tener voz, ser escuchadas y estar conectadas entre sí y con sus comunidades.

c) Participación, control y elecciones.

La participación es, en primer lugar, un derecho de todas las personas. Las personas que están en situación de dependencia pueden necesitar apoyos para la participación en las cuestiones más cotidianas y también en cuestiones más relevantes. Estas limitaciones para la participación no deben implicar nunca el quedar excluidas de este derecho. Estar implicado en lo que sucede en la propia vida es una necesidad humana básica, además de un derecho. Esta dimensión contempla la influencia que cada persona tiene sobre lo que sucede en su propia vida. El control y la participación no deben depender de las capacidades de la persona, ni de sus posibilidades de expresión de su voluntad y preferencias. Cuantas más necesidades de apoyo requiera la persona, más esfuerzos habrá que realizar para hacer efectivo su derecho a diseñar su propio proyecto de vida, y para ello es necesario hacer la mejor interpretación de su voluntad y preferencias. Maximizar las posibilidades de participación y control de la persona, sean cuales sean sus necesidades, es una estrategia fundamental para mejorar su calidad de vida. La participación en actividades significativas e interacciones con otros es una ruta esencial para lograr el desarrollo personal, el bienestar físico, las relaciones sociales, la inclusión social y otros dominios de la calidad de vida.

También hay que tener en cuenta otra dimensión de la participación, relacionada con las cuestiones de organización de los servicios. Cualquier centro o servicio debe fomentar la participación activa de las personas usuarias y, en su caso, de sus familias y/o personas allegadas de confianza y de sus personas cuidadoras informales en las decisiones relativas a la planificación, prestación y evaluación de los servicios.

d) Derecho a la salud y al bienestar personal.

Esta dimensión contempla el bienestar físico, bienestar emocional y bienestar material. Se entiende salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano. Las Administraciones públicas competentes en materia de servicios sociales y sanidad han de garantizar, colaborar y coordinarse para que todas las personas en situación de dependencia accedan y reciban una atención sanitaria de calidad, integral y continuada, en igualdad de condiciones que el resto de la población sea cual sea su lugar de residencia.

e) Proximidad y conexiones comunitarias.

La comunidad, entendida como el contexto o entorno en el que las personas vivimos (los barrios, pueblos y ciudades), es el escenario fundamental de vida de cualquier persona. Los servicios y centros deben estar diseñados para contribuir y facilitar que las personas permanezcan y se mantengan conectadas con los lugares y las personas que son significativas para ellas. La proximidad de los centros y servicios a entornos urbanos y de actividad social es central para promover una vida activa en la comunidad. Será fundamental conocer el entorno e identificar en él las oportunidades de vida significativa que ofrece a las personas en situación de dependencia, también como estrategia clave para evitar situaciones de aislamiento y soledad no deseada. En esta dimensión se incluyen también los aspectos relacionados con la participación y papel de la familia y/o personas allegadas en la vida de la persona y en la mejora de los centros y servicios.

Séptimo. *Inspección y control públicos.*

Los centros y servicios acreditados serán sometidos a inspección, control y seguimiento adecuados que aseguren un cumplimiento continuado de los requisitos que dieron lugar a la acreditación. Para ello, las administraciones competentes contarán con servicios públicos de inspección suficientemente dotados.

Las administraciones competentes establecerán y harán públicos planes anuales de inspección de centros y servicios y comunicarán de forma periódica y accesible las inspecciones realizadas, indicando, entre otros datos, la identificación del centro o servicio inspeccionado, titularidad y gestión, la fecha, el motivo de la inspección, el resultado de la misma y, en su caso, las medidas adoptadas.

Los servicios de inspección participarán en el diseño del sistema de evaluación de calidad contenido en la sección segunda del presente Acuerdo y asesorarán a los centros y servicios que inspeccionen para apoyarles en sus planes de mejora de la calidad y, en su caso, en los planes de transición de modelo de atención.

TÍTULO II

Calidad en el empleo

Octavo. *Cualificación profesional, habilitación y competencias.*

a) Personal de atención directa de primer nivel (Ad1N)

Este personal se considera como un personal de apoyo directo a las personas en situación de dependencia, esencial para prestar apoyos a su autonomía, su participación y para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.

1) Cualificación y acreditación de competencias.

Se requerirá que el personal de este segmento de atención directa de primer nivel (Ad1N) posea la cualificación profesional que acredite sus competencias y a tal efecto, se considerarán los siguientes títulos y certificados:

– Título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería establecido por el Real Decreto 546/1995, de 7 de abril, o los títulos equivalentes de Técnico Auxiliar Clínica, Técnico Auxiliar Psiquiatría y Técnico Auxiliar de Enfermería que se establecen en el Real Decreto 777/1998, de 30 de abril, o en su caso, cualquier otro título que se publique con los mismos efectos profesionales.

– El Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia, regulado por el Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, o el título equivalente de Técnico de Atención Sociosanitaria, establecido por el entonces Real Decreto 496/2003, de 2 de mayo, o en su caso, cualquier otro título que se publique con los mismos efectos profesionales.

– El Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales, regulado por el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto, o en su caso, cualquier otro certificado que se publique con los mismos efectos profesionales.

Excepcionalmente, también será válido este certificado para el desempeño profesional en la atención del servicio de ayuda a domicilio.

– El Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, regulado por el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto, o el equivalente Certificado de Profesionalidad de la ocupación de auxiliar de ayuda a domicilio, regulado por el entonces Real Decreto 331/1997, de 7 de marzo, o en su caso, cualquier otro certificado que se publique con los mismos efectos profesionales.

Excepcionalmente, este certificado será válido también para el desempeño profesional en la atención residencial.

Servirá así mismo como acreditación de cualificación, las habilitaciones excepcionales en cualquiera de las categorías profesionales, acreditadas mediante certificaciones individuales expedidas por Administraciones públicas competentes en Servicios Sociales, o aquel organismo público que determinase la correspondiente Comunidad Autónoma.

Los requisitos relativos a las acreditaciones profesionales anteriormente reseñados serán exigibles cuando finalicen los procedimientos de habilitación excepcional y habilitación provisional que se hubieran iniciado anteriormente a la publicación de este Acuerdo y los establecidos en los puntos 2.º y 3.º siguientes, así como, cuando finalicen los procesos de acreditación de la experiencia laboral, o los programas de formación vinculada a los certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional que se hayan iniciado con anterioridad al 31 de diciembre de 2022.

2) Habilitación excepcional.

Con el fin de facilitar la habilitación excepcional a las personas cuidadoras, gerocultoras, auxiliares de ayuda a domicilio y asistentes personales, que hasta el día en el que entre en vigor el presente Acuerdo, acrediten una experiencia de al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en los últimos 12 años en la categoría profesional correspondiente, o sin alcanzar el mínimo de experiencia exigida, hubieran trabajado y tengan un mínimo de 300 horas de formación relacionada con las competencias profesionales que se quieran acreditar en los últimos 12 años, quedarán habilitadas de forma excepcional en la categoría que corresponda, previa presentación de su solicitud, según se determine en la normativa autonómica, en su caso, donde esté ubicada la empresa donde haya prestado sus últimos servicios la persona solicitante.

Para ello, las Administraciones públicas competentes en Servicios Sociales, o aquel organismo público que determine la Comunidad Autónoma, expedirán a las personas solicitantes que reúnan los requisitos, las certificaciones individuales que acrediten los supuestos de habilitación excepcional.

Dichas certificaciones tendrán validez en todo el territorio del Estado.

3) Habilitación provisional.

Al objeto de garantizar la estabilidad en el empleo, se habilitará provisionalmente a aquellas personas que, sin haber alcanzado los requisitos para la habilitación excepcional, se comprometan, mediante declaración responsable, a participar en los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral, que se realicen desde el ámbito estatal o autonómico, o a realizar la formación vinculada a los correspondientes certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional que se hayan iniciado con anterioridad a 31 de diciembre de 2022, fecha improrrogable.

Los profesionales que cumplan estos requisitos podrán solicitar la habilitación provisional a la Comunidad Autónoma donde esté ubicada la empresa donde haya prestado sus últimos servicios, para ello las Comunidades Autónomas deberán haber aprobado y publicado la correspondiente normativa autonómica que regule esta situación.

En el caso de no participar en los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia citada, o no realizar la formación vinculada a los certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional en el plazo establecido, la habilitación provisional dejará de tener efectos.

La Comunidad Autónoma será la encargada de la tramitación de la habilitación provisional y será la que expida la certificación oportuna, con eficacia en todo el territorio del Estado.

Los departamentos de las administraciones autonómicas competentes identificarán nominalmente por NIF y categoría profesional, las personas que hayan solicitado la habilitación provisional.

Será remitida al IMSERSO una relación numérica de las personas a las que se hace referencia en el párrafo anterior, al objeto de coordinar y promover en el seno de la Comisión Delegada de Servicios Sociales y Autonomía y Atención a la Dependencia las actuaciones necesarias para la obtención de los certificados de profesionalidad de aquellos trabajadores que no dispongan de los mismos.

4) Régimen especial de zonas rurales e insulares.

En el medio insular rural y en los municipios rurales de pequeño tamaño, cuando no dispongan de las personas con la acreditación requerida para las categorías mencionadas anteriormente, y se acredite la inexistencia de demandantes de empleo en la zona con estas características, mediante certificado de la Oficina de Empleo correspondiente, las personas que no cuenten con la cualificación profesional exigida podrán ser contratadas, hasta que sus puestos puedan ser ocupados por profesionales cualificados, o adquieran la cualificación correspondiente.

La persona contratada en esas circunstancias tendrá derecho a recibir formación para su cualificación de forma inmediata a su incorporación, de manera gratuita y pudiendo utilizar para dicha formación hasta un 20% de su jornada laboral. Para ello, las Administraciones competentes, en colaboración con las empresas u organizaciones, impulsarán las acciones oportunas para promover la acreditación de estos profesionales en el puesto de trabajo.

A estos efectos, se entiende por zona rural lo establecido en el artículo 3 la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural.

El Consejo Territorial dará traslado de este Acuerdo a las Conferencias Sectoriales competentes en materia de educación y empleo, para impulsar las medidas dirigidas a la acreditación de los profesionales para el cumplimiento de los requisitos establecidos.

b) Personal de atención directa de segundo nivel (Ad2N).

Se requerirá que el personal de atención directa de segundo nivel (Ad2N) posea titulación universitaria de grado o equivalente, o titulación de Formación Profesional de Grado Superior en las ramas sociosanitaria.

Noveno. *Formación continua del personal de cuidados.*

La entidad prestadora de los servicios, con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores y en particular de las organizaciones sindicales de ámbito estatal, deberá elaborar y desarrollar planes de formación para el conjunto de sus trabajadoras y trabajadores.

La formación impartida deberá estar orientada a cuidados y apoyos basados en los derechos de las personas y de contexto comunitario, de forma que mejore las competencias de trabajadores y trabajadoras y la calidad de vida de las personas que reciben los cuidados y apoyos. Se deberá priorizar su vinculación a la obtención de los certificados de profesionalidad.

Se establecerán programas de formación continua específicos para atender las peculiaridades que presentan los municipios del medio rural.

La cualificación profesional del personal de atención directa, tanto de primer como de segundo nivel, se complementará con un plan de formación permanente.

Adicionalmente, en el seno del Consejo Territorial se aprobará un Plan General de Formación para dotar al sector de personal cualificado para adaptarse al nuevo modelo y desempeñar las funciones requeridas:

1) Formación en los derechos de las personas y una práctica profesional ética.

– Los modelos de apoyo y atención centrados en la persona (Atención Integral Centrada en la Persona, Planificación Centrada en la Persona, ética aplicada, etc.).

- Estrategias de reducción de restricciones, atención libre de sujeciones y de gestión positiva y respetuosa de las situaciones conductuales de difícil gestión (por ejemplo, Apoyo Conductual Positivo, Apoyo Activo, etc.).
- Prevención de riesgos laborales (autocuidado y conocimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo).
- Programas de manejo del dolor, prevención de caídas, etc.
- Programas de inclusión de la perspectiva de género en la atención a personas en situación de dependencia.
- Atención positiva ante situaciones de Alzheimer y otras demencias.
- Atención a personas con enfermedad mental.
- Programas para la aplicación de protocolos de salud pública y prevención, como la utilización de los EPI, entre otros, en particular al personal de cuidados directos.
- Formación en los derechos de las personas y una práctica profesional segura y ética.
- Programas para la mejora de la seguridad en la atención al cuidado de las personas mayores en los centros residenciales.

2) Formación para personal de nueva incorporación.

La formación del personal de nueva incorporación incluirá un proceso de conocimiento de las personas a las que van a prestar apoyo y cuidados.

El personal de nueva incorporación recibirá una formación de acogida para que conozca los aspectos básicos de sus funciones y del contexto laboral y para que inicie el proceso de conocimiento de las personas a las que va a prestar apoyo y cuidados en coherencia con el nuevo modelo de atención centrada en la persona y, en base, a los requisitos establecidos en este Acuerdo.

Décimo. *Criterios comunes de contratación.*

En cuanto a las plantillas en puestos de atención directa y de coordinación de las entidades prestadoras del servicio o de empresas adscritas a la prestación del servicio, se establece lo siguiente:

Se garantizará un 80% de contratos indefinidos sobre el total de contratación laboral de los centros y servicios del SAAD, salvo causa justificada y acreditada por falta de oferta de personal.

Por otro lado, el porcentaje de contratos de personal de atención directa de primer nivel de los centros y servicios del SAAD con jornada ordinaria (a tiempo completo) deberá ser de, al menos, el 66% sobre el total de horas contratadas por la entidad. Dicho porcentaje será del 50% en el caso del servicio de ayuda a domicilio.

Se deberán cumplir las obligaciones legales de reserva de empleo para personas con discapacidad establecidas en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

En cualquier caso, se deberá cumplir lo estipulado en el Convenio Colectivo de aplicación en cada territorio.

Undécimo. *Encuadramiento y fomento de la generación de personal cualificado para el sector de los cuidados.*

Las personas que trabajen por cuenta ajena, en el ámbito del SAAD, quedarán encuadradas en el Régimen General de Seguridad Social, sin que quepa utilizar para ello ningún sistema especial y su marco de relaciones laborales deberá ser el establecido con carácter general en 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. En el caso de que las personas trabajadoras presten este servicio por cuenta propia deben

quedar encuadradas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.

En el marco de la Mesa de Diálogo Social estatal para la autonomía personal y la atención a la dependencia y con el concurso del Consejo Territorial, se abrirá un proceso junto con el resto de ministerios competentes, especialmente Educación y Formación Profesional, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y Trabajo y Economía Social al objeto de abordar de forma coordinada el desafío que constituye la imperiosa necesidad de incremento de personal cualificado para el sector de los cuidados. En particular se abordará la creación de nuevas titulaciones o revisión de las existentes para dar respuesta a las necesidades profesionales del sector.

Duodécimo. *Salud laboral.*

Se realizará especial seguimiento de las condiciones de salud laboral del personal de cuidados, constituyendo los siniestros, las enfermedades profesionales y demás eventualidades uno de los criterios de evaluación fundamentales de los centros y servicios ligados al SAAD.

Decimotercero. *Coordinación para la atención social y sanitaria*⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Redactado considerando el artículo 14 en el Anteproyecto de Ley por la que se modifican diversas normas para consolidar la equidad, universalidad y cohesión del Sistema Nacional de Salud.

La atención integral social y sanitaria es necesaria para todas las personas en situación de dependencia, especialmente para aquellas personas con enfermedades avanzadas, demencias, problemas de conducta, enfermedad mental, necesidades médicas específicas, cuidados paliativos, etc. que además presentan necesidades sociales.

La atención sanitaria es responsabilidad del Sistema Nacional de Salud que garantizará, en todo caso, el mismo nivel de acceso a la cartera de servicios para las personas en situación de dependencia que para el resto de la población, independientemente de que estas residan en domicilios particulares o colectivos.

Las administraciones competentes establecerán instrumentos permanentes de coordinación sociosanitaria en cada Comunidad y Ciudad Autónoma al objeto de garantizar la necesaria cooperación entre el ámbito social y sanitario para responder de forma integral, coordinada y eficiente a las necesidades de atención de las personas en situación de dependencia.

Así mismo, las administraciones competentes en materia de servicios sociales y de sanidad en los distintos ámbitos territoriales impulsarán el intercambio de información y la interoperabilidad entre el sistema sanitario y el sistema social.

– En lo relativo a las personas usuarias de centros residenciales se establece lo siguiente:

A efectos de la estructura de servicios del sistema de salud, el centro residencial será considerado el domicilio habitual de las personas atendidas.

Se articularán las medidas necesarias para que ambos sistemas, social y sanitario, intercambien información y tengan acceso compartido a la historia clínica, el intercambio de información social, el acceso a recetas electrónicas, la gestión de pruebas complementarias, la interconsulta, la coordinación y revisión de casos, así como el uso de teleconsulta, el envío y recepción de análisis clínicos, la implantación de la tecnología que automatice procesos así como al registro de voluntades anticipadas de la Comunidad o Ciudad Autónoma.

La atención sanitaria pública se prestará desde los dispositivos de atención primaria de salud, a través de la atención especializada y hospitalaria y contará con la

colaboración de profesionales sanitarios que puedan estar prestando servicios en los propios centros residenciales.

Las administraciones autonómicas o Administración que, en su caso, tenga la competencia, asegurarán que cada centro residencial acreditado disponga de un plan funcional de coordinación que elaborará conjuntamente con el sistema sanitario público que ostente la competencia correspondiente a la zona o área donde se ubique el centro, tanto para el nivel de la atención primaria como para la atención ambulatoria y hospitalaria.

Los centros de atención residencial que superen las 30 plazas acreditadas deberán contar con profesionales que realicen las funciones de coordinación y enlace con el sistema sanitario público y supervisión de las pautas de cuidados. Cuando el centro supere las 75 plazas, las funciones descritas deberán ser asumidas por personal sanitario según la definición de los artículos 2 y 3 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. Para los centros residenciales de personas con discapacidad que no requieran de cuidados sanitarios especializados, este rol no será necesario.

Para los centros residenciales de titularidad pública, dicho personal sanitario podrá ser personal estatutario perteneciente al sistema de salud correspondiente si así se articula en el ámbito competencial autonómico.

Para atender las necesidades de cuidados de salud derivados del tipo de población que vive en los centros residenciales, será importante dotar de espacios y recursos suficientes para dar respuesta a las necesidades de atención al cuidado, en un marco que asegure la dignidad y el respeto a las personas.

En lo relativo a las personas usuarias del resto de servicios contenidos en el artículo 15 de la LAPAD (teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día, promoción de la autonomía, etc.) se asegurarán igualmente cauces de coordinación entre los servicios sociales y los servicios de salud de atención primaria de forma que se garantice que los planes personales de atención y de apoyo tengan un enfoque integral.

Lo descrito anteriormente será objeto de propuesta por parte del Consejo Territorial al Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud a los efectos de acordar e impulsar dicha atención coordinada.

TÍTULO III

Requisitos de acreditación comunes a todos los servicios

Decimocuarto. *Garantía de acceso a los centros y servicios sin discriminación.*

Para el acceso a los centros y servicios del SAAD no se podrán imponer requisitos discriminatorios por razón de enfermedad mental, enfermedad transmisible o alteraciones de comportamiento.

Decimoquinto. *Atención libre de sujeciones.*

Todas las personas atendidas en el ámbito del SAAD tienen derecho a recibir una atención libre de sujeciones, ya sean estas físicas, mecánicas, químicas o farmacológicas, y también libre de coerciones. El reconocimiento de la dignidad y la promoción de la autonomía de la persona debe ser el eje vertebrador de la atención y apoyos a todas las personas.

Los centros de atención residencial y centros de día deben tener un compromiso formal respecto a la atención libre de sujeciones y coerciones que se acreditará mediante la existencia de un Plan de atención libre de sujeciones que contemplará la supresión total y segura de las sujeciones siendo únicamente posible su utilización de manera excepcional en la forma en que contempla el presente Acuerdo. Además, el Plan que debe regirse por los principios contenidos en el presente Acuerdo valorando las preferencias de la persona residente, contendrá medidas alternativas de apoyo

preventivo, positivo y respetuoso que minimicen el uso de medidas restrictivas, como las sujeciones.

Este Plan deberá ser aprobado por la Inspección teniendo la entidad prestadora del servicio que asegurar su completa y efectiva implantación antes del 30 de junio de 2025.

Para que lo anterior sea posible, se proporcionará formación al personal de atención directa en la atención libre de sujeciones y en los modelos de intervención de enfoque preventivo y positivo en la gestión de las conductas que suponen un desafío para el servicio con metodologías como el Apoyo Conductual Positivo.

No se implantará ninguna sujeción salvo en situaciones excepcionales y de urgente necesidad en las que exista un peligro inminente que ponga en riesgo la seguridad física de la persona usuaria, de las personas cuidadoras o de terceras personas y en las que previamente se haya constatado claramente el fracaso de otras medidas alternativas.

Para justificar el uso de sujeciones en la atención a una persona usuaria concreta, se deberán documentar y detallar los intentos alternativos realizados, los motivos de su fracaso y las consecuencias que se hubieran producido en el registro que proceda (Plan Personal de Apoyo, Plan Personal de Reducción de Sujeciones, etc.). La utilización de sujeciones tendrá siempre carácter temporal y proporcional, aplicándose con la mínima intensidad posible y garantizándose la prohibición de exceso. Cualquier sujeción estará sometida a un procedimiento documentado que cuente con prescripción médica, supervisión técnica y con el consentimiento informado. Este consentimiento debe ser explícito para cada situación y para cada persona, y referido al momento en que se va a tomar la decisión, no siendo válidos los consentimientos genéricos ni los diferidos en el tiempo. En este procedimiento se debe incluir la determinación específica de temporalidad y formato de la sujeción, así como un análisis de prevención de riesgos y consecuencias en el uso de las sujeciones definidas. Será obligatoria la comunicación al Ministerio Fiscal.

Será de especial relevancia facilitar el consentimiento informado en sistemas de comunicación accesibles para la persona, especialmente cuando esta tenga limitaciones en la comunicación. En el caso de que la persona no pueda comprender, ni dar el consentimiento, éste se prestará por parte de personas de referencia de la familia o quien ostente su representación legal, teniendo en cuenta la voluntad y preferencias de la propia persona.

En el breve espacio de tiempo durante el cual se lleve a cabo la sujeción, la persona usuaria será mantenida en condiciones dignas y bajo el cuidado y supervisión inmediata y continua por personas profesionales del centro. Para estas personas se diseñarán planes personales de eliminación de las sujeciones aplicadas que contemplen la planificación de estrategias alternativas de apoyo positivo que contribuyan a una intervención preventiva que permita la eliminación definitiva de la sujeción.

Todos los casos de utilización de sujeciones quedarán registrados en el historial de la persona usuaria.

Decimosexto. *Requisitos documentales mínimos comunes.*

Las entidades prestadoras de servicios deberán disponer, como mínimo, de la siguiente documentación e información:

a) Guía de convivencia y funcionamiento que, como mínimo, contendrá los derechos y obligaciones de las personas usuarias y de sus familias. Recogerá la forma de organización y funcionamiento de la prestación del servicio, así como la participación de la persona usuaria y de su familia en el centro o servicio. Una copia de dicha guía, en soporte papel o digital, se entregará a la persona usuaria y, en su caso, a quien ostente su representación legal y se facilitará su comprensión a través de formatos accesibles y en lenguajes fácilmente comprensibles.

b) Carta de servicios que recoja las prestaciones que ofrece, los compromisos de calidad con las personas en situación de dependencia y, en su caso, sus familiares y la forma de presentación de quejas, sugerencias y agradecimientos. Una copia de dicha

Carta de Servicios se entregará a la persona usuaria y, en su caso, a quien ostente su representación y se facilitará su comprensión a través de formatos accesibles y en lenguajes fácilmente comprensibles.

c) Sistema de registro de personas usuarias, en soporte papel o informático, que incluirá, al menos, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, grado de dependencia reconocida, fecha de inicio del servicio que recibe, fecha y motivo de la baja.

d) Guía de elaboración de planes personales de atención y de apoyo, donde se describe cómo se diseñan, planifican y evalúan los planes, así como los roles y funciones que desempeña cada persona en el proceso, incluida la persona usuaria, su familia y/o personas allegadas, y su coordinación con otros profesionales y ámbitos.

e) Autorizaciones y licencias que procedan según la normativa vigente.

f) Hojas de quejas, sugerencias y agradecimientos a disposición de las personas usuarias.

g) Planes de contingencia ante emergencias.

h) Compromiso de confidencialidad.

i) Información sobre los sistemas informáticos y dispositivos tecnológicos que, en su caso, se vayan a utilizar.

j) Protocolo de prevención, detección y denuncia de situaciones de malos tratos a las personas usuarias y de establecimiento de medidas de promoción del buen trato. Este protocolo deberá ser comunicado tanto a las personas usuarias como a sus familias y a las personas profesionales de los cuidados.

k) Modelo de contrato entre la entidad prestadora del servicio y la persona usuaria.

En todo caso se exigirá garantía de confidencialidad y protección de datos referidos a las personas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y demás normativa aplicable vigente en materia de seguridad y protección de datos.

TÍTULO IV

Requisitos de acreditación de servicios de atención residencial

Decimoséptimo. *Ubicación, instalaciones y equipamiento en centros residenciales.*

a) Emplazamiento o localización.

Los centros residenciales estarán ubicados en suelo urbano, debiéndose garantizar a las personas usuarias el acceso a espacios próximos de actividad social y comunitaria favoreciendo su participación.

Con carácter excepcional, en municipios de zonas rurales o zonas escasamente pobladas (Reglamento UE 2017/2391), cuando no haya disponibilidad de suelo urbano y haya un manifiesto interés social y siempre que el organismo municipal con competencias en urbanismo así lo autorice expresamente, se podrá ubicar el centro en suelo colindante con suelo urbano siempre que se garantice el fácil acceso y la proximidad a espacios de actividad social y comunitaria.

Cuando un centro esté ubicado en suelo no urbano, se deberá garantizar la comunicación mediante transporte público próximo al inmueble o mediante medios de transporte propios que permitan el acceso de las personas usuarias al entorno vecinal y a la utilización de los servicios generales que pudieran precisar.

Todos los centros deberán cumplir con la normativa vigente en materia de accesibilidad universal.

b) Espacios y equipamiento.

1. Con carácter general, los centros deberán cumplir los siguientes requisitos:

a. Los centros dispondrán, al menos, de un 10% de las plazas de titularidad pública o de titularidad privada con concierto en habitaciones de uso individual cuando el centro esté ubicado en zona rural o zona escasamente poblada. Este porcentaje se elevará hasta el 20% cuando el centro esté ubicado en localidades o zonas de densidad intermedia y hasta el 25% cuando esté ubicado en ciudades o zonas densamente pobladas. Las habitaciones tendrán acceso a baño adaptado.

La comunidad autónoma competente en el territorio en el que se ubique el centro podrá expedir una autorización explícita para que aquellos centros que así lo soliciten, no tengan que cumplir los porcentajes de plazas de titularidad pública o de titularidad privada con concierto en habitaciones de uso individual referidas en el párrafo anterior, siempre que su capacidad máxima sea igual o inferior a 35 plazas y que acrediten circunstancias excepcionales de viabilidad económica o arquitectónica.

b. Las personas residentes gozarán simultáneamente de espacios que preserven debidamente su intimidad y de espacios de convivencia que, al menos en un 80% de las plazas de titularidad pública o de titularidad privada con concierto del centro, deben ser configurados como unidades de convivencia estables, compartidas con otras personas residentes, según la definición del punto quinto del presente Acuerdo.

En estas unidades convivirá un grupo reducido, que en ningún caso podrá superar las 15 personas residentes, de forma que se pueda garantizar un funcionamiento tipo hogar. Las personas que viven en estas unidades tendrán características personales y necesidades de apoyo diferenciadas.

No obstante, la comunidad autónoma competente en el territorio en el que se ubique el centro podrá expedir, con carácter excepcional, una autorización explícita para que aquellos centros que así lo soliciten y acrediten, técnica y documentalmente, la imposibilidad para realizar una reforma constructiva que permita la organización de los espacios en unidades de convivencia por razones arquitectónicas, no tengan que cumplir este requisito. No obstante, para conceder la referida autorización, será necesario también acreditar previamente la imposibilidad de organizar la totalidad o parte de los espacios del centro en unidades de convivencia con soluciones que no impliquen reforma constructiva significativa.

c. En cualquier caso, aquellos espacios que no estén organizados en unidades de convivencia deberán garantizar una disposición y organización ambiental que responda a un modelo de hogar. Además, todos los centros deben funcionar de forma coherente con el modelo de atención centrada en la persona y, en base, a los requisitos establecidos en este Acuerdo, en la totalidad de sus plazas, tanto en aquellas organizadas en unidades de convivencia como en las que no tengan este tipo de organización. Los turnos de los profesionales de atención directa de primer nivel deberán organizarse minimizando las rotaciones y promoviendo su estabilidad en la misma unidad de convivencia para asegurar su integración progresiva en la actividad de la misma.

d. Se darán las condiciones para que todas las personas residentes participen en la personalización de los espacios. Entre otras cosas, se invitará a las personas residentes y sus familias a que participen en la personalización de las habitaciones, asesorándolas sobre la conveniencia de hacerlo por la influencia positiva que ello tiene en la calidad de vida. Se deberá asegurar que los centros acreditados permiten y promueven al máximo la incorporación de mobiliario y enseres personales, respetando la necesaria accesibilidad que favorezca su movilidad y permita la provisión de apoyos y cuidados. La disposición de los muebles y mesas para comer y estar debe favorecer el bienestar y priorizar la convivencia de las personas residentes.

e. Los centros facilitarán conexión a Internet de forma gratuita, tanto en espacios comunes como privados, y pondrán a disposición de las personas residentes dispositivos para el acceso a la Red.

Las Administraciones públicas, autonómicas y estatal, promoverán y establecerán medidas de fomento para la adaptación paulatina de todos los centros a lo dispuesto en este apartado.

2. Una vez entren en vigor las disposiciones normativas que, en su caso, resulten necesarias para dar cumplimiento del presente Acuerdo, los centros residenciales de titularidad y gestión pública cuyo proyecto aún no se haya licitado por parte de las Administraciones públicas, o aquellos de titularidad privada que no dispongan de la licencia de obra, deberán cumplir además de los requisitos del punto 1 anterior, los siguientes:

a. No podrán superar las 75 plazas residenciales cuando se encuentren ubicados en zonas rurales o zonas escasamente pobladas, no podrán superar las 90 plazas si se encuentran ubicados en localidades o zonas de densidad intermedia y no superarán las 120 plazas cuando estén ubicados en ciudades o zonas densamente pobladas.

No obstante, la comunidad autónoma competente en el territorio en el que se ubique el centro podrá expedir una autorización explícita para que aquellos centros de zonas escasamente pobladas y zonas de densidad de población intermedia, que así lo soliciten expresamente, puedan disponer de un máximo de 120 plazas, siempre que acrediten debidamente circunstancias excepcionales de viabilidad económica.

El límite quedará fijado en un máximo de 50 plazas para aquellos centros cuya atención se destine a personas con discapacidad.

Corresponde a cada Comunidad Autónoma o administración que tenga la competencia establecer, en su caso, un número mínimo de plazas para que el espacio pueda ser considerado un centro residencial.

b. Deberán organizar los espacios correspondientes a la totalidad de sus plazas de titularidad pública o de titularidad privada con concierto organizados en unidades de convivencia estables que, en ningún caso, podrán superar las 15 personas residentes y con las características detalladas en el presenta Acuerdo.

c. Dispondrán de, al menos, el 65% de las plazas de titularidad pública o de titularidad privada con concierto en habitaciones de uso individual y el resto en habitaciones de uso doble. Las habitaciones tendrán acceso a baño adaptado.

3. Los centros residenciales acreditados o en trámite de acreditación que pretendan modificar las condiciones de acreditación o autorización con aumento de su capacidad incrementando su superficie, por medio de nueva construcción o bien por cambio de uso de otro edificio anexo no autorizado, ya sea de una o sucesivas veces, deberán respetar, en la zona ampliada, los requisitos espaciales y organización en unidades de convivencia del punto 1 letra b y de dotación de las habitaciones de uso individual del punto 2 letra b anterior.

Este mismo criterio se aplicará en lo relativo al punto 1 letra b, a aquellos centros que lleven a cabo reformas constructivas, respecto a la zona de intervención.

Decimotavo. *Personal en los centros de atención residencial.*

Los requisitos y estándares sobre personal irán dirigidos a garantizar la adecuada prestación del servicio, tanto en número de profesionales, como en su cualificación, formación y actualización para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellas Comunidades Autónomas que así lo consideren incrementarán la ratio prevista para aquellas personas que presenten situaciones de cuidado de especial complejidad, reconociendo su necesidad de una mayor intensidad de apoyos, respetando siempre la ratio mínima establecida para personas mayores y personas con discapacidad.

a) Tipología.

El personal en los centros de atención residencial se subdivide en tres grupos:

1. Personal de atención directa de primer nivel (Ad1N) que es el personal técnico cuidador, auxiliar o gerocultor, según se denomine en cada territorio y/o sector. Preferentemente, estará asignado a una unidad de convivencia de forma estable.

2. Personal de atención directa de segundo nivel (Ad2N) que es el personal profesional generalmente de las ramas sanitaria y social que cuenta con titulación de grado universitario o equivalente.

3. Personal de atención indirecta (AI), que es el resto del personal del centro dedicado a todo tipo de procesos y tareas de soporte necesarios para el correcto funcionamiento del centro. Comprende personal de limpieza, cocina, lavandería, transporte, mantenimiento, etc., así como los servicios administrativos necesarios.

b) Dirección de los centros residenciales.

Las directoras y directores de los centros deberán contar con titulación universitaria de grado o equivalente y haber realizado formación especializada (máster, títulos propios universitarios o formación análoga) en dependencia, discapacidad, geriatría, gerontología, dirección de centros residenciales, u otras áreas de conocimiento relacionadas con el ámbito de atención a la dependencia.

Los puestos de dirección ya ocupados en centros acreditados a la fecha de adopción de este acuerdo, se mantendrán siempre y cuando puedan acreditar titulación universitaria de grado o equivalente y, en ausencia de formación especializada, un mínimo de cinco años de experiencia en el sector de la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia.

c) Personal de atención directa de primer nivel.

La ratio mínima de personal de atención directa de primer nivel en centros residenciales se establece en forma de jornadas completas o personal equivalente, respecto al número de plazas ocupadas.

El cálculo se realizará considerando en el numerador el número de jornadas completas equivalentes según corresponda en función del convenio o normativa laboral que sea de aplicación y en el denominador el número de plazas ocupadas en el centro residencial, que no podrá ser inferior al 80% de plazas acreditadas.

Considerando que la ocupación mayoritaria se refiere a personas dependientes de grados II y III, se actualizan las ratios de atención mínimas exigibles en los centros de atención residencial, que podrán ser mejoradas por las Comunidades Autónomas, en la forma que sigue:

Ratios específicas para la categoría profesional de cuidador/a, gerocultor/a o similar

Categoría profesional de personal Cuidador/a, Gerocultor/a o similar de atención directa de primer nivel	Ratio exigible a						
	31/12/23	31/12/24	31/12/25	31/12/26	31/12/27	31/12/28	31/12/29
Residencia personas mayores.	0,31	0,33	0,35	0,37	0,39	0,41	0,43
Residencia personas con discapacidad.	0,42	0,43	0,45	0,46	0,48	0,49	0,50

Las administraciones competentes podrán autorizar excepcionalmente la disminución de estas ratios previa acreditación por parte del centro residencial de que la ocupación del centro se realiza por personas que no están en situación de dependencia y/o

personas en situación de dependencia moderada (Grado I) en más de un 40% de las plazas.

De autorizarse dicha reducción, la administración competente deberá realizar seguimiento de la ocupación como mínimo, con frecuencia semestral.

d) Personal de atención directa de segundo nivel.

Este personal se considera como un personal profesional cuya misión primordial se centra en la programación, coordinación, evaluación y seguimiento de todas las actuaciones del resto del personal sobre la atención prestada a las personas residentes.

Debe asumir también funciones de coordinación y contacto con el entorno del centro residencial, con otros sistemas y especialmente la coordinación en la gestión de casos y seguimiento de pautas con el sistema sanitario público correspondiente al centro residencial.

Entre los servicios a proporcionar por este personal cualificado puede haber, en función de las características del centro y de las necesidades de las personas residentes, servicios de terapia ocupacional, atención social, atención psicológica y/o pedagógica, fisioterapéutica, rehabilitadora, atención a la salud, etc.

La tipología, número y requerimiento para el personal de atención directa de segundo nivel se podrá determinar por cada Administración competente en su ámbito territorial, en función de las características y necesidades de las personas residentes.

Se establece la siguiente ratio de atención directa conjunta, que podrá ser mejorada por las Comunidades Autónomas:

Ratio global mínima para el personal de atención directa conjunta

Atención directa conjunta (AD1N + AD2N)	Ratio exigible a						
	31/12/23	31/12/24	31/12/25	31/12/26	31/12/27	31/12/28	31/12/29
Residencia personas mayores.	0,39	0,41	0,43	0,45	0,47	0,49	0,51
Residencia personas con discapacidad.	0,50	0,51	0,53	0,54	0,56	0,57	0,58

El cálculo se realizará considerando en el numerador el número de jornadas completas equivalentes según corresponda en función del convenio o normativa laboral que sea de aplicación y en el denominador el número de plazas ocupadas en el centro residencial, que no podrá ser inferior al 80% de plazas acreditadas.

No podrán computar para el cálculo de estas ratios el personal de atención indirecta (AI).

e) Personal de atención indirecta (AI).

Este personal de atención indirecta (AI) deberá dimensionarse para que las funciones administrativas, auxiliares y hoteleras del centro estén suficientemente cubiertas y corresponderá a cada Administración competente, en su caso, su regulación de mínimos.

Decimonoveno. *Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas que reciben apoyos en centros residenciales.*

a) Plan de personal de atención y apoyos al proyecto de vida.

Los planes personales de atención y de apoyo son una de las estrategias clave para la personalización de los cuidados, así como para avanzar hacia una gestión centrada en las personas. Deberán contribuir a proporcionar a las personas residentes un lugar para

vivir donde sus preferencias, su intimidad y sus derechos están en el centro de la atención.

Cada persona residente tendrá un plan personal de atención y de apoyos en el que se planificarán y se hará seguimiento de los apoyos que recibe para el desarrollo y disfrute de su proyecto y estilo de vida. Este plan recogerá, entre otras cuestiones, las preferencias y voluntad de la persona respecto a cómo quiere vivir, así como sobre las cuestiones que son significativas para ella y que deberán conocer y respetar todas las personas que participen en su sistema de apoyos y cuidados.

La persona residente participará y tendrá un papel central en el diseño, ejecución y seguimiento de su plan, así como otras personas de su elección, que son importantes para ella. En el caso de que la persona tenga dificultades a nivel cognitivo y/o de comunicación para la participación y la toma de decisiones, se activarán los recursos y herramientas necesarias para que su voluntad y preferencias sean respetadas, tal y como facilitan las metodologías de planificación centrada en la persona, haciendo partícipes de este proceso a aquellas personas que ostenten su representación legal o a sus familiares y/o personas allegadas de referencia. Estos procesos deberán garantizarse en todos los momentos de la vida, especialmente en aquellos más sensibles en la toma de decisiones, como es el final de la vida.

En el diseño de los planes se tendrá en cuenta la historia de vida de la persona como fuente de conocimiento central para el diseño de su sistema de cuidados y apoyos.

Para la configuración de los grupos estables que conforman las unidades de convivencia se considerarán criterios de afinidad y vínculo evitando criterios de grado de dependencia, patologías o cronicidad.

Las personas residentes tendrán acceso a su plan en un formato accesible que garantice su comprensión y participación en el mismo. Se asegurará que toda la documentación relativa a las personas usuarias sea respetuosa con su dignidad y promueva una visión positiva de ellas. Se contará con procedimientos de protección de la confidencialidad y protección de datos de las personas y se pondrán en práctica.

Estos planes deben incorporar, no sólo una visión centrada en la persona y en sus fortalezas, sino también un enfoque de derechos humanos que sirva de garantía de todos aquellos aspectos que promueven un trato digno y respetuoso en las relaciones de apoyo y cuidado. También deberán orientarse a potenciar la participación de la persona en su entorno comunitario.

Los planes deben acompañarse de un sistema de seguimiento y evaluación frecuente que evidencie cómo el centro contribuye a la calidad de vida de las personas y a mejorar sus resultados personales y/o evitar el empeoramiento. Así mismo, estos planes contribuirán a la planificación y gestión de los cuidados y apoyos de cada persona y a la promoción de una gestión y planificación del recurso centrada en la persona.

Además, se contará con guías de buena práctica para los procesos de acogida y despedida de las personas residentes para garantizar la personalización de la atención.

b) Relaciones con el ámbito familiar.

La familia y/o las personas allegadas a la persona residente tienen un importante papel de apoyo tanto en el plano afectivo como colaborando en los cuidados.

Siempre que la persona residente lo considere oportuno se promoverá la participación de las familias en el proceso inicial de adaptación y en los cuidados, para ello se presentará a las familias y/o personas allegadas a la persona profesional de referencia y profesionales de contacto y se establecerá un sistema de comunicación e información que garantice el seguimiento continuado durante el periodo de adaptación. En el caso de personas con grandes necesidades de apoyo a nivel cognitivo y/o de comunicación para la participación y la toma de decisiones, se hará la mejor interpretación posible de su voluntad y preferencias contando para ello con la participación de aquellas personas que mejor la conocen.

Se implementarán canales de comunicación permanente con las familias y/o personas allegadas, que formarán parte de la cartera de servicios del centro, y se

celebrarán reuniones periódicas para intercambio de información con el equipo de atención directa y persona profesional de referencia, asegurando que la persona residente está presente siempre que esta lo desee, salvo cuando, por alguna razón excepcional, no se considere oportuno.

Siempre que la persona residente lo considere adecuado, se invitará a la familia y/o personas allegadas para que participen en el diseño de su plan personal de atención y de apoyos.

Se informará a la familia y/o personas allegadas sobre intervenciones específicas o ante dificultades detectadas o conflictos que puedan alterar la convivencia normalizada.

Se facilitará que las personas residentes puedan recibir visitas de sus familiares y/o personas allegadas siempre que lo deseen, sin más límites que los derivados de la convivencia y necesaria organización de cualquier hogar. Estos también podrán visitar otros espacios y zonas del centro, siempre que no dificulten el trabajo que se realiza en ellos o afecten a la intimidad de otras personas residentes.

c) Profesionales de referencia.

Los y las profesionales de referencia son las personas responsables de promover un apoyo personalizado a cada persona usuaria en su día a día. Son quienes coordinan el plan de apoyos personales y se comunican y planifican con el resto de personal que apoya a la persona residente en el día a día, así como con su familia, cuando la persona lo elige.

La persona profesional de referencia sea cual sea su específico rol profesional, será un referente cuando se elabore o se realice el seguimiento y revisión del plan personal de atención y de apoyos de la persona residente, de manera que se tenga en cuenta la visión global de la persona, sus expectativas, preferencias y estilo de vida.

Si bien la figura de la persona profesional de referencia no está ligada a ninguna categoría profesional, sí deberá estar asociada al personal de atención directa.

En la elección de la persona profesional de referencia deberá participar la persona residente y deberá basarse en sus preferencias, sin perjuicio de que se produzca una asignación provisional, con duración máxima de un mes, cuando la persona usuaria llega al centro. En cualquier caso, la persona profesional de referencia deberá contar con la aceptación de la persona usuaria.

Las personas de referencia recibirán formación específica de atención centrada en la persona de forma que puedan ejercer adecuadamente su rol.

d) Órganos de participación.

En cada centro existirá un órgano de participación directa de las personas residentes y, si estas lo estiman oportuno, de sus familias y/o personas allegadas, elegido democráticamente, de carácter representativo y participativo, con funciones asesoras, consultivas y de propuesta en todos aquellos asuntos que conciernen directamente a la vida de las personas residentes. En el caso de personas con grandes necesidades de apoyo a nivel cognitivo y/o de comunicación, se activarán los recursos y herramientas necesarias para hacer la mejor interpretación posible de su voluntad y preferencias, contando para ello con sus familiares y/o personas allegadas de referencia o con aquellas que ostenten su representación legal.

e) Voluntades anticipadas, testamento vital o instrucciones previas.

Durante la elaboración del plan personal de atención y de apoyos, se ofrecerá la posibilidad de redactar el documento de instrucciones previas conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, para contribuir a mejorar la atención cuando se acerca el final de la vida y a que se respeten la voluntad y preferencias de las personas residentes.

Vigésimo. *Requisitos documentales mínimos para los centros residenciales.*

Las entidades prestadoras del servicio de atención residencial, además de la documentación común a todos los servicios, deberán disponer, como mínimo, de la siguiente documentación e información:

- a) Póliza de seguros que cubra la posible responsabilidad civil, así como, en su caso, los siniestros que puedan producirse en el edificio o sus instalaciones incluyendo los posibles daños a las personas usuarias, consideradas como terceras.
- b) Plan de atención libre de sujeciones.

TÍTULO V

Requisitos de acreditación de centros de día

Vigésimo primero. *Ubicación, instalaciones y equipamiento en centros de día.*

- a) Emplazamiento.

Los centros de día estarán ubicados en suelo urbano, debiéndose garantizar a las personas usuarias el acceso a los espacios próximos de actividad social y comunitaria.

Con carácter excepcional, en municipios de zonas rurales o zonas escasamente pobladas (Reglamento UE 2017/2391), cuando no haya disponibilidad de suelo urbano, haya un manifiesto interés social y siempre que el organismo municipal con competencias en urbanismo así lo autorice expresamente, se podrá ubicar el centro de día en suelo colindante con suelo urbano siempre que se garantice el fácil acceso y la proximidad a espacios de actividad social y comunitaria.

Será especialmente relevante que estos centros se ubiquen cerca de la residencia habitual de las personas usuarias, posibilitando su permanencia en su entorno cotidiano y maximizando las oportunidades de participación en su propio contexto comunitario y vecinal.

La proximidad de los centros de día a espacios de actividad social y comunitaria es esencial para promover la participación de las personas usuarias en las actividades y dinámica comunitaria de la zona donde esté ubicada, así como para fomentar su relación con otras personas del mismo entorno. Estas actividades comunitarias complementarán y mejorarán la oferta de actividades significativas que se ofrecen a las personas en el horario de atención.

Cuando un centro esté ubicado en un entorno que no cumpla la condición anterior, se deberá garantizar la comunicación mediante transporte público próximo al inmueble o mediante medios de transporte propios que permitan el acceso de las personas usuarias al entorno vecinal y a la utilización de los servicios generales que pudieran precisar.

Todos los centros deberán cumplir con la normativa vigente en materia de accesibilidad universal.

- b) Tamaño de los centros.

Una vez entren en vigor las disposiciones normativas que, en su caso, resulten necesarias para dar cumplimiento del presente Acuerdo, los centros de día de titularidad y gestión pública cuyo proyecto aún no se haya licitado por parte de las Administraciones públicas, o aquellos de titularidad privada que no dispongan de la licencia de obra, no podrán superar las 50 plazas. El resto de los centros que superen las 50 plazas deberán presentar y ejecutar un plan de adecuación que garantice la atención personalizada en unidades de estancia diurna independientes.

Este requisito no será de aplicación a los centros de carácter ocupacional.

c) Espacios y equipamiento.

Todos los espacios físicos del centro se adaptarán a las necesidades de las personas usuarias y a las actividades que se vayan a desarrollar, articulándose y estructurándose en una distribución modular, de grupos pequeños, en función del número y preferencias de las personas usuarias. La configuración modular permitirá una estructura flexible y multifuncional que contribuirá a ofrecer una respuesta personalizada. Los espacios deberán estar diferenciados, evitando espacios masificados para grupos muy grandes.

Cuando el centro de día esté próximo o integrado en un centro residencial se podrán compartir algunos servicios comunes, siempre que se garantice que los espacios residenciales de convivencia son de uso exclusivo por las personas usuarias de ese recurso.

Los centros facilitarán conexión a Internet de forma gratuita y pondrán a disposición de las personas usuarias dispositivos para el acceso a la Red.

Vigésimo segundo. *Personal en los centros de día.*

Los requisitos y estándares sobre personal irán dirigidos a garantizar la adecuada prestación del servicio, tanto en número de profesionales, como en su cualificación, formación y actualización para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellas Comunidades Autónomas que así lo consideren incrementarán la ratio prevista para aquellas personas que presenten situaciones de cuidado de especial complejidad, reconociendo su necesidad de una mayor intensidad de apoyos, respetando siempre la ratio mínima establecida para personas mayores y personas con discapacidad.

a) Tipología.

El personal en los centros de día se subdivide en tres grupos:

1. Personal de atención directa de primer nivel (Ad1N) que es el personal técnico cuidador, auxiliar o gerocultor, según se denomine en cada territorio y sector.

2. Personal de atención directa de segundo nivel (Ad2N) que es el personal profesional generalmente de las ramas sanitaria y social que cuenta con titulación de grado universitario o equivalente.

3. Personal de atención indirecta (AI), que es el resto del personal del centro dedicado a todo tipo de procesos y tareas de soporte necesarios para el correcto funcionamiento del centro. Comprende personal de limpieza, cocina, lavandería, transporte, mantenimiento, etc., así como los servicios administrativos necesarios.

b) Dirección de los centros de día.

Las directoras y directores de los centros deberán contar con titulación universitaria de grado o equivalente y haber realizado formación especializada en dependencia, discapacidad, geriatría, gerontología, dirección de centros residenciales, u otras áreas de conocimiento relacionadas con el ámbito de atención a la dependencia.

Los puestos de dirección ya ocupados en centros acreditados, a la fecha de adopción de este acuerdo, se mantendrán siempre y cuando puedan acreditar titulación universitaria de grado o equivalente y, en ausencia de formación especializada, un mínimo de 5 años de experiencia en el sector de la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia.

c) Personal de atención directa de primer nivel.

Este personal se considera como un personal polivalente de apoyo directo a las personas usuarias de los centros de día, esencial para prestar apoyos a su autonomía, su participación y para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.

La ratio mínima de personal de atención directa de primer nivel en centros de día se establece en forma de jornadas completas o personal equivalente, respecto al número de plazas ocupadas.

Se calculará la ratio considerando en el numerador el número de jornadas completas según establezca el convenio o normativa laboral que sea de aplicación y en el denominador el número de plazas ocupadas en el centro de día.

Se actualizan las ratios de atención mínimas exigibles en los centros de día, que podrán ser mejoradas por las Comunidades Autónomas, en la forma que sigue:

Ratios específicas para la categoría profesional de Cuidador/a, Gerocultor/a o similar de atención directa de primer nivel ⁽¹⁾

Ad1N	Ratio exigible a 31/12/23
Personas mayores.	0,15
Personas con discapacidad.	0,20

(1) Estas ratios se calcularán considerando jornadas completas y centros con un horario de apertura de 8 horas al día y 5 días a la semana, debiendo ajustarse proporcionalmente para aperturas de otra duración.

d) Personal de atención directa de segundo nivel.

La misión primordial de este personal se centra en la programación, coordinación, evaluación y seguimiento de todas las actuaciones del resto del personal sobre la atención prestada a las personas usuarias de los centros.

Deberá asumir también funciones de coordinación y contacto con el entorno del centro de día, con otros sistemas y especialmente la coordinación de la atención a las personas así como, el seguimiento de pautas con el sistema sanitario público correspondiente al centro de día.

Entre los servicios a proporcionar por este personal cualificado puede haber, en función de las características del centro y de las necesidades de las personas usuarias, servicios de terapia ocupacional, atención social, atención psicológica y/o pedagógica, fisioterapéutica, rehabilitadora, atención sanitaria (médico o médica, enfermero o enfermera), etc.

La tipología, número y requerimiento a este personal se determinará por cada Administración competente en su ámbito territorial, en función de las características y necesidades de las personas usuarias de los centros de día.

Se establece la siguiente ratio de atención directa conjunta, que podrá ser mejorada por las Comunidades Autónomas:

Ratio global mínima para el personal de atención directa conjunta ⁽²⁾

Atención directa conjunta (Ad1N + Ad2N)	Ratio exigible a 31/12/23
Personas mayores.	0,25
Personas con discapacidad.	0,30

(2) Estas ratios se calcularán considerando jornadas completas y centros con un horario de apertura de 8 horas al día y 5 días a la semana, debiendo ajustarse proporcionalmente para aperturas de otra duración.

No podrán computar para el cálculo de estas ratios el personal de atención indirecta (AI).

e) Personal de atención indirecta (AI).

Este personal de atención indirecta (AI) deberá dimensionarse para que las funciones administrativas, auxiliares y hoteleras del centro estén suficientemente

cubiertas y corresponderá a cada Administración competente, en su caso, su regulación de mínimos.

Vigésimo tercero. *Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas que reciben apoyos en centros de día.*

Los servicios que se ofrecen en el centro de día deberán actuar de forma conjunta y coordinada con otros servicios sociales de carácter comunitario (ayuda domiciliaria, teleasistencia, asistencia personal, etc.), para constituir un entramado que, en estrecha coordinación con otros recursos comunitarios generales, establezcan una auténtica red de continuidad de cuidados centrados en la persona.

a) Horario de atención y apoyos.

Con carácter general, el horario se establecerá los días laborables, entre las ocho y las veinte horas. Las administraciones competentes regularán los tiempos, el uso por días u horas, los transportes, etc. en lo relativo a estos centros. La planificación del horario de cada persona responderá a su situación y preferencias, y quedará recogido en su plan personal de atención y de apoyos.

b) Plan de personal de atención y de apoyos.

Los planes personales de atención y de apoyo son una de las estrategias clave para la personalización de los cuidados, así como para avanzar hacia una gestión centrada en las personas.

Cada persona usuaria del centro de día tendrá un plan personal de atención y de apoyos en el que se planificarán y se hará seguimiento de los apoyos que recibe para el desarrollo y disfrute de su proyecto y estilo de vida. Este Plan recogerá, entre otras cuestiones, las preferencias y voluntad de la persona respecto a cómo quiere vivir, así como sobre las cuestiones que son significativas para ella y se deben respetar por parte de quienes participen en su sistema de cuidados y apoyos. Cuando la persona sea usuaria de otros servicios, como la ayuda a domicilio, este plan deberá diseñarse, ejecutarse y evaluarse de forma coordinada entre los equipos de los distintos servicios, de forma que la persona tenga un único plan coordinado entre los distintos recursos en los que participa. En los centros de día estos planes deberán contener actividades que sean no sólo significativas para las personas, sino que además contribuyan a su desarrollo personal, su participación y a mantener y mejorar su autonomía.

La persona usuaria participará y tendrá un papel central en el diseño, ejecución y seguimiento de su plan, así como otras personas de su elección, que son importantes para ella. En el caso de que la persona tenga dificultades a nivel cognitivo para la participación y la toma de decisiones se activarán los recursos y herramientas necesarias para que su voluntad y preferencias sean tenidas en cuenta, tal y como facilitan las metodologías de planificación centrada en la persona. Estos procesos se garantizarán en todos los momentos de la vida, especialmente en aquellos más sensibles en la toma de decisiones como es el final de la vida.

En el diseño de los planes se tendrá en cuenta la historia de vida de la persona como fuente de conocimiento central para el diseño de sus sistemas de cuidados y apoyos.

El plan será comunicado a los servicios sociales públicos de referencia, en la forma que estos establezcan, para su anotación en la correspondiente Historia Social, reflejando en el mismo, otros servicios y apoyos que la persona precisa para mantener su bienestar en su domicilio y en su entorno próximo.

Las personas usuarias tendrán acceso a su plan en un formato accesible que garantice su comprensión y participación en el mismo. Se asegurará que toda la documentación relativa a las personas usuarias sea respetuosa con su dignidad y promueva una visión positiva de ellas. Se contará con procedimientos de protección de la confidencialidad y protección de datos de las personas y se pondrán en práctica.

Estos planes deben incorporar, no sólo una visión centrada en la persona y en sus fortalezas, sino también un enfoque de derechos humanos que sirva de garantía de todos aquellos aspectos que promueven un trato digno y respetuoso en las relaciones de apoyo y cuidado. También deberán orientarse a potenciar la participación de la persona en su entorno comunitario.

Los planes deben acompañarse de un sistema de seguimiento y evaluación frecuente que evidencie cómo el centro contribuye a la calidad de vida de las personas y a mejorar sus resultados personales. Así mismo, estos planes contribuirán a la planificación y gestión de los cuidados y apoyos de cada persona y para promover una gestión y planificación del recurso centrada en la persona.

Además, se contará con protocolos y/o procedimientos para los procesos de acogida y despedida de las personas usuarias para garantizar la personalización de la atención.

c) Relaciones con el ámbito familiar.

El centro de día contará con un servicio de atención a la familia de la persona usuaria ofreciendo a la misma el debido apoyo y asesoramiento para que dichas personas puedan seguir viviendo en su medio. También se les informará y asesorará sobre pautas y orientaciones necesarias para el cuidado y apoyo a su familiar.

Siempre que la persona usuaria lo considere oportuno, se promoverá la participación de las familias en el proceso inicial de adaptación, para ello se presentará a las familias y/o personas allegadas a la persona profesional de referencia y profesionales de contacto y se establecerá un sistema de comunicación e información que garantice el seguimiento continuado durante el periodo de adaptación.

Se implementarán canales de comunicación permanente con las familias y/o personas allegadas, que formarán parte de la cartera de servicios del centro, y se celebrarán reuniones periódicas para intercambio de información con el equipo de atención directa y persona profesional de referencia, asegurando que la persona usuaria está presente siempre que esta lo desee o que, por alguna razón excepcional, no se considere oportuno.

Siempre que la persona usuaria lo considere oportuno, se invitará a la familia y/o personas allegadas para que participen en el diseño de su plan personal de atención y de apoyos.

Se informará a la familia y/o personas allegadas sobre intervenciones específicas o ante dificultades detectadas o conflictos que puedan alterar la convivencia normalizada.

d) Personas profesionales de referencia.

Los y las profesionales de referencia son las personas responsables de promover un apoyo personalizado a cada persona usuaria en su día a día. Son quienes coordinan el plan de apoyos personales de la persona y se comunican y planifican con el resto de personal que apoyan a la persona usuaria en el día a día, así como con su familia, cuando lo persona lo elije.

La persona profesional de referencia sea cual sea su específico rol profesional, será un referente cuando se elabore o se realice el seguimiento y revisión del plan personal de atención y de apoyos de la persona usuaria, de manera que se tenga en cuenta la visión global de la persona, sus expectativas, preferencias y estilo de vida.

Si bien la figura de la persona profesional de referencia no está ligada a ninguna categoría profesional, sí deberá estar asociada al personal de atención directa.

En la elección de la persona profesional de referencia deberá participar la persona usuaria y deberá basarse en sus preferencias, sin perjuicio de que se produzca una asignación provisional, con duración máxima de un mes, cuando la persona usuaria llega al centro. En cualquier caso, la persona profesional de referencia debe contar con la aceptación de la persona usuaria.

Las personas de referencia recibirán formación específica de atención centrada en la persona de forma que puedan ejercer adecuadamente su rol.

Vigésimo cuarto. *Requisitos documentales mínimos para los centros de día.*

Las entidades prestadoras del servicio de centro de día, además de la documentación común a todos los servicios, deberán disponer, como mínimo, de la siguiente documentación e información:

- a) Póliza de seguros que cubra la posible responsabilidad civil, así como, en su caso, los siniestros que puedan producirse en el edificio o sus instalaciones incluyendo los posibles daños a las personas usuarias, consideradas como terceras.
- b) Plan de atención libre de sujeciones.

TÍTULO VI

Requisitos comunes de acreditación de entidades prestadoras del servicio de ayuda a domicilio

Vigésimo quinto. *Ubicación instalaciones y equipamiento en el servicio de ayuda a domicilio.*

- a) Lugar de prestación del servicio.

El servicio se prestará en el domicilio de la persona usuaria y en el entorno comunitario próximo al mismo, siendo este una extensión fundamental de la vida cotidiana de las personas a las que se prestan los cuidados y apoyos.

Las tareas y funciones de cuidado se adaptarán a las características de la vivienda, contribuyendo a que sea un entorno accesible y facilitador de la participación de la persona y del desarrollo de las funciones de cuidado de forma adecuada, tanto para las personas trabajadoras como para la propia persona en situación de dependencia y las personas con las que convive.

Vigésimo sexto. *Personal en el servicio de ayuda a domicilio.*

- a) Tipología.

Los requisitos sobre personal irán dirigidos a garantizar la adecuada prestación del servicio, tanto en número de profesionales, como en su cualificación, formación y actualización para el desempeño del puesto de trabajo.

El personal que trabaja en el servicio de ayuda a domicilio se diferencia en los siguientes grupos:

- 1) Personal de atención directa de primer nivel (Ad1N) que es el personal técnico cuidador, auxiliar o gerocultor, según se denomine en cada territorio y/o sector.

Desarrollan las funciones de atención personal, doméstica, de apoyo psicosocial, familiar y convivencial y de relaciones con el entorno. Sus tareas estarán determinadas por lo que se establezca en el Programa Individual de Atención (PIA) y en el plan personal de atención y de apoyos.

Entre sus funciones también estará la coordinación con otras personas que intervienen en el plan de atención de la persona, ya sean familiares, otros y otras profesionales de servicios sociales comunitarios y del sistema público de salud, así como del mismo servicio de atención domiciliaria con los que se coordina.

Así mismo, este personal, junto con la propia persona y siempre de acuerdo con su voluntad y preferencias, propondrá adaptaciones del plan personal de atención y de apoyos en función de cambios situacionales en la vida de la persona, en base a cambios en sus necesidades, demandas, riesgos y oportunidades en cada momento.

2) Personal coordinador o de atención directa de segundo nivel (Ad2N).

Es el personal responsable de la gestión y organización del trabajo del personal de atención directa de primer nivel, así como de la orientación, apoyo, asesoramiento y seguimiento de este.

Se coordinará también, para el seguimiento de cada caso, con los servicios sociales comunitarios de referencia para el seguimiento y el aseguramiento de la calidad y evolución de los servicios que se prestan.

El número de personas de atención directa deberá ser suficiente para prestar los apoyos que en su conjunto se establezcan en el plan personal de atención y de apoyos, teniendo en cuenta también las tareas de coordinación. En cualquier caso, se reservará, al menos, el 5% de la jornada de cada trabajador o trabajadora de atención directa de primer nivel a las tareas de coordinación.

La actividad del personal de atención directa de primer nivel conlleva la movilidad continua pero desigual entre los domicilios de las personas usuarias del servicio. Las horas que se dediquen a desplazamientos entre domicilios de personas usuarias realizados, consecutivamente, tendrán la consideración de trabajo efectivo. Los tiempos de desplazamiento de las trabajadoras y trabajadores en ningún caso minorarán el tiempo de atención que le corresponda a cada persona usuaria.

En todo caso, la ratio de personal de atención directa deberá ser como mínimo:

Ratio mínima para el personal de atención directa de primer nivel en ayuda a domicilio⁽¹⁾

Ratio global exigible para el personal de atención directa de primer nivel	Número mínimo de trabajadoras (jornada completa) por cada 1.000 horas/mes efectivas de ayuda a domicilio ⁽²⁾
Ratio global exigible a 31 de diciembre de 2023.	7,20

(1) Los cálculos se han realizado sobre la base una jornada máxima anual de 1.755 horas de trabajo efectivo que establece el artículo 39, punto 1, de la Resolución de 11 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

(2) En el cálculo de la ratio no se han considerado los tiempos de desplazamiento de trabajadoras y trabajadores entre los domicilios debido a su variabilidad. Por tanto, el número de trabajadoras y trabajadores de atención directa de primer nivel por cada 1.000 horas de prestación efectiva se tendrá que incrementar en función del impacto de estos tiempos de desplazamiento en la jornada laboral.

El personal coordinador o de atención directa de segundo nivel visitará el domicilio, al menos, una vez al año cuando la persona usuaria tenga grado I de dependencia reconocida y con una frecuencia mayor cuando se trate de personas con grado II y III de dependencia reconocida.

Vigésimo séptimo. *Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas que reciben en el servicio de ayuda a domicilio.*

a) Organización del servicio.

El servicio de ayuda a domicilio se adaptará a las preferencias y voluntad de las personas usuarias y a sus circunstancias, así como a su proyecto y estilo de vida en cuanto a los horarios, rutinas, días de la semana y tipología de las tareas que se realizan.

El trabajo se organizará preferentemente en pequeños equipos de profesionales de proximidad que atenderán a las personas usuarias de una misma área territorial, de forma que se minimicen los tiempos de desplazamiento; se trabaje con una lógica y enfoque comunitario; se comparta la información relevante y se promueva un enfoque de intervención centrado en la persona; se minimice el impacto de los procesos de sustitución del personal y se mejore la atención. Los equipos estarán formados por un

grupo de auxiliares de ayuda a domicilio y tendrán de referencia a una persona con el rol de coordinación. Estos equipos se coordinarán también con los profesionales de referencia de servicios sociales comunitarios y de servicios sanitarios de referencia de la zona.

b) Plan personal de atención y de apoyos.

Cada persona usuaria tendrá un plan personal de atención y de apoyos, en el que, en función de sus necesidades, voluntad y preferencias, se planificarán los apoyos que recibe para el desarrollo y disfrute de su proyecto y estilo de vida.

La persona usuaria participará activamente en la elaboración de su plan personal de atención y de apoyos, incluso cuando hay una afectación cognitiva que haga más compleja su participación. Se tendrán que articular los mecanismos de apoyo e interpretación necesarios para asegurar que la voluntad y preferencias de la persona son la base de la toma de decisiones y del seguimiento del propio plan. Así mismo, si así lo determina la persona usuaria, su familia y/o personas allegadas participarán y se implicarán en la elaboración del plan. En el diseño del plan se deberá tener en cuenta la situación de la persona en su domicilio, especialmente teniendo en cuenta la situación de convivencia con otras personas.

En el diseño de los planes se tendrá en cuenta la historia de vida de la persona como fuente de conocimiento central para el diseño de sus sistemas de cuidados y apoyos.

Dicho plan será comunicado a los servicios sociales públicos de referencia, en la forma que estos establezcan, para su anotación en la correspondiente Historia Social, reflejando en el mismo, otros servicios y apoyos que la persona precisa para mantener su bienestar en su domicilio y en su entorno próximo.

Las tareas que realiza el personal auxiliar de ayuda a domicilio vendrán especificadas en el plan personal de atención y de apoyos.

Vigésimo octavo. *Requisitos documentales mínimos para la ayuda a domicilio.*

Las entidades prestadoras del servicio de ayuda a domicilio, además de la documentación común a todos los servicios, deberán disponer, como mínimo, de la siguiente documentación e información:

a) Póliza de seguros que cubra la posible responsabilidad civil, incluyendo los posibles daños a las personas usuarias, consideradas como terceras.

TÍTULO VII

Requisitos de acreditación del servicio de teleasistencia

Vigésimo noveno. *Ubicación, instalaciones y equipamiento en el servicio de teleasistencia.*

a) Lugar de prestación del servicio.

El servicio de teleasistencia se prestará dentro del domicilio de la persona en situación de dependencia y también podrá prestarse en su entorno social habitual próximo al domicilio.

b) Equipamiento.

b.1 Equipos.

El servicio de teleasistencia se llevará a cabo a través del suministro o, si se requiere, instalación de un terminal o dispositivo en la vivienda de la persona usuaria, conectado a una central receptora, con la que se comunica cuando sea necesario, mediante la activación de un pulsador u otros sistemas de comunicación. Deberá

garantizar la atención a las personas en situación de dependencia 24 horas al día los 365 días del año para dar una respuesta adecuada a la demanda planteada, bien con recursos propios o bien movilizándolo otros recursos externos.

Así mismo, el servicio se podrá prestar con apoyos tecnológicos complementarios dentro y/o fuera del domicilio mediante la utilización de sensores y actuadores en el domicilio (por ejemplo, detectores de patrón de actividad, detectores de caídas, dispensadores de medicación, detectores de apertura de puertas, etc.) y dispositivos con tecnología que permita la geolocalización fuera del domicilio.

b.2 Accesibilidad.

Los pulsadores o sistemas de alarma de los dispositivos deben ser diferenciables entre sí por sus características de color, tamaño, texto, relieve, símbolo, sonido o forma en función de las necesidades de la persona usuaria. El pulsador de la alarma debe ser fácilmente identificable y diferenciable del resto de botones, en función de las necesidades de la persona usuaria.

La entidad prestadora debe entregar y, en su caso, instalar los productos de apoyo necesarios para que las personas usuarias que tengan limitación de movilidad en los miembros superiores puedan activar la alarma de forma accesible.

La información destinada a la persona usuaria, incluidas las notificaciones, deberá ser perceptible y comprensible por ésta.

La tecnología asociada a los servicios de teleasistencia, siempre que técnicamente sea posible, deberá adaptarse a las necesidades de cada persona, posibilitando en su caso diversas modalidades de comunicación que permitan que la atención se ofrezca de una forma efectiva.

A las personas en situación de dependencia que así lo requieran, se les deberá facilitar un dispositivo o terminal que pueda ser utilizado para generar la información de manera visual (vía texto, mediante comunicación aumentativa y alternativa –con uso de pictogramas o imágenes–, mediante lengua de signos a través de videocomunicación) o sonora.

b.3 Centros de atención.

Los sistemas de información deberán permitir un registro estructurado de la información para favorecer la elaboración de un plan personalizado de teleasistencia que recoja información administrativa y asistencial.

Los centros de atención deberán tener implementado, al menos, un protocolo de comunicación público al objeto de facilitar la utilización de dispositivos de diferentes proveedores.

Siempre que sea posible, se incorporarán sistemas de procesamiento de audio para considerar la información de las conversaciones de audio en la elaboración, seguimiento y evaluación del plan personalizado de teleasistencia.

El servicio de teleasistencia permitirá y facilitará la conexión con los servicios de información de los sistemas social y sanitario.

La plataforma de teleasistencia deberá ser interoperable al objeto de que se pueda compartir la información que corresponda de cada persona en situación de dependencia con su personal de referencia de los servicios sociales de base, con la atención primaria de salud y con otros servicios que presten apoyos a la persona en el ámbito del SAAD. La información solo se compartirá si la persona en situación de dependencia da su consentimiento expreso, de acuerdo con la normativa de protección de datos de carácter personal vigente. La interoperabilidad debe contribuir a agilizar procesos y a facilitar un enfoque de la intervención coordinado y centrado en cada persona y en su proyecto de vida.

b.4 Mantenimiento.

La entidad prestadora contará con un sistema de gestión del equipamiento técnico que asegure el mantenimiento preventivo y correctivo de los terminales o dispositivos utilizados.

Trigésimo. *Personal en el servicio de teleasistencia.*

Los requisitos y estándares sobre personal irán dirigidos a garantizar la adecuada prestación del servicio, tanto en número de profesionales, como en su cualificación, formación y actualización para el desempeño del puesto de trabajo.

a) Tipología.

Las personas que trabajan en el servicio de teleasistencia realizarán las siguientes funciones:

1) Perfil teleasistente o teleoperador: se encargan de la comunicación y acompañamiento a la persona en situación de dependencia de acuerdo con el plan personalizado de teleasistencia. Cuando la persona en situación de dependencia establezca comunicación, el perfil teleasistente del centro de atención será el encargado de atenderla.

2) Perfil coordinador: se encarga, junto con la persona en situación de dependencia y en base a la información obtenida y a las preferencias y estilo de vida de esta, de elaborar su plan personalizado de teleasistencia que tiene por objeto acompañar a la persona en situación de dependencia, promover el contacto de esta con su entorno familiar y social y favorecer su bienestar en su domicilio. Este plan, junto con los registros informáticos necesarios, serán los que orienten la intervención del perfil teleasistente o teleoperador.

En el caso de que la persona usuaria tenga dificultades a nivel cognitivo y/o de comunicación para la participación y la toma de decisiones, se activarán los recursos y herramientas necesarias para que su voluntad y preferencias sean respetadas, tal y como facilitan las metodologías de planificación centrada en la persona, haciendo partícipes de este proceso a sus familiares y/o personas allegadas de referencia o, en su caso, a aquellas personas que ostenten su representación legal.

3) Perfil supervisor: se encarga de planificar y supervisar a quienes realizan las funciones de coordinación y al perfil teleasistente o teleoperador al objeto de que la atención se preste con eficacia, eficiencia y calidad.

Trigésimo primero. *Aseguramiento de la dignidad de trato y del ejercicio de derechos de las personas que reciben teleasistencia.*

a) Atención personalizada y proactiva.

El servicio de teleasistencia tendrá en cuenta las circunstancias, preferencias y voluntad de cada persona en situación de dependencia en el diseño, planificación y seguimiento de sus intervenciones, de forma que se preste una atención centrada en cada persona articulada en base al plan personalizado de teleasistencia.

Se realizará una valoración inicial de necesidades y preferencias centrada en cada persona y en la situación de su domicilio para proveer de la tecnología y los apoyos necesarios para contribuir a su bienestar y autonomía. Esta valoración ofrecerá la información necesaria para orientar la intervención proactiva que se facilitará a través del servicio y que se reflejará en un plan personalizado de teleasistencia.

Las medidas que se establezcan en este plan orientarán las intervenciones que realizarán las y los profesionales de atención directa que atiendan a la persona en situación de dependencia.

La información de cada persona se actualizará de forma periódica y se realizarán los ajustes necesarios en el plan para contribuir a mejorar el bienestar y la autonomía de la persona. En esta revisión se tendrá en cuenta, de forma prioritaria, la satisfacción de la propia persona y de su familia con los cuidados que se prestan a través del servicio de teleasistencia.

El sistema informático del servicio de teleasistencia deberá ofrecer de forma inmediata y clara la información significativa y suficiente sobre la persona en situación de dependencia, de forma que permita una atención personalizada, así como los recursos públicos y comunitarios disponibles. Así mismo, deberá proporcionar utilidades para la gestión del plan personalizado de teleasistencia entre las que se incluyen herramientas para la valoración, elaboración del plan, seguimiento y evaluación.

b) Atención en situaciones de emergencia.

La entidad prestadora del servicio debe garantizar que la persona en situación de dependencia pueda comunicar directamente con el centro de atención siempre que lo considere necesario y tantas veces como estime oportuno. En el caso de comunicaciones que pongan de manifiesto una situación de emergencia, se hará seguimiento del caso hasta que la situación se estabilice.

En cualquier caso, la entidad prestadora dispondrá de los procesos y protocolos de actuación adecuados a la situación de necesidad de atención detectada.

c) Personas cuidadoras.

La atención personalizada requiere tener en cuenta la situación y necesidades de las personas que cuidan a la persona en situación de dependencia, sean familiares y/o personas allegadas, así como coordinarse con ellas.

En el diseño de la intervención en teleasistencia se tendrán en cuenta también los apoyos que la persona recibe desde el entorno familiar y que pueden complementar y contribuir a que el servicio de teleasistencia sea más efectivo.

d) Enfoque comunitario.

Los servicios que se ofrecen contemplarán también las necesidades de la persona en el entorno próximo a su domicilio, de forma que faciliten su participación y relación con recursos, servicios y otras personas de su vecindario. Los servicios de teleasistencia deberán contribuir a que la persona esté conectada con los lugares donde vive, participe en su comunidad y se prevengan situaciones de soledad no deseada. Para ello se valorarán, no sólo las necesidades de la persona en su domicilio, sino sus necesidades para la participación en su entorno comunitario próximo.

Trigésimo segundo. Requisitos documentales mínimos para el servicio de teleasistencia.

Las entidades prestadoras del servicio de teleasistencia, además de la documentación común a todos los servicios, deberán disponer, como mínimo, de la siguiente documentación e información:

a) Registro, informático o documental, de planes personalizados de teleasistencia de cada persona en situación de dependencia con información que contribuya a una intervención, seguimiento y evaluación centrada en cada persona que necesariamente se base en su voluntad y preferencias.

b) Registro informático de las comunicaciones, sean del tipo que sean, con la persona usuaria o con las personas de referencia autorizadas por esta o de una síntesis de estas.

c) Registro actualizado de todos los recursos de atención ante emergencias disponibles en la zona de actuación.

Sección segunda. Calidad en los servicios

TÍTULO IV

Sistema común de evaluación de calidad de los servicios del SAAD*Trigésimo tercero. Mejora progresiva de la calidad.*

Como planteamiento estratégico, y teniendo en cuenta las diferencias actualmente existentes entre las distintas Comunidades Autónomas, los requisitos y estándares de calidad exigidos deberán converger mejorando progresivamente el derecho reconocido a las personas en situación de dependencia a acceder en condiciones de igualdad al catálogo de servicios previstos en el artículo 15 de la LAPAD con independencia del lugar del territorio del Estado donde residan.

En el marco del nivel de protección convenido y dentro de los criterios que se establezcan, se acordarán créditos para facilitar la consecución de los objetivos del presente Acuerdo y la mejora progresiva de la calidad del SAAD orientándose a cuidados y apoyos basados en los derechos y dignidad de las personas y con enfoque comunitario.

Trigésimo cuarto. Características del sistema de evaluación de la calidad.

Con independencia del exigible cumplimiento de los criterios contenidos en el presente Acuerdo como mínimos comunes, ampliables por las diferentes administraciones competentes, para la acreditación de los centros y servicios del SAAD, es procedente promover de forma continua la mejora de la calidad de estos y proceder a la evaluación y acreditación de la misma.

Conforme dispone el artículo 34.3 de la LAPAD, corresponde al Consejo Territorial establecer los criterios y los indicadores de calidad para la evaluación, la mejora continua y el análisis comparado de centros y servicios del sistema.

Asimismo el artículo 35 encomienda al Consejo Territorial la fijación de estándares de calidad de los servicios y prestaciones contenidos en la LAPAD, por lo que —a tal efecto— se constituye con carácter permanente la Ponencia técnica de evaluación y calidad del SAAD (en adelante la Ponencia) como grupo de trabajo permanente de los regulados en el artículo 14 del Reglamento interno del Consejo Territorial.

Dicha Ponencia tendrá como misión inicial la elaboración de una propuesta de sistema común para la evaluación de la calidad de los servicios y prestaciones del SAAD que deberá referirse especialmente a los resultados e impactos de estos en las personas y muy especialmente en su dignidad y calidad de vida.

El enfoque de la evaluación será ex post y las dimensiones a evaluar se articularán en torno a los principios: (1) Dignidad y respeto, (2) Personalización y atención centrada en la persona, (3) Participación, control y elecciones, (4) Derecho a la salud y al bienestar personal y (5) Proximidad y conexiones comunitarias.

Se deberán introducir asimismo criterios relacionados con la calidad en las condiciones de trabajo de las personas profesionales encargadas de prestar apoyos en los diferentes servicios como elemento que impacta en los ejes citados anteriormente.

La Ponencia estará compuesta por personal técnico designado por cada una de las administraciones integrantes de la Comisión Delegada y será presidida por un/a representante de la Administración General de Estado a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales que coordinará los trabajos.

El Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, a través del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, pondrá a disposición de la Ponencia los medios y, en su caso, las asistencias técnicas precisas para el desarrollo de sus trabajos. Asimismo, podrán participar en la misma de manera puntual personas expertas en la materia a propuesta del Ministerio que ostente las competencias en políticas sociales.

Transcurridos dieciocho meses desde su constitución, la Ponencia deberá presentar propuesta completa de criterios, dimensiones, indicadores, estándares, herramientas y procesos comunes de evaluación de la calidad y análisis comparado para los centros y servicios del SAAD, que servirán de referencia para los acuerdos posteriores de convergencia, para su aprobación por parte del Consejo Territorial.

Específicamente el marco de calidad que se propone consta de las siguientes partes:

– Marco referencial de calidad: principios, dimensiones y criterios de calidad que deben orientar la atención a las personas en situación de dependencia y la organización de los servicios y las prácticas profesionales. Este marco será el referente para el desarrollo de las mejoras en los servicios.

– Sistema de evaluación de la calidad en el que se genere una aplicación sistemática de evaluación y acreditación de la calidad que permita avanzar a todas las organizaciones y entidades prestadoras de servicios hacia la mejora en la calidad. Los resultados de las evaluaciones deberán comunicarse por las organizaciones y publicarse con total transparencia.

– Planes de mejora del modelo de atención de los servicios: es una herramienta que, junto con el sistema de evaluación de la calidad, contribuye a la mejora de la calidad de los servicios que se prestan en el marco del SAAD, así como a garantizar su impacto positivo en la calidad de vida de las personas que participan en ellos. Los planes de mejora responden al compromiso de las entidades de desarrollar acciones de mejora, que contribuyan al necesario tránsito hacia modelos de cuidado centrados en cada persona y desde un marco de los derechos humanos. Es un plan que describe las medidas y acciones de mejora que la entidad se propone y compromete a desarrollar en el servicio en el plazo de no más de dos años. Se requerirá una inmersión en la cultura de la calidad de los servicios ligada a los resultados de calidad de vida en las personas (tanto las personas usuarias como las personas trabajadoras) a través de instrumentos comunes de mejora para la adecuación a la atención integral centrada en las personas y en sus contextos de comunidad. Los planes de mejora son herramientas que ayudarán a las organizaciones de servicios a realizar los cambios organizacionales, estructurales y culturales precisos.

La evaluación de la calidad diseñada por la Ponencia será un proceso por el cual un centro o servicio contará con herramientas de autoevaluación y manuales de implementación y se podrá someter a un procedimiento de verificación, con la finalidad de evaluar su grado de adecuación a los estándares de calidad previamente establecidos en base a los requisitos establecidos en el presente Acuerdo.

La Comisión Delegada del SAAD y el Comité Consultivo harán seguimiento de estos trabajos y recibirán los avances de los mismos con una periodicidad inicial trimestral hasta la aprobación del Sistema de Evaluación y Calidad del SAAD.

Una vez se apruebe el Sistema de Evaluación de la Calidad del SAAD por el Consejo Territorial, la Ponencia técnica de evaluación y calidad del SAAD deberá permanecer activa para:

– Revisar de forma continua los estándares de atención de cada uno de los servicios y prestaciones del SAAD, su aplicación y proponer las oportunas mejoras y modificaciones a la Comisión Delegada.

– Elaborar recomendaciones y directrices.

– Diseñar y proponer los sistemas de publicación de resultados de las evaluaciones y los modelos de calificación.

– Diseñar y proponer sistemas de comparaciones abiertas.

– Elaborar, por encargo del Consejo Territorial, encuestas u otras herramientas que favorezcan el aprendizaje para el cambio de modelo.

Los resultados de las evaluaciones de los servicios del SAAD, conforme al sistema que se apruebe, tendrán carácter público y abierto y serán difundidos y actualizados mediante los medios que se determinen.

Trigésimo quinto. *Transparencia.*

La transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía y grupos de interés específicos del SAAD serán principios básicos del sistema de evaluación de la calidad.

Los resultados de las evaluaciones de cada centro o entidad serán publicados de una manera planificada y ordenada, de manera que sean accesibles y entendibles por todas las partes y personas interesadas. Se establecerá un sistema de monitorización de resultados que determine las fuentes de datos y registros, los mecanismos de recogida de los datos, la sistemática de análisis y la comunicación de resultados.

Los resultados de las evaluaciones de calidad podrán dar lugar a categorías que sean utilizadas como criterios para el establecimiento de valores diferenciados en las contrataciones y concierto de plazas por parte de las Administraciones públicas.

Sección tercera. Régimen competencial, financiación y adecuación

Trigésimo sexto. *Régimen competencial.*

El presente Acuerdo sobre Criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del SAAD se establece al amparo del artículo 34.2 de la LAPAD, sin perjuicio de las correspondientes competencias de cada una de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado.

Trigésimo séptimo. *Condiciones de financiación.*

Las Administraciones públicas adecuarán, en su caso, la financiación del SAAD y el precio de los servicios concertados a medida que se introduzcan progresivamente los requisitos contenidos en el presente Acuerdo.

En particular, el Marco de Cooperación Interadministrativa acordado entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, en el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, orientará el nivel acordado de financiación a garantizar los criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del SAAD, según lo establecido en el artículo 32 de la LAPAD.

En consecuencia, el grado de cumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo por parte de cada Comunidad Autónoma vendrá condicionado por las disponibilidades presupuestarias que –dentro del nivel de protección contenido en el artículo 7.2.º de la LAPAD y de los sucesivos convenios de colaboración, previstos en el artículo 10 de la misma, que se suscriban– se destinen a dar cumplimiento al presupuesto Acuerdo en cada ejercicio presupuestario.

En dichos convenios se incluirá la concreción para cada Comunidad Autónoma de los objetivos, medios y recursos para la promoción y fomento de la adaptación de sus centros y servicios a los criterios de acreditación y calidad, así como los indicadores que permitan verificar su cumplimiento.

Trigésimo octavo. *Adecuación normativa.*

Las Administraciones públicas competentes, en el plazo máximo de nueve meses desde la aprobación de este Acuerdo, aprobarán las disposiciones normativas que, en su caso, resulten necesarias para dar cumplimiento a lo previsto en el mismo.

Trigésimo noveno. *Régimen transitorio.*

Las Comunidades Autónomas, o administración que en su caso tenga la competencia, mantendrán la acreditación vigente de centros, servicios y entidades, hasta que entren en vigor las disposiciones normativas que, en su caso, resulten necesarias para dar cumplimiento del presente Acuerdo.

Cuadragésimo. *Adecuación de los centros, servicios y entidades.*

Las normas de acreditación administrativa que se aprueben contemplarán un calendario de adecuación paulatina de los centros y servicios previamente acreditados o que hayan iniciado el procedimiento de acreditación con anterioridad, a los requisitos fijados en el presente acuerdo estableciéndose como fecha límite para el cumplimiento de los mismos el 31 de diciembre de 2029.

Además, en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de las disposiciones normativas que, en su caso, resulten necesarias para dar cumplimiento del presente Acuerdo, tendrán que presentar el plan de transición o adecuación, así como informes anuales que expliquen y acrediten las actuaciones y mejoras realizadas para el acercamiento al nuevo modelo de atención para alcanzar el objetivo de hacer una transición progresiva hacia el nuevo modelo de atención que debe estar culminada el 31 de diciembre de 2029.

Estos requisitos serán exigibles, en todo caso, a los nuevos centros y servicios desde la fecha de entrada en vigor de las disposiciones normativas que, en su caso, resulten necesarias para dar cumplimiento del presente Acuerdo.

Cuadragésimo primero. *Registro.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 11.1 d) de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, las Comunidades Autónomas, o Administración que en su caso tenga la competencia procederán a actualizar el Registro de Centros y Servicios acreditados al amparo de este Acuerdo.

Cuadragésimo segundo. *Revisión del Acuerdo.*

Transcurrido el primer año desde la entrada en vigor las disposiciones normativas que, en su caso, resulten necesarias para dar cumplimiento del presente Acuerdo, una mayoría de Comunidades Autónomas podrán solicitar, en el marco del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la evaluación del impacto de este Acuerdo, y proponer, en su caso, una modificación del mismo.

En este sentido, se creará una Comisión de Seguimiento del Acuerdo, que tendrá como funciones velar por su sostenibilidad y analizar el grado de implantación y su impacto en cada Comunidad Autónoma, en relación a los resultados del informe de evaluación del SAAD.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

- 13581** *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con Amavir-Planiger, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Amavir (Planiger, SA) para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Amavir (Planiger, SA) para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, doña Lourdes Rivera García, en calidad de representante de la empresa Amavir (Planiger, SA) en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a escritura de constitución de Planiger número 6615 con fecha de 5 de diciembre de 2001.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica

del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa Amavir (Planiger, SA), firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa Amavir (Planiger, SA), mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia

de Género, y la empresa Amavir (Planiger, SA) para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

– Poner a disposición de la empresa Amavir (Planiger, SA) firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa Amavir (Planiger, SA).

– Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

– Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

– Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa Amavir (Planiger, SA) se compromete a:

– Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa Amavir (Planiger, SA) pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

– Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa Amavir (Planiger, SA) por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

– Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

– Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa Amavir (Planiger, SA), una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Sólo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa Amavir (Planiger, SA).

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.—La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.—La Representante de la Empresa Amavir (Planiger, SA), Lourdes Rivera García.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13582 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, don Francisco Javier Rodríguez Jurado en calidad de representante de la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a la escritura de elevación a público de acuerdos sociales ante el notario don Lázaro Salas Gallego, número mil cuatrocientos cuarenta y ocho, el nueve de octubre de dos mil diecinueve en Almería.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El Convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el Convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de

aplicación del presente Convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

- Poner a disposición de la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA.

- Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

- Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

- Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, se compromete a:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

- Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

- Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

- Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Sólo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen

institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49 g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el art. 48.8 Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2 c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de 5 días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de 10 días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la

jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.—La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.—El representante de la empresa Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, Francisco Javier Rodríguez Jurado.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13583 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con Broseta Abogados, SLP, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Broseta Abogados, SLP, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Broseta Abogados, SLP para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, doña Rosa M.^a Vidal Monferrer, en calidad de representante de la empresa Broseta Abogados, SLP en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme al poder, que le fue conferido mediante escritura autorizada por el Notario de Valencia, don Fernando Pascual de Miguel, el día 13 de mayo de 2016, bajo el número 1.639 de orden de su protocolo, Registro Mercantil de Valencia, al tomo 9653, libro 6935, folio 56, hoja número V- 63108, inscripción 29.^a

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho real decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de

aplicación del presente convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa Broseta Abogados, SLP, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa Broseta Abogados, SLP, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa Broseta Abogados, SLP para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

- Poner a disposición de la empresa Broseta Abogados, SLP firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa Broseta Abogados, SLP.

- Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

- Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

- Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa Broseta Abogados, SLP se compromete a:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa Broseta Abogados, SLP pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

- Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa Broseta Abogados, SLP por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

- Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

- Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las

cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa Broseta Abogados, SLP, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Sólo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa Broseta Abogados, SLP.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la administración general del estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la

jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.–La representante de la empresa Broseta Abogados, SLP, Rosa M.^a Vidal Monferrer.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13584 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con Bureau Veritas, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Bureau Veritas para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Bureau Veritas para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar, persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, don Lluís Soler del Río, en calidad de representante de la empresa Bureau Veritas en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme al poder 1.735 concedido ante el notario Antonio Bosch Carrera el 31 de octubre de 2012.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que

incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa Bureau Veritas, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa Bureau Veritas, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa Bureau Veritas para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

– Poner a disposición de la empresa Bureau Veritas firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa Bureau Veritas.

– Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

– Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

– Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa Bureau Veritas se compromete a:

– Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa Bureau Veritas pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

– Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa Bureau Veritas por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

– Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

– Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las

previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa Bureau Veritas, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Sólo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa Bureau Veritas.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por periodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.–El Representante de la empresa Bureau Veritas, Lluís Soler del Río.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13585 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con Concilia2 Soluciones, SL, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Concilia2 Soluciones, SL, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Concilia2 Soluciones, SL para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar, persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, doña Noelia Jiménez Cuesta, en calidad de representante de la empresa Concilia2 Soluciones, SL en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a escritura de constitución de sociedad mercantil de responsabilidad limitada denominada: «Concilia2 Soluciones, SL», notario: Claudio Ballesteros Jiménez, número de protocolo: 344 y fecha 16 de marzo de 2017.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa Concilia2 Soluciones, SL, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa Concilia2 Soluciones, SL, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa Concilia2 Soluciones, SL para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

- Poner a disposición de la empresa Concilia2 Soluciones, SL firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa Concilia2 Soluciones, SL.

- Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

- Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

- Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa Concilia2 Soluciones, SL se compromete a:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa Concilia2 Soluciones, SL pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

- Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa Concilia2 Soluciones, SL por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

- Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

- Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las

cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta Comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa Concilia2 Soluciones, SL, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Sólo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa Concilia2 Soluciones, SL.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la

jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.–La representante de la empresa Concilia2 Soluciones, SL, Noelia Jiménez Cuesta.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13586 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con FCC Ámbito, SAU, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa FCC Ámbito, SAU, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa FCC Ámbito, SAU, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar, persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, doña M.^a Raquel Losada Roses, en calidad de representante de la empresa FCC Ámbito, SAU en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a las escrituras de poder emitidas por notario de Madrid don Ignacio Paz-Ares Rodríguez, Registro Mercantil de Madrid. Tomo 30006, Libro: 0, Folio: 221, Sección: 8, Hoja: M 64952. Inscripción o anotación: 303/ Fecha: 03/02/2017 Año Pre.: 2017.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa FCC Ámbito, SAU, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa FCC Ámbito, SAU, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y

promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa FCC Ámbito, SAU. para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

– Poner a disposición de la empresa FCC Ámbito, SAU firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa FCC Ámbito, SAU.

– Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

– Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

– Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa FCC Ámbito, SAU se compromete a:

– Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa FCC Ámbito, SAU pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

– Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa FCC Ámbito, SAU por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

– Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

– Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta Comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa FCC Ámbito, SAU, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Sólo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa FCC Ámbito, SAU.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen

institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2 c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen Jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la

jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.–La representante de la empresa FCC Ámbito, SAU, M.^a Raquel Losada Roses.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13587 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con FCC Medio Ambiente, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa FCC Medio Ambiente, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa FCC Medio Ambiente, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar, persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, don Luis Suárez Zarcos, en calidad de representante de la empresa FCC Medio Ambiente, SA, en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a las escrituras de poder emitidas por Notario de Madrid don Luis J. Ramallo García Registro Mercantil de Madrid. Tomo 16247, Libro: 0, Folio: 151, Sección: 8, Hoja: M 60671. Inscripción o anotación: 815/ Fecha: 14 de marzo de 2003 Año Pre.: 2003.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer, el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad, en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las entidades locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa FCC Medio Ambiente, SA, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa FCC Medio Ambiente, SA, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la

prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa FCC Medio Ambiente, SA para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

– Poner a disposición de la empresa FCC Medio Ambiente, SA firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA.

– Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

– Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

– Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa FCC Medio Ambiente, SA, se compromete a:

– Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa FCC Medio Ambiente, SA pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

– Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa FCC Medio Ambiente, SA, por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

– Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

– Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación

económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa FCC Medio Ambiente, SA, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Solo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa FCC Medio Ambiente, SA.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la

jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.–El representante de la empresa FCC Medio Ambiente, SA, Luis Suárez Zarcos.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13588 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con Gate Gourmet Spain, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Gate Gourmet Spain, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado de dicho Convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Gate Gourmet Spain para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar, persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, don Sergio López García, en calidad de representante legal de Gate Gourmet Spain, en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a escrituras de poder n.º 2144, otorgadas en el Notario de Madrid don Segismundo Álvarez Royo-Villanova, con fecha 28 de junio de 2017.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica

del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El Convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el Convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa Gate Gourmet Spain, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa Gate Gourmet Spain, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa Gate Gourmet Spain, para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

- Poner a disposición de la empresa Gate Gourmet Spain firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa Gate Gourmet Spain.

- Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

- Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

- Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa Gate Gourmet Spain, se compromete a:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa Gate Gourmet Spain pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

- Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa Gate Gourmet Spain por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

- Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

- Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las

cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa Gate Gourmet Spain, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Sólo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa Gate Gourmet Spain.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49 g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el art. 48.8 Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2 c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de 10 días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la

jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.–El representante de la empresa Gate Gourmet Spain, Sergio López García.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13589 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con Industria Diseño Textil, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Industria de Diseño Textil, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Industria de Diseño Textil, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar, persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, don Javier Monteoliva Díaz en calidad de representante de la empresa Industria de Diseño Textil, SA (en adelante, «INDITEX»), con domicilio en Avda. Diputación, Edificio Inditex, 15143, Arteixo (A Coruña), y CIF número A-15075062, en virtud de las facultades que le fueron otorgadas por medio de acuerdo del Consejo de Administración de la sociedad adoptado en su reunión del día 29 de noviembre de 2021, elevado a público mediante escritura autorizada el día 17 de diciembre de 2021 por el Notario de A Coruña don Francisco Manuel Ordóñez Armán, con el número 3.232 de su protocolo.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018, el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa INDITEX firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa INDITEX, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa INDITEX para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

- Poner a disposición de la empresa INDITEX firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de INDITEX.

- Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

- Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

- Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa INDITEX se compromete a:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa INDITEX pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

- Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa INDITEX por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

- Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

- Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las

cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta Comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa INDITEX, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Solo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa INDITEX.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49 g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2 c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la

jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.–El representante de la empresa INDITEX, Javier Monteoliva Díaz.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13590 *Resolución de 4 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con Instituto del Talento, SL, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Instituto del Talento, SL, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa Instituto del Talento, SL, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar, persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, doña Eva Turazno Giménez, en calidad de representante de la empresa Instituto del Talento, SL, en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a su condición de administradora, cargo que acredita en virtud de escritura pública autorizada por el notario de Valencia, don Ubaldo Nieto Carol, cargo que tiene aceptado por tiempo indefinido, desde el 9 de noviembre de 2011, elevado a público con el número 2408 de protocolo debidamente inscrito en el Registro Mercantil de Valencia.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018, el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa Instituto del Talento, SL, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa Instituto del Talento, SL, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y

promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa Instituto del Talento, SL, para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

- Poner a disposición de la empresa Instituto del Talento, SL, firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa Instituto del Talento, SL.

- Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

- Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

- Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa Instituto del Talento, SL, se compromete a:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa Instituto del Talento, SL, pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

- Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa Instituto del Talento, SL, por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

- Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

- Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta Comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa Instituto del Talento, SL, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Solo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa Instituto del Talento, S.L.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen

institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. *Modificaciones.*

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49 g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015.

Octava. *Causas de extinción.*

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2 c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. *Eficacia.*

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Régimen jurídico.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la

jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.–La representante de la empresa Instituto del Talento, SL, Eva Turazno Giménez.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

13591 *Resolución de 5 de agosto de 2022, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con CWT Global España, SL, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*

Con fecha 28 de julio de 2022 se ha suscrito el Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa CWT Global España, SL, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 5 de agosto de 2022.–La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y la empresa CWT Global España, SL, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género»

En Madrid, a 28 de julio de 2022.

REUNIDOS

De una parte, doña María Victoria Rosell Aguilar, persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cargo para el que fue nombrada por Real Decreto 217/2020, de 29 de enero, por delegación de la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, en virtud de las competencias delegadas que le confiere el artículo decimonoveno, letra a) de la Orden IGD/1249/2020, de 17 de diciembre, de fijación de límites de gasto y de delegación de competencias.

De otra, doña Almudena Santos González, en calidad de representante de la empresa CWT Global España, SL, en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a escritura de otorgamiento de poderes otorgada por el Notario don Antonio-Luis Reina Gutiérrez el 12 de julio de 2019 y con número de protocolo 6.285.

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

EXPONEN

Primero.

Que al Ministerio de Igualdad le corresponde, de acuerdo con el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica

del Ministerio de Igualdad, la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que, de conformidad con dicho Real Decreto, le corresponde a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de prevención y erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

Que a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, órgano dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, le corresponde el impulso, coordinación y asesoramiento en todas las medidas que se lleven a cabo contra las distintas formas de violencia contra las mujeres y, especialmente, las siguientes funciones, entre otras: la sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, para lo que se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad; la promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones Públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

Segundo.

El Ministerio de Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover la sensibilización contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados, el 28 de septiembre de 2018, por el Senado, el 13 de septiembre de 2017, y ratificado por el Observatorio Estatal para la Violencia sobre la Mujer el 15 de diciembre de 2017 y por la Conferencia Sectorial de Igualdad en su reunión de 27 de diciembre de 2017.

Tercero.

Que el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011, ratificado por España en 2014 (en adelante, Convenio de Estambul), se aplica a todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. El convenio define la «violencia contra las mujeres» como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, que designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación de libertad, en la vida pública o privada. Además, el convenio entiende por «violencia doméstica» todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

El artículo 7 del Convenio de Estambul insta a las Partes a adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra las mujeres.

Las Partes, además, velarán por que estas políticas pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

Cuarto.

Que el 28 de septiembre de 2017, el pleno del Congreso aprobó el Informe de la Subcomisión del Congreso para el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que incluye medidas dirigidas al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, las Entidades Locales y la Federación Española de Municipios y Provincias, con la finalidad de seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Algunas medidas están dirigidas, en particular, a la ruptura del silencio por parte de las víctimas mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad.

Quinto.

Que el 29 de junio de 2018, el Consejo de Ministros aprobó el «Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una estrategia española de Desarrollo Sostenible». La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de Naciones Unidas en septiembre de 2015. La nueva Agenda recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), 169 metas, 232 indicadores, centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas», busca conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.

Sexto.

Que la empresa CWT Global España, SL, firmante del presente convenio, es consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención de la violencia de género para conseguir una plena concienciación y construir de manera conjunta una sociedad libre de cualquier forma de violencia sobre la mujer. Por ello manifiesta su especial interés y disposición y ofrece la máxima colaboración al Ministerio de Igualdad para contribuir, con los medios a su alcance y en la medida de sus posibilidades, a favorecer la sensibilización ante la violencia de género.

Séptimo.

En el actual contexto jurídico y social de nuestro país, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades colaboren con la Administración, con el fin de que actúen como altavoces para difundir el mensaje y fomentar la sensibilización de toda la sociedad sobre la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Por ello, se considera necesaria la colaboración de la empresa CWT Global España, SL, mediante el presente convenio, para combatir la problemática social existente y promover la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y en la concienciación social contra la violencia que sufren las mujeres por razones de género.

Estando ambas partes interesadas en colaborar en la realización de actuaciones que permitan avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, acuerdan suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa CWT Global España, SL, para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Segunda. *Compromisos de las partes.*

Para la implantación y desarrollo del presente convenio:

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se compromete a:

- Poner a disposición de la empresa CWT Global España, SL, firmante campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.

En todo caso, el material proporcionado por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género se difundirá de manera íntegra sin posibilidad de modificación, pudiendo incluir el logo de la empresa CWT Global España, SL.

- Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo en desarrollo del presente convenio.

- Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

- Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones que se pongan en marcha en desarrollo del presente convenio.

La empresa CWT Global España, SL, se compromete a:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, utilizando sus canales de comunicación propios. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que la empresa CWT Global España, SL, pueda desarrollar en la materia por propia iniciativa.

- Las acciones adicionales en materia de igualdad que desarrolle la empresa CWT Global España, SL, por propia iniciativa, fuera del ámbito del presente convenio, no podrán incluir el logo del Ministerio, conforme a la cláusula quinta, ni ninguna referencia al presente convenio.

- Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

- Remitir a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género la información relativa al seguimiento y ejecución de las actuaciones que lleve a cabo en el marco de este convenio.

La colaboración deberá concretarse, de mutuo acuerdo, a través de la Comisión de Seguimiento previamente a la realización de cada actuación y no implicará aportación económica por ninguna de las partes. En todo caso, se tratará de desarrollar las cuestiones técnicas y operativas de las actuaciones derivadas de las obligaciones asumidas y que no suponen, en ningún caso, una modificación del contenido de las obligaciones contraídas en el presente convenio.

Tercera. *Financiación.*

Este convenio no supone ni conlleva obligaciones económicas ni contempla la existencia de gastos que requieran el establecimiento de un sistema de financiación. A este respecto, cada parte interviniente asumirá con sus propios medios, materiales y personales, las acciones a emprender en cumplimiento de este convenio.

Cuarta. *Seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio.*

La supervisión y seguimiento de las actividades objeto del presente convenio se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto, de acuerdo con las previsiones del artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sus funciones serán:

- a) Realizar la supervisión y seguimiento de las actuaciones contempladas en el presente convenio.
- b) Interpretar el contenido del presente convenio y su aplicación.
- c) Resolver las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio.

Esta Comisión estará integrada por dos personas en representación de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, una de las cuales actuará como Presidente/a, y dos personas en representación de la empresa CWT Global España, SL, una de las cuales actuará como Secretario/a con voz y voto, que serán designadas en cada caso por las partes firmantes del presente convenio, en cuya designación se respetará el principio de participación equilibrada de mujeres y hombres. Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría, teniendo el Presidente el voto dirimente en caso de empate.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad necesaria para cumplir su función y como mínimo una vez al año en el periodo de duración del convenio, sin perjuicio de que pueda ser convocada con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de siete días hábiles. Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas, pudiendo establecer o completar su propio régimen jurídico de funcionamiento interno.

Quinta. *Publicidad y difusión.*

Las partes firmantes se comprometen a destacar, en cuantas actividades realicen para la difusión de las previstas en el convenio, la colaboración prestada entre ellas, así como a incorporar sus respectivos logotipos en cuantos materiales se produzcan y utilicen para la publicidad o difusión de las actividades realizadas.

Solo se podrá utilizar el logotipo del Ministerio de Igualdad y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de género para las actuaciones que sean estrictamente objeto del convenio, sin que, en ningún caso, pueda aparecer en el material publicitario de la empresa CWT Global España, SL.

Se aplicará lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, por el que se establecen criterios de imagen institucional y se regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado.

Sexta. *Vigencia.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por períodos anuales

por mutuo acuerdo expreso de las partes, antes de la fecha en la que finalice su vigencia, por un período de hasta cuatro años adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En todo caso, las prórrogas se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Séptima. Modificaciones.

Los términos del presente convenio podrán ser modificados, a instancia de cualquiera de las partes, por acuerdo unánime de las partes firmantes de acuerdo con las previsiones del artículo 49 g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Cualquier modificación se tramitará mediante adenda y de acuerdo con lo previsto en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y surtirá efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015.

Octava. Causas de extinción.

No obstante, la duración establecida en la cláusula sexta, el presente convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto, por incurrir en algunas causas de resolución previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como por imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del mismo y por fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, si queda suficientemente acreditado dicho incumplimiento, cualquiera de las dos partes podrá instar su resolución, previo requerimiento a la parte incumplidora, de acuerdo a las previsiones del artículo 51.2 c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. La resolución del convenio no interrumpirá la marcha de todas aquellas actuaciones que se hallaran en ejecución, cuyo plazo improrrogable de finalización se acordará por las partes en los términos del artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, respetándose los derechos adquiridos por terceros de buena fe.

Novena. Eficacia.

El presente convenio será eficaz, de acuerdo con el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. Régimen jurídico.

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en estas, así como para la resolución de las dudas que puedan presentarse, por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las dudas o controversias que surjan entre las partes sobre los efectos, interpretación, modificación o resolución del mismo se intentarán resolver de manera amistosa en la Comisión de Seguimiento. En caso de no ser posible una solución amigable y resultar procedente litigio judicial, ambas partes se someterán a la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con el título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.—La Delegada del Gobierno contra la Violencia de Género, María Victoria Rosell Aguilar.—La representante de la empresa CWT Global España, SL, Almudena Santos González.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

- 13592** *Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Secretaría General Técnica, por la que se corrigen errores en la de 8 de junio de 2022, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para la emisión de informes y práctica de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales.*

Detectado el error en el anexo IV, «OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS PROPIOS» desde la página 82921 a 82956, de la Resolución de 8 de junio de 2022, publicada en el BOE n.º 142, de 15 de junio de 2022, se transcribe a continuación la oportuna rectificación.

Madrid, 2 de agosto de 2022.–La Secretaria General Técnica, Iria Álvarez Besteiro.

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS PROPIOS.		MC MUTUAL MCSS nº 1	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
1	Perfíl básico (hemograma + bioquímica)		
2	Perfíl Cardíaco		
3	Perfíl Hepático		
4	Perfíl Reumatológico		
5	Perfíl Nefrourológico		
6	Gasometría Arterial		
7	Coagulación		
8	Marcadores Hepáticos Virales		
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)	X	X
11	Radiografías osteo- articular	X	X
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)	X	X
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)	X	X
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)		X
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)		X
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía osteoarticular (todas las regiones)	X	
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)	X	
22	Electroneurograma (ENG)		
23	Electrocardiograma (ECG)		
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECG de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECG con dobutamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		
31	Eco - Doppler vascular		
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo-capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Polsionnografía		
37	Campimetría visual digital		
38	Electroretinograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas epiculáneas (contacto)		
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		X
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		X
46	Informe Médico especializado (Traumatología)		X
47	Informe Médico Requerido		
48	Balance articular y musculatura de Hombro: Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balance articular y musculatura de Cadera: Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		
51	Balance articular de columna: Cervical: Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica	X	
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicológico-Laboral		X
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requisitos y Riesgos)	X	
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		MC MUTUAL MCSS nº 1	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
		Araba/Álava	Albacete
1	Perfíl básico o (hemograma + bioquímica)		
2	Perfíl Cardíaco		
3	Perfíl Hepático		
4	Perfíl Reumatológico		
5	Perfíl Nefrológico		
6	Gasometría Arterial		
7	Coagulación		
8	Marcadores Hepáticos Virales		
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		
11	Radiografías osteo- articulares		
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)		
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)		
14	Resonancia Nuclear Magnética (RMN)		
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RMN + contraste)		
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía (todas las regiones)		
19	Potenciales evocados (visuales, auditivos, somestésicos, cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)		
22	Electroneurograma (ENG)		
23	Electrocardiograma (ECG)		
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECG de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECG con dibutamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergospirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		
31	Eco - Doppler vascular		
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo- capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Poli-somnografía		
37	Campimetría visual digital		
38	Electroretinograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)		
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		
46	Informe Médico especializado (Cardiología)		
47	Informe Médico Requerido		
48	Balace articular y muscular de Hombro, Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balace articular y muscular de Cadera, Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		
51	Balace articular de columna: Cervical, Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicológico- Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		MUTUALIA MCSS nº 2	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
	Araba/Álava Alicante Albacete Alicante/Alicant Almería Arita Balears, Illes Barcelona Burgos Cantabria Castellón Castellón/Castelló Ciudad Real Cádiz Cataluña, A Cuenca Girona Granada Guadalajara Guzmania Huelva Murcia Jaén León Lleida Lugo Madrid Málaga Murcia Navarra Ourense Palencia Palmas, Las Pontevedra Salamanca Santa Cruz de Tenerife Cantabria Segovia Sevilla Soria Tarragona Teruel Toledo Valencia/València Valencia Bizkaia Zamora Zaragoza Ceuta Melilla		
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)	X	
2	Perfil Cardíaco	X	
3	Perfil Hepático	X	
4	Perfil Reumatológico	X	
5	Perfil Nefrológico	X	
6	Gasometría Arterial	X	
7	Coagulación	X	
8	Marcadores Hepáticos Virales	X	
9	Determinación Carga Viral VIH	X	
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		
11	Radiografías osteo- articular		
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)	X	
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)	X	
14	Resonancia Nuclear Magnética (RMN)		
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RMN + contraste)		
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía (todas las regiones)	X	
19	Potenciales evocados (visuales, auditivos, somestésicos, cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)	X	
22	Electroneurograma (ENG)	X	
23	Electrocardiograma (ECG)		
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con dobutamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergospirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco	X	
31	Eco - Doppler vascular	X	
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo- capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Poliisonografía		
37	Campimetría visual digital	X	
38	Electroencefalograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)	X	
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		
46	Informe Médico especializado	X	
47	Informe Médico Requerido		
48	Balace articular y musculatura de Hombro, Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balace articular y musculatura de Cadera, Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		
51	Balace articular de columna: Cervical, Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicológico- Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
	TOTAL		

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS PROPIOS.		MUTUA MONTAÑESA MCSS nº 7	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
1	Perfil básico o (hemograma + bioquímica)		X
2	Perfil Cardíaco		
3	Perfil Hepático		
4	Perfil Reumatológico		
5	Perfil Nefrológico		
6	Gasometría Arterial		
7	Coagulación		
8	Marcadores Hepáticos Virales		
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		
11	Radiografías osteo- articular		
12	Tomografía AXial Computerizada (TAC)		X
13	Tomografía AXial Computerizada con contraste (TAC + contraste)		X
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)		X
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)		X
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía (todas las regiones)		
19	Potenciales evocados (visuales, auditivos, somestésicos, cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)		
22	Electroneurograma (ENG)		
23	Electrocardiograma (ECG)		X
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con dobutamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		
31	Eco - Doppler vascular		
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo-capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Polsimnografía		
37	Campeimetría visual digital		
38	Electroretinograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)		
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		
46	Informe Médico especializado		X
47	Informe Médico Requerido		
48	Balace articular y muscular de Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balace articular y muscular de Cadera; Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		X
51	Balace articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		X
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		X
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		X
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		X
55	Informe Psicologico-Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardiaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.	MUTUA MONTAÑESA MCSS nº 7																																																		
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024																																																			
	Arabiz/Álava	Alicante	Alicante/Alicant	Alicante	Álava	Balears, Illes	Barcelona	Burgos	Caceres	Cádiz	Castellón/Castelló	Ciudad Real	Córdoba	Cantabria, A	Ciudad	Cuenca	Girona	Granada	Guadalajara	Guipúzcoa	Huelva	Huesca	Jáen	León	Lima	Lugo	Madrid	Málaga	Murcia	Navarra	Ourense	Asturias	Palencia	Palmas, Las	Pontevedra	Salamanca	Santa Cruz de Tenerife	Cantabria	Segovia	Sevilla	Soria	Taragona	Teruel	Tolosa	Valencia/Valencia	Valencia	Barcelona	Zamora	Zaragoza	Cádiz	Murcia
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)																																																		
2	Perfil Cardíaco																																																		
3	Perfil Hepático																																																		
4	Perfil Reumatológico																																																		
5	Perfil Nefrológico																																																		
6	Gasometría Arterial																																																		
7	Coagulación																																																		
8	Marcadores Hepáticos Virales																																																		
9	Determinación Carga Viral VIH																																																		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)																																																		
11	Radiografías osteo- articular																																																		
12	Tomografía Axial Computarizada (TAC)																																																		
13	Tomografía Axial Computarizada con contraste (TAC + contraste)																																																		
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)																																																		
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)																																																		
16	Densitometría Ósea																																																		
17	Gammagrafía Ósea																																																		
18	Ecografía (todas las regiones)																																																		
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somatosensuales; cognitivos)																																																		
20	Electroencefalograma (EEG)																																																		
21	Electromiograma (EMG)																																																		
22	Electroneurograma (ENG)																																																		
23	Electrocardiograma (ECG)																																																		
24	Holter																																																		
25	Pruebas de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)																																																		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)																																																		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con sublingüal)																																																		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergospirometría)																																																		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica																																																		
30	Eco - Doppler cardíaco																																																		
31	Eco - Doppler vascular																																																		
32	Espironetría forzada																																																		
33	Espironetría forzada con broncodilatación																																																		
34	Difusión alveolo- capilar (DLCO o TLCO)																																																		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)																																																		
36	Polisomnografía																																																		
37	Campimetría visual digital																																																		
38	Electroretinograma																																																		
39	Electrooculograma																																																		
40	Audiometría tonal en cabina																																																		
41	Pruebas vestibulares																																																		
42	Posturografía																																																		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)																																																		
44	Informe valoración Neuro - Psicológico																																																		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica																																																		
46	Informe Médico especializado																																																		
47	Informe Médico Requerido																																																		
48	Balance articular y musculatura de Hombro, Codo o Muñeca por técnicas de Biomecánica																																																		
49	Balance articular y musculatura de Cadera, Rodilla o Tobillo por técnicas de Biomecánica																																																		
50	Valoración funcional de la Capacidad de Marcha por técnicas de Biomecánica																																																		
51	Balance articular de columna: Cervical, Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica																																																		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnicas de Biomecánica																																																		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnicas de Biomecánica																																																		
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica																																																		
55	Informe Psicológico-Laboral																																																		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)																																																		
57	Potenciales evocados motores																																																		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca																																																		
TOTAL																																																			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		MUTUA UNIVERSAL MUGENAT MCSS nº 10	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
		Alaba/Alava	Alacant
		Alicante	Alicante
		Almería	Almería
		Asturias	Asturias
		Baleares	Baleares
		Baleares-Mallorca	Baleares-Mallorca
		Baleares-Ibiza	Baleares-Ibiza
		Baleares-Fuerteventura	Baleares-Fuerteventura
		Baleares-Lanzarote	Baleares-Lanzarote
		Baleares-Tenerife	Baleares-Tenerife
		Baleares-Guadalupe	Baleares-Guadalupe
		Baleares-Gran Canaria	Baleares-Gran Canaria
		Baleares-Las Palmas	Baleares-Las Palmas
		Baleares-Santa Cruz de Tenerife	Baleares-Santa Cruz de Tenerife
		Baleares-Canarias	Baleares-Canarias
		Baleares-Sevilla	Baleares-Sevilla
		Baleares-Soria	Baleares-Soria
		Baleares-Tarazona	Baleares-Tarazona
		Baleares-Teruel	Baleares-Teruel
		Baleares-Valladolid	Baleares-Valladolid
		Baleares-Valladolid	Baleares-Valladolid
		Baleares-Zamora	Baleares-Zamora
		Baleares-Zaragoza	Baleares-Zaragoza
		Baleares-Castilla	Baleares-Castilla
		Baleares-Madrid	Baleares-Madrid
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)	X	X
2	Perfil Cardíaco	X	X
3	Perfil Hepático	X	X
4	Perfil Reumatológico	X	X
5	Perfil Nefrológico	X	X
6	Gasometría Arterial	X	X
7	Coagulación	X	X
8	Marcadores Hepáticos Virales	X	X
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)	X	X
11	Radiografías osteo-articular	X	X
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)	X	X
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)	X	X
14	Resonancia Nuclear Magnética (RMN)	X	X
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RMN + contraste)		
16	Densitometría Ósea	X	X
17	Gammagrafía Ósea	X	X
18	Ecografía (todas las regiones)	X	X
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)	X	X
20	Electroencefalograma (EEG)	X	X
21	Electromiograma (EMG)	X	X
22	Electroneurograma (ENG)	X	X
23	Electrocardiograma (ECG)	X	X
24	Holter	X	X
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con diábolos)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O ₂ (Díspnea/termal)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco	X	X
31	Eco - Doppler vascular	X	X
32	Espirometría forzada	X	X
33	Espirometría forzada con broncodilatación	X	X
34	Difusión alveolo-capilar (DLCO o TLCO)	X	X
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Polisomnografía	X	X
37	Campimetría visual digital	X	X
38	Electrorretinograma	X	X
39	Electrooculograma	X	X
40	Audiometría tonal en cabina	X	X
41	Pruebas vestibulares	X	X
42	Posturografía	X	X
43	Pruebas epicutáneas (contacto)	X	X
44	Informe valoración Neuro - Psicológico	X	X
45	Informe de Valoración Psiquiátrica	X	X
46	Informe Médico especializado		
47	Informe Médico Requerido		
48	Balace articular y muscular de Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balace articular y muscular de Cadera; Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica	X	X
51	Balace articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica	X	X
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicológico Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requisitos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores	X	X
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca	X	X
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		MUTUA NAVARRA MCSS nº 21	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
1	Perfíl básico (hemograma + bioquímica)		X
2	Perfíl Cardíaco		X
3	Perfíl Hepático		X
4	Perfíl Reumatológico		X
5	Perfíl Nefrológico		X
6	Gasometría Arterial		X
7	Coagulación		X
8	Marcadores Hepáticos Virales		X
9	Determinación Carga Viral VIH		X
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		X
11	Radiografías osteo- articular		X
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)		X
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)		X
14	Resonancia Nuclear Magnética (RMN)		X
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RMN + contraste)		X
16	Densitometría Ósea		X
17	Gammagrafía Ósea		X
18	Ecografía (todas las regiones)		X
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)		X
20	Electroencefalograma (EEG)		X
21	Electromiograma (EMG)		X
22	Electroneurograma (ENG)		X
23	Electrocardiograma (ECG)		X
24	Holter		X
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		X
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)		X
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con sublingual)		X
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		X
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		X
30	Eco - Doppler cardíaco		X
31	Eco - Doppler vascular		X
32	Espirometría forzada		X
33	Espirometría forzada con broncodilatación		X
34	Difusión alveolo-capilar (DLCO o TLCO)		X
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		X
36	Polisomnografía		X
37	Campimetría visual digital		X
38	Electroretinograma		X
39	Electrooculograma		X
40	Audiometría tonal en cabina		X
41	Pruebas vestibulares		X
42	Posturografía		X
43	Pruebas epicutáneas (contacto)		X
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		X
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		X
46	Informe Médico especializado		X
47	Informe Médico Requerido		X
48	Balace articular y muscular de Hombro, Codo o Muñeca por técnicas de Biomecánica		
49	Balace articular y muscular de Cadera, Rodilla o Tobillo por técnicas de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnicas de Biomecánica		
51	Balace articular de columna: Cervic al, Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnicas de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervic algia por técnicas de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicólogo- Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		X
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		X
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		CESMA MCSS nº 115	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
		Araba/Alava	Albacete
		Alicante/Alicant	Almería
		Avila	Badajoz
		Baleares, Illes	Barcelona
		Burgos	Caceres
		Cadiz	Castellón/Castelló
		Madrid Real	Madrid
		Córdoba	Cerña, A
		Cuenca	Girona
		Granada	Guadalajara
		Huelva	Huesca
		Jáen	León
		Lugo	La Rioja, La
		Lugo	Madrid
		Málaga	Murcia
		Navarra	Ourense
		Asturias	Palencia
		Palmas, Las	Pontevedra
		Salamanca	Santa Cruz de Tenerife
		Cantabria	Segovia
		Sevilla	Soria
		Taragona	Tenuei
		Toledo	Valencia/Valencia
		Valladolid	Bizkaia
		Zamora	Zaragoza
		Ciudad	Meilla
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)		
2	Perfil Cardíaco		X
3	Perfil Hepático		X
4	Perfil Reumatológico		X
5	Perfil Nefrourológico		X
6	Gasometría Arterial		X
7	Coagulación		X
8	Marcadores Hepáticos Virales		X
9	Determinación Carga Viral VIH		X
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		X
11	Radiografías osteo- articular		X
12	Tomografía AXial Computerizada (TAC)	X	
13	Tomografía AXial Computerizada con contraste (TAC + contraste)	X	
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)	X	
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)	X	
16	Densitometría Ósea		X
17	Gammagrafía Ósea		X
18	Ecografía (todas las regiones)	X	
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)		X
20	Electroencefalograma (EEG)		X
21	Electromiograma (EMG)	X	
22	Electroneurograma (ENG)	X	
23	Electrocardiograma (ECG)		X
24	Holter		X
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		X
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECG de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECG con Dúbatamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		X
31	Eco - Doppler vascular	X	
32	Espirometría forzada		X
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo- capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volúmenes pulmonares)		
36	Polisomnografía	X	
37	Campimetría visual digital	X	
38	Electroretinograma	X	
39	Electrooculograma		X
40	Audiometría tonal en cabina		X
41	Pruebas vestibulares		X
42	Posturografía		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)		X
44	Informe valoración Neuro- Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica	X	
46	Informe Médico especializado		X
47	Informe Médico Requerido		
48	Balaceo articular y muscular de: Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balaceo articular y muscular de: Cadera; Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		
51	Balaceo articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicológico- Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		UNION DE MUTUAS UNIMAT MCSS nº 267	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
		Alaba/Alava	Alicante
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)		
2	Perfil Cardíaco		
3	Perfil Hepático		
4	Perfil Reumatológico		
5	Perfil Nefrológico		
6	Gasometría Arterial		
7	Coagulación		
8	Marcadores Hepáticos Virales		
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		
11	Radiografías osteo- articular		
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)		
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)		
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)		
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)		
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía (todas las regiones)		
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)		
22	Electroneurograma (ENG)		
23	Electrocardiograma (ECG)		
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con dubalamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		
31	Eco - Doppler vascular		
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo-capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Polisomnografía		
37	Campimetría visual digital		
38	Electroretinograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas egiotóneas (contacto)		
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		
46	Informe Médico especializado		
47	Informe Médico Requerido		
48	Balanza articular y muscular de: Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balanza articular y muscular de: Cadera; Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		
51	Balanza articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicologico-Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS PROPIOS.		MAC MCSS nº 272	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)		
2	Perfil Cardíaco		
3	Perfil Hepático		
4	Perfil Reumatológico		
5	Perfil Neurológico		
6	Gasometría Arterial		
7	Coagulación		
8	Marcadores Hepáticos Vreales		
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		
11	Radiografías osteo- articular		
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)		
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)		
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)		
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)		
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía (todas las regiones)		
19	Potenciales evocados (visuales, auditivos, somestésicos, cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)		
22	Electroneurograma (ENG)		
23	Electrocardiograma (ECG)		
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con dobutamina)		
28	Pruebas de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		
31	Eco - Doppler vascular		
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolar capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Polisomnografía		
37	Campimetría visual digital		
38	Electroretinograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)		
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		
46	Informe Médico especializado		
47	Informe Médico Requerido		
48	Balace articular y muscular de: Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balace articular y muscular de: Cadera; Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		
51	Balace articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicológico- Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		IBERMUTUA MCSS nº 274	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)		
2	Perfil Cardíaco	X	
3	Perfil Hepático	X	X
4	Perfil Reumatológico	X	X
5	Perfil Nefrológico	X	X
6	Gasometría Arterial	X	X
7	Coagulación	X	X
8	Marcadores Hepáticos Virales	X	X
9	Determinación Carga Viral VIH	X	X
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)	X	X
11	Radiografías osteo- articular	X	X
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)	X	X
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)	X	X
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)	X	X
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)	X	X
16	Densitometría Ósea	X	X
17	Gammaografía Ósea	X	X
18	Ecografía (todas las regiones)	X	X
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)	X	X
20	Electroencefalograma (EEG)	X	X
21	Electromiograma (EMG)	X	X
22	Electroneurograma (ENG)	X	X
23	Electrocardiograma (ECG)	X	X
24	Holter	X	X
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruze)	X	X
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)	X	
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con dobutamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		
29	Gammaografía miocárdica (SPECT) con P de Bruze o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco	X	X
31	Eco - Doppler vascular	X	X
32	Espirometría forzada	X	X
33	Espirometría forzada con broncodilatación	X	X
34	Difusión alveolo-capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Polsiografía		
37	Campimetría visual digital	X	X
38	Electroretinograma	X	X
39	Electrooculograma	X	X
40	Audiometría tonal en cabina	X	X
41	Pruebas vestibulares	X	X
42	Posturografía	X	X
43	Pruebas epilépticas (contacto)	X	X
44	Informe valoración Neuro - Psicológico	X	X
45	Informe de Valoración Psiquiátrica	X	X
46	Informe Médico especializado	X	X
47	Informe Médico Requerido	X	X
48	Balace articular y muscular de: Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		X
49	Balace articular y muscular de: Cadera; Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		X
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		X
51	Balace articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		X
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		X
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		X
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		X
55	Informe Psicológico- Laboral	X	X
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)	X	X
57	Potenciales evocados motores	X	X
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		FRATERNIDAD-M UPRESPA MCSS nº 275	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)	X	X
2	Perfil Cardíaco	X	X
3	Perfil Hepático		
4	Perfil Reumatológico		
5	Perfil Nefrourológico		
6	Gasometría Arterial		
7	Coagulación		
8	Marcadores Hepáticos Virales		
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)	X	X
11	Radiografías osteo- articulares	X	X
12	Tomografía Axial Computarizada (TAC)	X	X
13	Tomografía Axial Computarizada con contraste (TAC + contraste)	X	X
14	Resonancia Nuclear Magnética (RMN)	X	X
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RMN + contraste)	X	X
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía (todas las regiones)	X	X
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)	X	X
22	Electroneurograma (ENG)		
23	Electrocardiograma (ECG)		
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con dubatamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (EngoSpirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		
31	Eco - Doppler vascular		
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo-capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumen pulmonares)		
36	Polisomnografía		
37	Campimetría visual digital		
38	Electroretinograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)		
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		
46	Informe Médico especializado		
47	Informe Médico Requerido		
48	Balace articular y muscular de: Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balace articular y muscular de: Cadera, Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		
51	Balace articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicológico-Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS PROPIOS.		EGARSAT MCSS nº 276	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
	Araba/Alava	Alicante	Albacete
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)		
2	Perfil Cardíaco		
3	Perfil Hepático		
4	Perfil Reumatológico		
5	Perfil Neorológico		
6	Gasometría Arterial		
7	Coagulación		
8	Marcadores Hepáticos Vreales		
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		
11	Radiografías esteo-articular		
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)		X
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)		
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)		X
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)		
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía (todas las regiones)		
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)		
22	Electroneurograma (ENG)		
23	Electrocardiograma (ECG)		
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECO con dobutamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		
31	Eco - Doppler vascular		
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo-capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Polisomnografía		
37	Campimetría visual digital		
38	Electroretinograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)		
44	Informe valoración Neuro - Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		
46	Informe Médico especializado		
47	Informe Médico Requerido		
48	Balance articular y muscular de: Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		X
49	Balance articular y muscular de: Cadera; Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		X
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		X
51	Balance articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		X
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		X
53	Valoración funcional de la Cervic algia por técnica de Biomecánica		X
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		X
55	Informe Psicologico-Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

ANEXO IV. OFERTA PRUEBAS AL AMPARO DEL CONVENIO ENTRE EL INSS Y MCSS. MEDIOS CONCERTADOS.		EGARSAT MCSS nº 276	
Ejercicio Julio 2022 a Junio 2024			
		Araba/Alava	Albacete
		Alicante/Alicant	Almería
		Avila	Badajoz
		Baleares, Illes	Barcelona
		Burgos	Cáceres
		Cádiz	Castellón/Castelló
		Ciudad Real	Córdoba
		Coruña, A	Cuenca
		Girona	Granada
		Guadalajara	Gipuzkoa
		Huelva	Huesca
		Jáen	León
		Lleida	Lugo
		Madrid	Málaga
		Murcia	Navarra
		Ourense	Palencia
		Palmas, Las	Pontevedra
		Salamanca	Santa Cruz de Tenerife
		Sevilla	Segovia
		Soria	Taragona
		Teruel	Torred
		Valencia/València	Valladolid
		Bizkaia	Zamora
		Zaragoza	Ceuta
		Meilla	
1	Perfil básico (hemograma + bioquímica)		
2	Perfil Cardíaco		
3	Perfil Hepático		
4	Perfil Reumatológico		
5	Perfil Nefrológico		
6	Gasometría Arterial		
7	Coagulación		
8	Marcadores Hepáticos Virales		
9	Determinación Carga Viral VIH		
10	Radiografía simple (Tórax o Abdomen)		
11	Radiografías osteo- articular		
12	Tomografía Axial Computerizada (TAC)		
13	Tomografía Axial Computerizada con contraste (TAC + contraste)		
14	Resonancia Nuclear Magnética (RNM)		
15	Resonancia Nuclear Magnética con contraste (RNM + contraste)		
16	Densitometría Ósea		
17	Gammagrafía Ósea		
18	Ecografía (todas las regiones)		
19	Potenciales evocados (visuales; auditivos; somestésicos; cognitivos)		
20	Electroencefalograma (EEG)		
21	Electromiograma (EMG)		
22	Electroneurograma (ENG)		
23	Electrocardiograma (ECG)		
24	Holter		
25	Prueba de esfuerzo convencional (Protocolo de Bruce)		
26	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECG de estrés)		
27	Prueba de esfuerzo NO convencional (por ECG con dobutamina)		
28	Prueba de esfuerzo con determinación directa de consumo de O2 (Ergoespirometría)		
29	Gammagrafía miocárdica (SPECT) con P de Bruce o estimulación farmacológica		
30	Eco - Doppler cardíaco		
31	Eco - Doppler vascular		
32	Espirometría forzada		
33	Espirometría forzada con broncodilatación		
34	Difusión alveolo- capilar (DLCO o TLCO)		
35	Pletismografía (volumenes pulmonares)		
36	Polisomnografía		
37	Campimetría visual digital		
38	Electroretinograma		
39	Electrooculograma		
40	Audiometría tonal en cabina		
41	Pruebas vestibulares		
42	Posturografía		
43	Pruebas epicutáneas (contacto)		
44	Informe valoración Neuro- Psicológico		
45	Informe de Valoración Psiquiátrica		
46	Informe Médico especializado		
47	Informe Médico Requerido		
48	Balaceo articular y muscular de: Hombro; Codo o Muñeca por técnica de Biomecánica		
49	Balaceo articular y muscular de: Cadera; Rodilla o Tobillo por técnica de Biomecánica		
50	Valoración Funcional de la Capacidad de Marcha por técnica de Biomecánica		
51	Balaceo articular de columna: Cervical; Dorsal o Lumbar por técnicas de Biomecánica		
52	Valoración funcional de la Lumbalgia por técnica de Biomecánica		
53	Valoración funcional de la Cervicalgia por técnica de Biomecánica		
54	Valoración funcional del equilibrio postural, por técnicas de Biomecánica		
55	Informe Psicologico- Laboral		
56	Informe Valoración Puestos Trabajo (Requerimientos y/o Riesgos)		
57	Potenciales evocados motores		
58	Resonancia nuclear magnética cardíaca		
TOTAL			

III. OTRAS DISPOSICIONES

BANCO DE ESPAÑA

13593 *Resolución de 2 de agosto de 2022, del Banco de España, por la que se publica la sanción de multa por infracción muy grave, impuesta a Gloval Valuation, SA, y a don Joaquín Elizaga Guitart.*

Con fecha 14 de junio de 2022 el Consejo de Gobierno del Banco de España dictó la Resolución sancionadora por la que finalizó el expediente de referencia IE/ST-1/2021, incoado a, entre otros, Gloval Valuation, SA, y don Joaquín Elizaga Guitart por Acuerdo de la Comisión Ejecutiva del Banco de España de fecha 19 de abril de 2021.

Por otra parte, el artículo 115.5 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, establece que las sanciones por infracciones muy graves serán publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» una vez que sean firmes en vía administrativa.

Toda vez que la citada Resolución ha adquirido firmeza en vía administrativa respecto de Gloval Valuation, SA, y de don Joaquín Elizaga Guitart, procede, al amparo de lo establecido en el mencionado artículo 115.5, dar publicidad en el «Boletín Oficial del Estado» a la siguiente sanción, impuesta a la citada Entidad y al Sr. Elizaga en dicha Resolución sancionadora del Consejo de Gobierno del Banco de España:

– Gloval Valuation, SA:

Sanción de multa impuesta a Gloval Valuation, SA, por importe de ciento cincuenta mil euros (150.000 €) –tras la aplicación de las reducciones del 40% contempladas en el artículo 85 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas–, prevista en el artículo 97.1.a) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, por la comisión de una infracción muy grave, tipificada en el artículo 3.bis.2.a).3.ª de la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de regulación del mercado hipotecario, consistente en presentar deficiencias en la organización administrativa, técnica o de personal o en los procedimientos de control interno, resultando que a causa de tales deficiencias no ha quedado asegurada la capacidad de la entidad para conocer la situación y condiciones del mercado inmobiliario en el que opera, el cumplimiento uniforme de las normas de valoración aplicables, su independencia profesional de accionistas o clientes, o el control de las obligaciones de incompatibilidades a que están sujetos los profesionales a su servicio.

– Don Joaquín Elizaga Guitart:

Sanción de multa impuesta a don Joaquín Elizaga Guitart, consejero de Gloval Valuation, SA, por importe de cinco mil euros (5.000 euros), prevista en el artículo 100.1.a) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, por la comisión de una infracción muy grave, tipificada en el artículo 3.bis.2.a).3.ª de la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de regulación del mercado hipotecario, consistente en presentar deficiencias en la organización administrativa, técnica o de personal o en los procedimientos de control interno, resultando que a causa de tales deficiencias no ha quedado asegurada la capacidad de la entidad para conocer la situación y condiciones del mercado inmobiliario en el que opera, el cumplimiento uniforme de las normas de valoración aplicables, su independencia profesional de accionistas o clientes, o el control de las obligaciones de incompatibilidades a que están sujetos los profesionales a su servicio.

Madrid, 2 de agosto de 2022.–El Secretario General del Banco de España, Francisco-Javier Priego Pérez.

III. OTRAS DISPOSICIONES

BANCO DE ESPAÑA

13594 *Resolución de 10 de agosto de 2022, del Banco de España, por la que se publican los cambios del euro correspondientes al día 10 de agosto de 2022, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.*

CAMBIOS

1 euro =	1,0252	dólares USA.
1 euro =	138,16	yenes japoneses.
1 euro =	1,9558	levs búlgaros.
1 euro =	24,397	coronas checas.
1 euro =	7,4397	coronas danesas.
1 euro =	0,84608	libras esterlinas.
1 euro =	397,65	forints húngaros.
1 euro =	4,7063	zlotys polacos.
1 euro =	4,9138	nuevos leus rumanos.
1 euro =	10,3773	coronas suecas.
1 euro =	0,9713	francos suizos.
1 euro =	139,70	coronas islandesas.
1 euro =	9,9118	coronas noruegas.
1 euro =	7,5158	kunas croatas.
1 euro =	18,4099	liras turcas.
1 euro =	1,4682	dólares australianos.
1 euro =	5,2510	reales brasileños.
1 euro =	1,3207	dólares canadienses.
1 euro =	6,9222	yuanes renminbi chinos.
1 euro =	8,0460	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	15218,87	rupias indonesias.
1 euro =	3,3773	shekel israelí.
1 euro =	81,4680	rupias indias.
1 euro =	1344,16	wons surcoreanos.
1 euro =	20,7130	pesos mexicanos.
1 euro =	4,5693	ringgits malasios.
1 euro =	1,6211	dólares neozelandeses.
1 euro =	57,061	pesos filipinos.
1 euro =	1,4107	dólares de Singapur.

1 euro =	36,420	bahts tailandeses.
1 euro =	16,8788	rands sudafricanos.

Madrid, 10 de agosto de 2022.–El Director General de Operaciones, Mercados y Sistemas de Pago, Juan Ayuso Huertas.

III. OTRAS DISPOSICIONES

UNIVERSIDADES

13595 *Resolución de 14 de julio de 2022, de la Universidad de Alicante, por la que se publica la modificación del plan de estudios de Graduado o Graduada en Ingeniería Biomédica.*

Visto el informe favorable de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de fecha 6 de julio de 2022 relativo a la modificación del plan de estudios de Graduado o Graduada en Ingeniería Biomédica.

Este Rectorado, de conformidad con lo dispuesto en la sección 3.^a del Capítulo VII del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, ha resuelto publicar el actual plan de estudios conducente a la obtención del título oficial de Graduado o Graduada en Ingeniería Biomédica, que quedará estructurado según consta en el anexo de esta Resolución.

Alicante, 14 de julio de 2022.–La Rectora, Amparo Navarro Faure.

ANEXO

UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Plan de estudios conducente al título de Graduado o Graduada en Ingeniería Biomédica

(Rama de Ingeniería y Arquitectura)

Estructura de las enseñanzas

Tabla 1. Distribución del plan de estudios en ECTS por tipo de materia

Tipo de materia	Créditos
Formación básica.	60
Obligatoria.	156
Optativas incluidas prácticas académicas externas.	12
Trabajo fin de grado.	12
Total.	240

Tabla 2. Esquema del plan de estudios

Primer curso

Materia	Asignatura	Créditos ECTS	Carácter
Matemáticas.	Matemáticas I.	6	Básica
	Matemáticas II.	6	Básica
	Estadística.	6	Básica
Física.	Fundamentos Físicos de la Ingeniería I.	6	Básica
	Fundamentos Físicos de la Ingeniería II.	6	Básica

Materia	Asignatura	Créditos ECTS	Carácter
Informática.	Fundamentos de Programación.	6	Básica
	Fundamentos de los Computadores.	6	Básica
Química.	Química.	6	Básica
Empresa.	Fundamentos de Empresa.	6	Básica
Biología Humana.	Fundamentos de Biología Humana.	6	Básica

Segundo curso

Materia	Asignatura	Créditos ECTS	Carácter
	Bases de Datos.	6	Obligatoria.
	Fisiopatología.	6	Obligatoria.
	Fundamentos Básicos de Anatomía y Fisiología.	6	Obligatoria.
	Fundamentos de Sistemas e Instrumentación.	6	Obligatoria.
	Historia de Salud Electrónica.	6	Obligatoria.
	Organización y Funcionamiento de Servicios Sanitarios.	6	Obligatoria.
	Programación Avanzada.	6	Obligatoria.
	Sistemas de Comunicaciones.	6	Obligatoria.
	Electrónica.	6	Obligatoria.
	Tecnologías Industriales.	6	Obligatoria.

Tercer curso

Materia	Asignatura	Créditos ECTS	Carácter
	Análisis de Datos Clínicos.	6	Obligatoria.
	Farmacología y Principios de Bioquímica.	6	Obligatoria.
	Gestión de Procesos Sanitarios.	6	Obligatoria.
	Infraestructura de Sistemas Clínicos.	6	Obligatoria.
	Salud Pública y Epidemiología.	6	Obligatoria.
	Sistemas de Información.	6	Obligatoria.
	Sistemas Distribuidos.	6	Obligatoria.
	Sistemas Mecánicos.	6	Obligatoria.
	Usabilidad y Accesibilidad.	6	Obligatoria.
	Procesado de Señales Biomédicas.	6	Obligatoria.

Cuarto curso

Materia	Asignatura	Créditos ECTS	Carácter
	Gestión de Proyectos.	6	Obligatoria.
	Análisis y Procesado de Imágenes Clínicas.	6	Obligatoria.
	Seguridad y Confidencialidad.	6	Obligatoria.
	Telemedicina y Teleasistencia.	6	Obligatoria.
	Modelado de Sistemas Biomecánicos.	6	Obligatoria.
	Biomateriales.	6	Obligatoria.
	Salud Electrónica.	6	Optativa.
	Psicología de la Salud.	6	Optativa.
	Terminologías, Codificación y Estándares.	6	Optativa.
	Inglés.	6	Optativa.
	Prácticas Académicas Externas I.	6	Optativa.
	Prácticas Académicas Externas II.	6	Optativa.
	Trabajo Fin de Grado.	12	Trabajo Fin de Grado.

Para más información sobre este plan de estudios, se puede consultar la página Web de la Universidad de Alicante: <http://www.ua.es>

III. OTRAS DISPOSICIONES

UNIVERSIDADES

13596 Resolución de 14 de julio de 2022, de la Universidad de Alicante, por la que se publica la modificación del plan de estudios de Máster Universitario en Desarrollo de Aplicaciones y Servicios Web.

Visto el informe favorable de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de fecha 6 de julio de 2022 relativo a la modificación del Máster Universitario en Desarrollo de Aplicaciones y Servicios Web.

Este Rectorado, de conformidad con lo dispuesto en la sección 3.ª del capítulo VII del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, ha resuelto publicar el actual plan de estudios conducente a la obtención del título oficial de Máster Universitario en Desarrollo de Aplicaciones y Servicios Web, que quedará estructurado según consta en el Anexo de esta Resolución.

Alicante, 14 de julio de 2022.–La Rectora, Amparo Navarro Faure.

ANEXO

UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Plan de estudios conducente al título de Máster Universitario en Desarrollo de Aplicaciones y Servicios Web

(Rama de Ingeniería y Arquitectura)

Estructura de las enseñanzas

Tabla 1. Distribución del plan de estudios en ECTS por tipo de materia

Tipo de materia	Créditos
Obligatorias.	52
Trabajo fin de máster.	8
Total.	60

Tabla 2. Esquema del plan de estudios

Asignatura	Créditos Ects	Carácter
Análisis avanzado de sistemas software.	3	Obligatoria.
Arquitecturas de sistemas software.	3	Obligatoria.
Bases de datos.	4	Obligatoria.
Desarrollo de aplicaciones distribuidas.	3	Obligatoria.
Desarrollo de aplicaciones Web.	3	Obligatoria.
Diseño de interfaces de usuario.	2	Obligatoria.
Diseño dirigido por patrones.	3	Obligatoria.
Metodologías avanzadas de desarrollo de software.	3	Obligatoria.

Asignatura	Créditos Ects	Carácter
Programación avanzada en entornos de escritorio.	4	Obligatoria.
Programación de dispositivos móviles.	4	Obligatoria.
Pruebas y control de calidad.	3	Obligatoria.
Servidores de aplicaciones.	2	Obligatoria.
Servidores Web.	2	Obligatoria.
Tecnologías de intercambio e integración de datos.	2	Obligatoria.
Análisis de las tendencias en Internet.	3	obligatoria.
Desarrollo de interfaces ricas para Internet.	5	obligatoria.
Tecnologías de Internet orientadas al navegador.	3	obligatoria.
Trabajo fin de Máster.	8	Trabajo fin de Máster.

Para más información sobre este plan de estudios, se puede consultar la página Web de la Universidad de Alicante: <http://www.ua.es>

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24828 *Anuncio de licitación de: Jefatura de la Sección Económico Administrativa 22 - Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base). Objeto: Servicio de retirada de calorifugado de tuberías de agua sobrecalentada en la BA. de Torrejón (APO 125 2022). Expediente: 2022/EA22/00001113E.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Jefatura de la Sección Económico Administrativa 22 - Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base).
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2822022F.
- 1.3) Dirección: Carretera Nacional II, Km. 22,8.
- 1.4) Localidad: Torrejón de Ardoz.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28850.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 916275119.
- 1.11) Correo electrónico: sea22contratacion@ea.mde.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.contrataciondelestado.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=TCRaO8F0opc%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=wqNrE0M1zBwBPRBxZ4nJ%2Fg%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Defensa.

5. Códigos CPV: 90650000 (Servicios de retirada de amianto).

6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES30.

7. Descripción de la licitación: Servicio de retirada de calorifugado de tuberías de agua sobrecalentada en la BA. de Torrejón (APO 125 2022).

8. Valor estimado: 950.370,00 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: Desde el 1 de septiembre de 2022 (8 meses) (la fecha de inicio (01/09/2022 y la duración de 8 meses, son estimativas. A tenor de lo dispuesto en el PCAP, el periodo de ejecución será desde el la fecha de formalización hasta el 31 de mayo de 2023, salvo se indique fecha diferente. Expediente con dos anualidades y con hitos de ejecución (Ver Anexo I PCAP y Cláusula 1.5 PPT)).

11. Condiciones de participación:

- 11.3) Situación personal: Capacidad de obrar.

- 11.4) Situación económica y financiera: Cifra anual de negocio (ver apartado 9.1 ANEXO I PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional: Trabajos realizados (ver apartado 9.1 ANEXO I PCAP).
12. Tipo de procedimiento: Abierto acelerado (consta en el Expediente resolución motivada del Órgano de Contratación, de fecha de 11 de julio de 2022, donde se recoge la causa de interés que concurren para la retirada del material calorífugado que protege las tuberías de agua sobrecalentada en la Base Aérea de Torrejón, tratando de retirar a la mayor brevedad posible los posibles residuos peligrosos medioambientalmente como es el caso del amianto friable.).
18. Criterios de adjudicación:
- 18.1) Aumento ritmo de retirada diaria (Ponderación: 50%).
- 18.2) Precio Retirada Metro Lienal (Ponderación: 50%).
19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 10:00 horas del 8 de agosto de 2022.
20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
- 20.1) Dirección: Jefatura de la Sección Económico Administrativa 22 – Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base). Nacional II, Kilometro 22 800. 28850 TORREJÓN DE ARDOZ, España.
- 20.2) URL: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=TCRaO8F0opc%3D>
21. Apertura de ofertas:
- 21.1) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 6 meses.
- 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
- 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 8 de agosto de 2022 a las 13:00 (Apertura Sobre Nº1) . SEA 22. BASE AÉREA TORREJÓN, KM22 - 28850 TORREJÓN DE ARDOZ, España.
- 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 10 de agosto de 2022 a las 13:00 (Apertura Sobre Nº2) . SEA 22. BASE AÉREA TORREJÓN, K22 - 28850 TORREJÓN DE ARDOZ, España.
- 21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:
- 21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.
- 21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Privado.
22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.
23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
- 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
25. Procedimientos de recurso:
- 25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
- 25.1.1) Nombre: Jefatura de la Sección Económico Administrativa 22 - Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base).
- 25.1.2) Dirección: Nacional II, Kilometro 22 800.
- 25.1.3) Localidad: TORREJÓN DE ARDOZ.

25.1.5) Código postal: 28850.

25.1.6) País: España.

25.1.10) Dirección de internet: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=TCRaO8F0opc%3D>

25.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:

25.4.1) Nombre: Jefatura de la Sección Económico Administrativa 22 - Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base).

25.4.2) Dirección: Nacional II, Kilometro 22 800.

25.4.3) Localidad: TORREJÓN DE ARDOZ.

25.4.5) Código postal: 28850.

25.4.6) País: España.

25.4.10) Dirección de internet: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=TCRaO8F0opc%3D>

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-989624. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (22 de julio de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 22 de julio de 2022.

Torrejón de Ardoz, 22 de julio de 2022.- Jefe de la Sección Económico Administrativa 22 - Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base), Ignacio Yáñez Rodríguez.

ID: A220032328-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24829 *Anuncio de licitación de: Dirección General del INTA. Objeto: Vil 2.actualización de sistema de servos, sistema de distribución de potencia y dotación de cadenas de recepción banda-x. Expediente: 582022074300.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Dirección General del INTA.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2822003F.
- 1.3) Dirección: Carretera de Ajalvir, Km 4.
- 1.4) Localidad: Torrejón de Ardoz, Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28850.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915201680.
- 1.10) Fax: 915201787.
- 1.11) Correo electrónico: licitaciones@inta.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.inta.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=ovftscq8YCW%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=RUfD%2BLQlh2emq21uxhbaVQ%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Defensa.

5. Códigos CPV: 32533000 (Estaciones terrestres de telecomunicaciones por satélite).

6. Lugar principal de entrega de los suministros: ES300.

7. Descripción de la licitación: Vil 2.actualización de sistema de servos, sistema de distribución de potencia y dotación de cadenas de recepción banda-x.

8. Valor estimado: 1.600.000,00 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: Entre el 20 de octubre de 2022 y el 31 de marzo de 2024.

11. Condiciones de participación:

- 11.3) Situación personal:
 - 11.3.1) Capacidad de obrar.
 - 11.3.2) No prohibición para contratar.

- 11.3.3) Cumplimiento con las obligaciones con la Seguridad Social.
- 11.3.4) Cumplimiento con las obligaciones tributarias.
- 11.4) Situación económica y financiera: Cifra anual de negocio (según lo indicado en el apartado 11 del Cuadro resumen del PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional: Trabajos realizados (según lo indicado en el apartado 11 del Cuadro resumen del PCAP).
- 12. Tipo de procedimiento: Abierto.
- 18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) Limpieza y pintado del reflector (Ponderación: 10%).
 - 18.2) Curso de formación (Ponderación: 10%).
 - 18.3) Precio (Ponderación: 70%).
 - 18.4) Repuestos adicionales (Ponderación: 10%).
- 19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 23:59 horas del 6 de septiembre de 2022.
- 20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Dirección General del INTA. Carretera de Ajalvir, Km 4. 28850 Torrejón de Ardoz, Madrid, España.
- 21. Apertura de ofertas:
 - 21.1) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.
 - 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 7 de septiembre de 2022 a las 11:00. INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL ESTEBAN TERRADAS. Ctra Ajalvir, km 4 - 28850 Torrejón de Ardoz, España.
 - 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 14 de septiembre de 2022 a las 11:00. INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL ESTEBAN TERRADAS. Ctra Ajalvir, km 4 - 28850 Torrejón de Ardoz, España.
 - 21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:
 - 21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.
 - 21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Privado.
- 22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.
- 23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
 - 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
 - 23.3) Se aceptará facturación electrónica.
- 25. Procedimientos de recurso:
 - 25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
 - 25.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
 - 25.1.2) Dirección: Avda. General Perón, 38.
 - 25.1.3) Localidad: Madrid.
 - 25.1.5) Código postal: 28020.

25.1.6) País: España.

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-046293.
Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (5 de agosto de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 5 de agosto de 2022.

Torrejón de Ardoz, Madrid, 5 de agosto de 2022.- Director General, Julio Ayuso Miguel.

ID: A220032355-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24830 *Anuncio de licitación de: Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico. Objeto: Adquisición de workstations ruggedizados para repuestos SC2NET UM-010-22-R. Expediente: 2022/ETSAE0906/00001810E.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2800811H.
- 1.3) Dirección: C/ Prim 4-6.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 917803422.
- 1.10) Fax: 917803422.
- 1.11) Correo electrónico: jaemale@mde.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=rJ2tfh28XyQ%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=QYaZnaUeypWrz3GQd5r6SQ%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Defensa.

5. Códigos CPV: 35711000 (Sistemas de mando, control y comunicación).

6. Lugar principal de entrega de los suministros: ES300.

7. Descripción de la licitación: Adquisición de workstations ruggedizados para repuestos SC2NET UM-010-22-R.

8. Valor estimado: 330.600,00 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: Entre el 16 de septiembre de 2022 y el 9 de diciembre de 2022.

11. Condiciones de participación:

11.3) Situación personal:

- 11.3.1) Preferencia para empresas con trabajadores con discapacidad.
- 11.3.2) No prohibición para contratar.

11.4) Situación económica y financiera: Otros (sEGUN PCAP).

11.5) Situación técnica y profesional: Otros (sEGUN PCAP).

12. Tipo de procedimiento: Negociado con publicidad.
18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) GARANTIA (Ponderación: 10%).
 - 18.2) MEJORAS TECNICAS (Ponderación: 20%).
 - 18.3) PRECIO (Ponderación: 70%).
19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 12:00 horas del 16 de agosto de 2022.
20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico. C/ Prim 4-6. 28071 Madrid, España.
22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.
23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
 - 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
25. Procedimientos de recurso:
 - 25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
 - 25.1.1) Nombre: JAEMALE.
 - 25.1.2) Dirección: Prim 6 - 8.
 - 25.1.3) Localidad: Madrid.
 - 25.1.5) Código postal: 28071.
 - 25.1.6) País: España.
 - 25.1.9) Correo electrónico: jaemale@mde.es
28. Fecha de envío del anuncio: 26 de julio de 2022.

Madrid, 26 de julio de 2022.- El Jefe de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico del Ejército, José Manuel Sánchez Maldonado.

ID: A220032356-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24831 *Anuncio de licitación de: Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico. Objeto: Adquisición de binoculares de visión nocturna FOM 2100 para el MOE. Expediente: 2022/ETSAE0906/00002356E.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2800811H.
- 1.3) Dirección: C/ Prim 4-6.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 917803422.
- 1.10) Fax: 917803422.
- 1.11) Correo electrónico: jaemale@mde.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=rJ2tfh28XyQ%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=EDASDD8M61LnSoTX3z%2F7wA%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Defensa.

5. Códigos CPV:

- 5.1) CPV principal: 38631000 (Binoculares).
- 5.2) CPV Lote 1: 38631000 (Binoculares).
- 5.3) CPV Lote 2: 38631000 (Binoculares).
- 5.4) CPV Lote 3: 38631000 (Binoculares).

6. Lugar principal de entrega de los suministros:

- 6.1) Código NUTS principal: ES300.
- 6.2) Código NUTS Lote 1: ES300.
- 6.3) Código NUTS Lote 2: ES300.
- 6.4) Código NUTS Lote 3: ES300.

7. Descripción de la licitación:

- 7.1) Descripción genérica: Adquisición de binoculares de visión nocturna FOM 2100 para el MOE.
- 7.2) Lote 1: Binoculares de visión nocturna con accesorios. (FOM \geq 2.100).
- 7.3) Lote 2: Binoculares de visión nocturna FOM 2100 (16mm).
- 7.4) Lote 3: Binoculares de visión nocturna FOM 2100 (Fósforo Blanco).

8. Valor estimado: 4.620.000,00 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.
10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: Entre el 30 de septiembre de 2022 y el 15 de diciembre de 2022.
11. Condiciones de participación:
 - 11.3) Situación personal:
 - 11.3.1) Preferencia para empresas con trabajadores con discapacidad.
 - 11.3.2) No prohibición para contratar.
 - 11.4) Situación económica y financiera: Otros (sEGUN PCAP).
 - 11.5) Situación técnica y profesional: Otros (sEGUN PCAP).
12. Tipo de procedimiento: Negociado con publicidad.
14. Información relativa a los lotes:
 - 14.1) Pueden presentarse ofertas para un número máximo de lotes.
18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) PRECIO (Ponderación: 50%).
 - 18.2) VALORACION TECNICA (Ponderación: 50%).
19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 12:00 horas del 29 de agosto de 2022.
20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Jefatura de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico. C/ Prim 4-6. 28071 Madrid, España.
22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.
23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
 - 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
25. Procedimientos de recurso:
 - 25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
 - 25.1.1) Nombre: JAEMALE.
 - 25.1.2) Dirección: Prim 6 - 8.
 - 25.1.3) Localidad: Madrid.
 - 25.1.5) Código postal: 28071.
 - 25.1.6) País: España.
 - 25.1.9) Correo electrónico: jaemale@mde.es
26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-040125. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (3 de agosto de 2022).
28. Fecha de envío del anuncio: 3 de agosto de 2022.

Madrid, 3 de agosto de 2022.- El Jefe de Asuntos Económicos del Mando de Apoyo Logístico del Ejército, José Manuel Sánchez Maldonado.

ID: A220032359-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24832 *Anuncio de licitación de: Intendente de Rota. Objeto: Servicio de mantenimiento y reparación de equipos de aire acondicionado de los buques apoyados por el Arsenal de Cádiz. Expediente: 2022/AR46U/00000945E.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Intendente de Rota.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2800147G.
- 1.3) Dirección: Edificio REM 1ª planta, Base Naval de Rota.
- 1.4) Localidad: Rota (Cádiz).
- 1.5) Provincia: Cádiz.
- 1.6) Código postal: 11530.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES612.
- 1.9) Teléfono: 956827176.
- 1.10) Fax: 956827171.
- 1.11) Correo electrónico: uncorot@fn.mde.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.armada.mde.es/contratos>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=ZBp%2Fcsi%2B2HM%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=m1%2Fggdk1LeESugstABGr5A%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Defensa.

5. Códigos CPV: 50640000 (Servicios de reparación y mantenimiento de buques de guerra).

6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES612.

7. Descripción de la licitación: Servicio de mantenimiento y reparación de equipos de aire acondicionado de los buques apoyados por el Arsenal de Cádiz.

8. Valor estimado: 720.000,00 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: Entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de diciembre de 2022 (el plazo total de ejecución será desde el 1 de septiembre de 2022 o formalización del contrato si es posterior, hasta el 30 de diciembre de 2022 o hasta agotar el crédito, lo que antes se produzca).

11. Condiciones de participación:

11.4) Situación económica y financiera: Cifra anual de negocio (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).

11.5) Situación técnica y profesional:

11.5.1) Trabajos realizados (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).

11.5.2) Certificados de control de calidad expedidos por los institutos o servicios oficiales (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).

12. Tipo de procedimiento: Abierto.

18. Criterios de adjudicación:

18.1) Precio mano de obra (Ponderación: 0.7%).

18.2) Precio materiales (Ponderación: 0.2%).

18.3) Precio otros gastos (Ponderación: 0.1%).

19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 08:00 horas del 29 de agosto de 2022.

20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:

20.1) Dirección: unidad de contratación. edificio REM 1º planta. 11530 Cádiz, España.

21. Apertura de ofertas:

21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:

21.2.1) Apertura sobre administrativa: 6 de septiembre de 2022 a las 10:00 (apertura de documentación administrativa) . unidad de contratación . edificio REM 1º planta - 11530 Rota Naval, España.

21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 13 de septiembre de 2022 a las 09:00 (apertura de ofertas) . unidad de contratación. edificio REM 1º planta - 11530 Rota Naval, España.

21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:

21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.

21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Público (los licitadores deberán solicitar pase de entrada a la BN de Rota con antelación al correo uncorot@fn.mde.es).

22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.

23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:

23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.

25. Procedimientos de recurso:

25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

25.1.1) Nombre: Unidad de contratación.

25.1.2) Dirección: edificio REM 1º planta.

25.1.3) Localidad: Rota Naval.

25.1.5) Código postal: 11530.

25.1.6) País: España.

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-018627.
Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (28 de julio de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 28 de julio de 2022.

Rota (Cádiz), 28 de julio de 2022.- Intendente de Rota, Ángel López Piorno.

ID: A220032377-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24833 *Anuncio de licitación de: Intendente de Rota. Objeto: Mantenimiento de la Infraestructura del sistema SCAN EAGLE instalado en la fragatas de clase "Santa María". Expediente: 2022/AR46U/00000410E.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Intendente de Rota.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2800147G.
- 1.3) Dirección: Edificio REM 1ª planta, Base Naval de Rota.
- 1.4) Localidad: Rota (Cádiz).
- 1.5) Provincia: Cádiz.
- 1.6) Código postal: 11530.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES612.
- 1.9) Teléfono: 956827176.
- 1.10) Fax: 956827171.
- 1.11) Correo electrónico: uncorot@fn.mde.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.armada.mde.es/contratos>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=ZBp%2FcsI%2B2HM%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=Hiz3%2FVzgaz4uf4aBO%2BvQIQ%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Defensa.

5. Códigos CPV: 50640000 (Servicios de reparación y mantenimiento de buques de guerra).

6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES612.

7. Descripción de la licitación: Mantenimiento de la Infraestructura del sistema SCAN EAGLE instalado en la fragatas de clase "Santa María".

8. Valor estimado: 510.000,00 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: Entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 (el plazo total de ejecución será desde el 1 de julio o formalización del contrato hasta el 31 de diciembre de 2022 o hasta agotar el crédito, lo que antes se produzca).

11. Condiciones de participación:

- 11.4) Situación económica y financiera: Cifra anual de negocio (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).

11.5) Situación técnica y profesional:

11.5.1) Trabajos realizados (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).

11.5.2) Certificados de control de calidad expedidos por los institutos o servicios oficiales (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).

11.5.3) Otros (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).

12. Tipo de procedimiento: Abierto.

18. Criterios de adjudicación:

18.1) precio de las actividades (Ponderación: 0.7%).

18.2) Precio mano obra (Ponderación: 0.15%).

18.3) Precio materiales (Ponderación: 0.15%).

19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 08:00 horas del 5 de septiembre de 2022.

20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:

20.1) Dirección: unida de contratación. edificio REM 1º planta. 11530 Cádiz, España.

21. Apertura de ofertas:

21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:

21.2.1) Apertura sobre administrativa: 6 de septiembre de 2022 a las 10:30 (apertura documentación administrativa) . unidad contratación. edificio REM 1º planta - 11530 Rota Naval, España.

21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 13 de septiembre de 2022 a las 09:30 (apertura de ofertas) . unidad de contratación. edificio REM 1º planta - 11530 Rota Naval, España.

21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:

21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.

21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Público (los licitadores deberán solicitar pase de entrada a la BN de Rota con antelación al correo uncorot@fn.mde.es).

22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.

23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:

23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.

25. Procedimientos de recurso:

25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

25.1.1) Nombre: unidad de contratación.

25.1.2) Dirección: edificio REM 1º planta.

25.1.3) Localidad: Rota Naval.

25.1.5) Código postal: 11530.

25.1.6) País: España.

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-038596.
Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (3 de agosto de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 3 de agosto de 2022.

Rota (Cádiz), 3 de agosto de 2022.- Intendente de Rota, Ángel López Piorno.

ID: A220032378-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24834 *Anuncio de licitación de: Intendente de Rota. Objeto: Modernización del grupo convertidor de la hélice de proa en LDP "Galicia y Castilla". Expediente: 2022/AR46U/00001065E.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Intendente de Rota.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2800147G.
- 1.3) Dirección: Edificio REM 1ª planta, Base Naval de Rota.
- 1.4) Localidad: Rota (Cádiz).
- 1.5) Provincia: Cádiz.
- 1.6) Código postal: 11530.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES612.
- 1.9) Teléfono: 956827176.
- 1.10) Fax: 956827171.
- 1.11) Correo electrónico: uncorot@fn.mde.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.armada.mde.es/contratos>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=ZBp%2FcsI%2B2HM%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=Rgm3vDMOU5pvYnTkQN0%2FZA%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Defensa.

5. Códigos CPV: 50640000 (Servicios de reparación y mantenimiento de buques de guerra) y 34913600 (Hélices para buques).

6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES612.

7. Descripción de la licitación: Modernización del grupo convertidor de la hélice de proa en LDP "Galicia y Castilla".

8. Valor estimado: 990.000,00 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 4 meses (desde la formalización del contrato hasta el 30 de diciembre de 2022).

11. Condiciones de participación:

- 11.4) Situación económica y financiera: Cifra anual de negocio (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional:
 - 11.5.1) Trabajos realizados (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I

- al PCAP).
- 11.5.2) Certificados de control de calidad expedidos por los institutos o servicios oficiales (de conformidad con el apartado 9.1 del anexo I al PCAP).
12. Tipo de procedimiento: Abierto.
18. Criterios de adjudicación: Precio (Ponderación: 1%).
19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 08:00 horas del 5 de septiembre de 2022.
20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
- 20.1) Dirección: unidad de contratación. edificio REM 1º planta. 11530 Cádiz, España.
21. Apertura de ofertas:
- 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
- 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 8 de septiembre de 2022 a las 09:00 (documentación administrativa) . unidad contratación. edificio REM 1º planta - 11530 Rota Naval, España.
- 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 15 de septiembre de 2022 a las 09:00 (apertura de ofertas) . unidad de contratación. edificio REM 1º planta - 11530 Rota Naval, España.
- 21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:
- 21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.
- 21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Público (los licitadores deberán solicitar pase de entrada a la BN Rota con antelación al correo uncorot@fn.mde.es).
22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.
23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
- 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
25. Procedimientos de recurso:
- 25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
- 25.1.1) Nombre: unidad contratación.
- 25.1.2) Dirección: edificio REM 1º planta.
- 25.1.3) Localidad: Rota Naval.
- 25.1.5) Código postal: 11530.
- 25.1.6) País: España.
26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-039182. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (3 de agosto de 2022).
28. Fecha de envío del anuncio: 3 de agosto de 2022.

Rota (Cádiz), 3 de agosto de 2022.- Intendente de Rota, Ángel López Piorno.

ID: A220032379-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24835 *Anuncio de licitación de: Dirección de Adquisiciones del Mando de Apoyo Logístico del Ejército del Aire. Objeto: 20227169 Sevilla/Morón/Acondicionamiento depuradora de aguas residuales y red separativa zona logística/B.A. Morón. Expediente: 2022/EA02/00001439E.*

1. Poder adjudicador:
 - 1.1) Nombre: Dirección de Adquisiciones del Mando de Apoyo Logístico del Ejército del Aire.
 - 1.2) Número de identificación fiscal: S2830189C.
 - 1.3) Dirección: Romero Robledo, 8.
 - 1.4) Localidad: Madrid.
 - 1.5) Provincia: Madrid.
 - 1.6) Código postal: 28071.
 - 1.7) País: España.
 - 1.8) Código NUTS: ES300.
 - 1.11) Correo electrónico: secme_dad_malog@mde.es
 - 1.12) Dirección principal: <http://www.ejercitodelaire.mde.es>
 - 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=ie%2FO6IJ%2B4gQQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>
2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=Wxiv8t1n6tyiEJrVRqloyA%3D%3D
3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:
 - 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
 - 3.2) Actividad principal ejercida: Defensa.
5. Códigos CPV: 45210000 (Trabajos de construcción de inmuebles).
6. Lugar del emplazamiento principal de las obras: ES618.
7. Descripción de la licitación: 20227169 Sevilla/Morón/Acondicionamiento depuradora de aguas residuales y red separativa zona logística/B.A. Morón.
8. Valor estimado: 362.809,01 euros.
9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.
10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 3 meses (el plazo de ejecución de la presente obra es de TRES (3) MESES (o menor, según oferta) desde la formalización del Acta de Comprobación del Replanteo. Según cláusula 30 del Pliego de Cláusulas administrativas particulares).
11. Condiciones de participación:
 - 11.3) Situación personal:
 - 11.3.1) Capacidad de obrar.
 - 11.3.2) Preferencia para empresas con trabajadores con discapacidad.
 - 11.3.3) A4-3-Pozos y galerías.(superior a 360.000 euros e inferior o igual a 840.000 euros).
 - 11.4) Situación económica y financiera:

- 11.4.1) Otros (según lo especificado en la cláusula 18 del PCAP).
- 11.4.2) Otros (según lo especificado en la cláusula 18 del PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional:
 - 11.5.1) Medidas de gestión medioambiental (según cláusula 18 del PCAP).
 - 11.5.2) Títulos académicos y profesionales del empresario y directivos, o responsables de la ejecución (según lo especificado en la cláusula 18 del PCAP).
 - 11.5.3) Otros (según cláusula 18 del PCAP).
- 12. Tipo de procedimiento: Abierto.
- 18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) Certificación técnica (CT) (Ponderación: 15%).
 - 18.2) Oferta Económica (OE) (Ponderación: 55%).
 - 18.3) Plazo de ejecución (PE) (Ponderación: 15%).
 - 18.4) Plazo de garantía (PG) (Ponderación: 15%).
- 19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 23:59 horas del 5 de septiembre de 2022.
- 20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Dirección de Adquisiciones del Mando de Apoyo Logístico del Ejército del Aire. Romero Robledo, 8. 28071 Madrid, España.
- 21. Apertura de ofertas:
 - 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 7 de septiembre de 2022 a las 10:30. Cuartel General del Ejército del Aire (Sesión Telemática). Romero Robledo, 8 - 28071 Madrid, España.
 - 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 14 de septiembre de 2022 a las 10:30. Cuartel General del Ejército del Aire (Sesión Telemática). Romero Robledo, 8 - 28071 Madrid, España.
 - 21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:
 - 21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.
 - 21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Privado.
- 22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.
- 23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
 - 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
- 28. Fecha de envío del anuncio: 5 de agosto de 2022.

Madrid, 5 de agosto de 2022.- El Director de Adquisiciones del Mando de Apoyo Logístico (DAD), José Juan Elum Castillo.

ID: A220032400-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE DEFENSA

24836 *Anuncio de formalización de contratos de: Jefatura de la Sección Económico Administrativa 22 - Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base). Objeto: APO 79 2022 - Reparación de losas de hormigón en plataforma de aeronaves. Expediente: 2022/EA22/00000728E.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Jefatura de la Sección Económico Administrativa 22 - Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base).
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2822022F.
- 1.3) Dirección: Carretera Nacional II, Km. 22,8.
- 1.4) Localidad: Torrejón de Ardoz.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28850.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 916275119.
- 1.11) Correo electrónico: sea22contratacion@ea.mde.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.contrataciondelestado.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=TCRaO8F0opc%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Defensa.

4. Códigos CPV: 45235311 (Trabajos de construcción de pavimentos de pistas de rodaje).

5. Lugar del emplazamiento principal de las obras: ES30.

6. Descripción de la licitación: APO 79 2022 - Reparación de losas de hormigón en plataforma de aeronaves.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto simplificado.

9. Criterios de adjudicación: Precio (Ponderación: 100%).

10. Fecha de adjudicación: 1 de agosto de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 3.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 3.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: OHT construye S.L.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B16700221.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 66.033,05 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 67.438,01 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 48.997,00 euros.

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Torrejón de Ardoz, 8 de agosto de 2022.- Jefe de la Sección Económico Administrativa 22 - Base Aérea de Torrejón (Agrupación de Base), Ignacio Yáñez Rodríguez.

ID: A220032425-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DEL INTERIOR

24837 *Anuncio de licitación de: Subdirección General de Planificación y Gestión Económica. Objeto: Suministro de dispositivos de reconocimiento de huellas dactilares decadactilares para la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Expediente: 020020220063.*

1. Poder adjudicador:
 - 1.1) Nombre: Subdirección General de Planificación y Gestión Económica.
 - 1.2) Número de identificación fiscal: S2813060G.
 - 1.3) Dirección: Alcalá 38-40.
 - 1.4) Localidad: Madrid.
 - 1.5) Provincia: Madrid.
 - 1.6) Código postal: 28014.
 - 1.7) País: España.
 - 1.8) Código NUTS: ES300.
 - 1.10) Fax: 913354892.
 - 1.11) Correo electrónico: consultas.contratacion@dgip.mir.es
 - 1.12) Dirección principal: <http://www.mir.es>
 - 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=cevaJNdFtk%3D>
2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=qpzQctrue4BPRBxZ4nJ%2Fg%3D%3D
3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:
 - 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
 - 3.2) Actividad principal ejercida: Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias.
5. Códigos CPV: 30233310 (Lectores de huellas dactilares).
6. Lugar principal de entrega de los suministros: ES300.
7. Descripción de la licitación: Suministro de dispositivos de reconocimiento de huellas dactilares decadactilares para la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.
8. Valor estimado: 198.347,11 euros.
9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.
10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 45 días (45 días naturales desde el 15 de septiembre de 2022 o desde la formalización del contrato, si fuera posterior).
11. Condiciones de participación:
 - 11.3) Situación personal: Capacidad de obrar.
 - 11.4) Situación económica y financiera: Cifra anual de negocio (ver apartado 7.1

del Cuadro de Características).

11.5) Situación técnica y profesional: Trabajos realizados (ver apartado 7.2 del Cuadro de Características).

12. Tipo de procedimiento: Abierto.

18. Criterios de adjudicación:

18.1) Ampliación del plazo de garantía (Ponderación: 30%).

18.2) Porcentaje de baja ofertada (Ponderación: 55%).

18.3) Reducción del plazo de entrega (Ponderación: 15%).

19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 19:00 horas del 22 de agosto de 2022 (presentación a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público).

20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:

20.1) Dirección: Subdirección General de Planificación y Gestión Económica. Alcalá 38-40. 28014 Madrid, España.

21. Apertura de ofertas:

21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:

21.2.1) Apertura sobre oferta económica: 30 de agosto de 2022 a las 10:00 (A partir de las 10:00 horas) . Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Alcalá, 38-40 - 28014 Madrid, España.

21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:

21.3.1) Apertura sobre oferta económica: Privado (tELEMÁTICAMENTE).

22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.

23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:

23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.

25. Procedimientos de recurso:

25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

25.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos.

25.1.2) Dirección: Avenida General Perón, 38.

25.1.3) Localidad: Madrid.

25.1.5) Código postal: 28020.

25.1.6) País: España.

25.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:

25.4.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos.

25.4.2) Dirección: Avenida General Perón, 38.

25.4.3) Localidad: Madrid.

25.4.5) Código postal: 28020.

25.4.6) País: España.

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 26.1) ID: 2022-634234. Envío de Anuncio Previo al DOUE (8 de abril de 2022).
- 26.2) ID: 2022/S 073-195171. Anuncio Previo publicado en DOUE (13 de abril de 2022).
- 26.3) ID: 2022-038904. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (3 de agosto de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 3 de agosto de 2022.

Madrid, 3 de agosto de 2022.- Subdirectora General , Isabel Luengo Borrero.

ID: A220032331-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DEL INTERIOR

24838 *Anuncio de formalización de contratos de: Subdirección General de Planificación y Gestión Económica. Objeto: Suministro de Gas Natural a los centros penitenciarios dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Expediente: 020120220084.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Subdirección General de Planificación y Gestión Económica.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2813060G.
- 1.3) Dirección: Alcalá 38-40.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28014.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.10) Fax: 913354892.
- 1.11) Correo electrónico: consultas.contratacion@dgip.mir.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.mir.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=cevaJNdFtk%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias.

4. Códigos CPV: 09123000 (Gas natural).

5. Lugar principal de entrega de los suministros: ES.

6. Descripción de la licitación: Suministro de Gas Natural a los centros penitenciarios dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto acelerado (Resulta necesario declarar la urgencia en la tramitación de la nueva licitación para asegurar el debido suministro, habiéndose adaptado el precio a las circunstancias actuales en la medida de lo posible, mediante la introducción en los pliegos de una nueva fórmula del cálculo del mismo.).

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Coste del término energía (Ponderación: 90%).
- 9.2) Criterio medioambiental (Ponderación: 10%).

10. Fecha de adjudicación: 7 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 2.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 0.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: ENDESA ENERGIA SAU.
- 12.2) Número de identificación fiscal: A81948077.
- 12.3) Dirección: Ribeira del Loira, 60.
- 12.4) Localidad: Madrid.
- 12.6) Código postal: 28042.
- 12.7) País: España.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 6.707.612,95 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 6.707.612,95 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 0,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:**16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:**

- 16.1.1) Nombre: Tribunal administrativo central de Recursos.
- 16.1.2) Dirección: Avenida General Perón 38, planta 8.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28020.
- 16.1.6) País: España.

16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:

- 16.4.1) Nombre: Tribunal administrativo central de Recursos.
- 16.4.2) Dirección: Avenida General Perón 38, planta 8.
- 16.4.3) Localidad: Madrid.
- 16.4.5) Código postal: 28020.
- 16.4.6) País: España.
- 16.4.10) Dirección de internet: <https://sedeminhap.gob.es/es-ES/sedes/tacrc/procedimientos/paginas/default.aspx?idprocedimiento=1659>

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2022-735709. Envío de Anuncio Previo al DOUE (10 de mayo de 2022).
- 17.2) ID: 2022/S 093-254739. Anuncio Previo publicado en DOUE (13 de mayo de 2022).
- 17.3) ID: 2022-783813. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (24 de mayo de 2022).
- 17.4) ID: 2022/S 102-283114. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (27 de mayo de 2022).
- 17.5) ID: 2022-783813. Anuncio de Licitación publicado en BOE (30 de mayo de 2022).
- 17.6) ID: 2022-051436. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Subdirectora General , Isabel Luengo Borrero.

ID: A220032344-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DEL INTERIOR

24839 *Anuncio de formalización de contratos de: Jefatura de Asuntos Económicos de la Guardia Civil. Objeto: La adquisición, como primera dotación, de diversas prendas y artículos de uniformidad reglamentaria, con destino al personal de la Guardia Civil que realiza su ingreso en los respectivos Centros de Formación de la Guardia Civil. Expediente: A/ 0074/A/21/2.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Jefatura de Asuntos Económicos de la Guardia Civil.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2816003D.
- 1.3) Dirección: Calle Guzmán el Bueno 110.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28003.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915142866.
- 1.10) Fax: 915146153.
- 1.11) Correo electrónico: dg-contratacion-plm@guardiacivil.org
- 1.12) Dirección principal: <http://www.guardiacivil.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=mVgpb%2FW7ApU%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Interior.

4. Códigos CPV:

- 4.1) CPV principal: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.2) CPV Lote 1: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.3) CPV Lote 2: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.4) CPV Lote 3: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.5) CPV Lote 4: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.6) CPV Lote 5: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.7) CPV Lote 6: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.8) CPV Lote 7: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.9) CPV Lote 8: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.10) CPV Lote 9: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.11) CPV Lote 10: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).

accesorios).

- 4.12) CPV Lote 11: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.13) CPV Lote 12: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.14) CPV Lote 13: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.15) CPV Lote 14: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.16) CPV Lote 15: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.17) CPV Lote 16: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.18) CPV Lote 17: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.19) CPV Lote 18: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).
- 4.20) CPV Lote 19: 18000000 (Prendas de vestir, calzado, artículos de viaje y accesorios).

5. Lugar principal de entrega de los suministros:

- 5.1) Código NUTS principal: ES300.
- 5.2) Código NUTS Lote 1: ES300.
- 5.3) Código NUTS Lote 2: ES300.
- 5.4) Código NUTS Lote 3: ES300.
- 5.5) Código NUTS Lote 4: ES300.
- 5.6) Código NUTS Lote 5: ES300.
- 5.7) Código NUTS Lote 6: ES300.
- 5.8) Código NUTS Lote 7: ES300.
- 5.9) Código NUTS Lote 8: ES300.
- 5.10) Código NUTS Lote 9: ES300.
- 5.11) Código NUTS Lote 10: ES300.
- 5.12) Código NUTS Lote 11: ES300.
- 5.13) Código NUTS Lote 12: ES300.
- 5.14) Código NUTS Lote 13: ES300.
- 5.15) Código NUTS Lote 14: ES300.
- 5.16) Código NUTS Lote 15: ES300.
- 5.17) Código NUTS Lote 16: ES300.
- 5.18) Código NUTS Lote 17: ES300.
- 5.19) Código NUTS Lote 18: ES300.
- 5.20) Código NUTS Lote 19: ES300.

6. Descripción de la licitación:

- 6.1) Descripción genérica: La adquisición, como primera dotación, de diversas prendas y artículos de uniformidad reglamentaria, con destino al personal de la Guardia Civil que realiza su ingreso en los respectivos Centros de Formación de la Guardia Civil.
- 6.2) Lote 1: Uniformidad General Alumnos.
- 6.3) Lote 2: Camisería Alumnos.
- 6.4) Lote 3: Complementos Uniformidad Alumnos.
- 6.5) Lote 4: Zapatos Alumnos.
- 6.6) Lote 5: Prendas de Cabeza.
- 6.7) Lote 6: Uniformidad de Campaña Alumnos.

- 6.8) Lote 7: Uniformidad de Servicio Alumnos.
- 6.9) Lote 8: Polos Uniformidad de Servicio Bicolor.
- 6.10) Lote 9: Prendas Deportivas Alumnos.
- 6.11) Lote 10: Prendas Térmicas Alumnos.
- 6.12) Lote 11: Prendas Impermeables Alumnos.
- 6.13) Lote 12: Correaje Alumnos.
- 6.14) Lote 13: Calcetines Alumnos.
- 6.15) Lote 14: Guantes Alumnos.
- 6.16) Lote 15: Sombreros Negros Alumnos.
- 6.17) Lote 16: Cazadora Técnica Alumnos.
- 6.18) Lote 17: Jersey Uniformidad de Servicio Bicolor .
- 6.19) Lote 18: Bota Técnica Polivalente Alumnos.
- 6.20) Lote 19: Peto Reflectante Alumnos.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación: Aumento plazo de garantía (Ponderación: 5%).

10. Fecha de adjudicación:

- 10.1) Lote 1: 27 de mayo de 2022.
- 10.2) Lote 2: 27 de mayo de 2022.
- 10.4) Lote 4: 14 de junio de 2022.
- 10.5) Lote 5: 27 de mayo de 2022.
- 10.7) Lote 7: 27 de mayo de 2022.
- 10.8) Lote 8: 27 de mayo de 2022.
- 10.9) Lote 9: 27 de mayo de 2022.
- 10.10) Lote 10: 27 de mayo de 2022.
- 10.12) Lote 12: 27 de mayo de 2022.
- 10.14) Lote 14: 1 de junio de 2022.
- 10.16) Lote 16: 27 de mayo de 2022.
- 10.17) Lote 17: 27 de mayo de 2022.
- 10.18) Lote 18: 1 de junio de 2022.
- 10.19) Lote 19: 27 de mayo de 2022.

11. Ofertas recibidas:

11.1) Lote 1:

- 11.1.1) Número de ofertas recibidas: 5.
- 11.1.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 4.

11.2) Lote 2:

- 11.2.1) Número de ofertas recibidas: 3.
- 11.2.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

11.4) Lote 4:

- 11.4.1) Número de ofertas recibidas: 5.
- 11.4.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 3.

11.5) Lote 5:

11.5.1) Número de ofertas recibidas: 1.

11.5.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

11.7) Lote 7:

11.7.1) Número de ofertas recibidas: 1.

11.7.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

11.8) Lote 8:

11.8.1) Número de ofertas recibidas: 5.

11.8.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 4.

11.9) Lote 9:

11.9.1) Número de ofertas recibidas: 2.

11.9.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 2.

11.10) Lote 10:

11.10.1) Número de ofertas recibidas: 2.

11.10.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 2.

11.12) Lote 12:

11.12.1) Número de ofertas recibidas: 5.

11.12.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 5.

11.14) Lote 14:

11.14.1) Número de ofertas recibidas: 4.

11.14.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 4.

11.16) Lote 16:

11.16.1) Número de ofertas recibidas: 1.

11.16.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

11.17) Lote 17:

11.17.1) Número de ofertas recibidas: 2.

11.17.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

11.18) Lote 18:

11.18.1) Número de ofertas recibidas: 4.

11.18.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 2.

11.19) Lote 19:

11.19.1) Número de ofertas recibidas: 3.

11.19.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 3.

12. Adjudicatarios:

12.1) Lote 1:

12.1.1) Nombre: O. L CANCELA, S. L.

12.1.2) Número de identificación fiscal: B81423436.

12.1.3) Dirección: Calle Carlos Fuentes, 8.

12.1.4) Localidad: Illescas.

- 12.1.6) Código postal: 45200.
- 12.1.7) País: España.
- 12.1.13) El adjudicatario es una PYME.

12.2) Lote 2:

- 12.2.1) Nombre: EL CORTE INGLES, S.A.
- 12.2.2) Número de identificación fiscal: A28017895.
- 12.2.3) Dirección: Calle Hermosilla 112.
- 12.2.4) Localidad: Madrid.
- 12.2.6) Código postal: 28009.
- 12.2.7) País: España.

12.4) Lote 4:

- 12.4.1) Nombre: ITURRI S.A.
- 12.4.2) Número de identificación fiscal: A41050113.
- 12.4.3) Dirección: AVENIDA DE ROBERTO OSBORNE Nº 9, 41007 SEVILLA.
- 12.4.4) Localidad: SEVILLA.
- 12.4.6) Código postal: 41007.
- 12.4.7) País: España.

12.5) Lote 5:

- 12.5.1) Nombre: ANGEL GABARDOS GALINDO SUCESORES S.L.
- 12.5.2) Número de identificación fiscal: B50666437.
- 12.5.3) Dirección: LAZA SANTA MARTA, 2.
- 12.5.4) Localidad: Zaragoza.
- 12.5.6) Código postal: 50001.
- 12.5.7) País: España.
- 12.5.13) El adjudicatario es una PYME.

12.7) Lote 7:

- 12.7.1) Nombre: SAGRES S.L.
- 12.7.2) Número de identificación fiscal: B36028991.
- 12.7.3) Dirección: Rúa Prego de Montaos, 7.
- 12.7.4) Localidad: Redondela.
- 12.7.6) Código postal: 36800.
- 12.7.7) País: España.
- 12.7.13) El adjudicatario es una PYME.

12.8) Lote 8:

- 12.8.1) Nombre: EL CORTE INGLES, S.A.
- 12.8.2) Número de identificación fiscal: A28017895.
- 12.8.3) Dirección: Calle Hermosilla 112.
- 12.8.4) Localidad: Madrid.
- 12.8.6) Código postal: 28009.
- 12.8.7) País: España.

12.9) Lote 9:

- 12.9.1) Nombre: TEXTIL DISTRIBUIDORA S.A.
- 12.9.2) Número de identificación fiscal: A78659398.
- 12.9.3) Dirección: Vereda de los Barros, 14.
- 12.9.4) Localidad: Alcorcón.

- 12.9.6) Código postal: 28925.
- 12.9.7) País: España.
- 12.9.13) El adjudicatario es una PYME.

12.10) Lote 10:

- 12.10.1) Nombre: MANUFACTURAS AURA, S.A.
- 12.10.2) Número de identificación fiscal: A81173130.
- 12.10.3) Dirección: C. Electricistas, 12.
- 12.10.4) Localidad: Villaviciosa de Odon.
- 12.10.6) Código postal: 28670.
- 12.10.7) País: España.
- 12.10.13) El adjudicatario es una PYME.

12.12) Lote 12:

- 12.12.1) Nombre: MANUFACTURAS AURA, S.A.
- 12.12.2) Número de identificación fiscal: A81173130.
- 12.12.3) Dirección: C. Electricistas, 12.
- 12.12.4) Localidad: Villaviciosa de Odon.
- 12.12.6) Código postal: 28670.
- 12.12.7) País: España.
- 12.12.13) El adjudicatario es una PYME.

12.14) Lote 14:

- 12.14.1) Nombre: GUANTES ARRIBAS S.L.
- 12.14.2) Número de identificación fiscal: B85873958.
- 12.14.3) Dirección: C. la Venta, 2, Edificio 11.
- 12.14.4) Localidad: Meco.
- 12.14.6) Código postal: 28880.
- 12.14.7) País: España.
- 12.14.13) El adjudicatario es una PYME.

12.16) Lote 16:

- 12.16.1) Nombre: SAGRES S.L.
- 12.16.2) Número de identificación fiscal: B36028991.
- 12.16.3) Dirección: Rúa Prego de Montaos, 7.
- 12.16.4) Localidad: Redondela.
- 12.16.6) Código postal: 36800.
- 12.16.7) País: España.
- 12.16.13) El adjudicatario es una PYME.

12.17) Lote 17:

- 12.17.1) Nombre: SAGRES S.L.
- 12.17.2) Número de identificación fiscal: B36028991.
- 12.17.3) Dirección: Rúa Prego de Montaos, 7.
- 12.17.4) Localidad: Redondela.
- 12.17.6) Código postal: 36800.
- 12.17.7) País: España.
- 12.17.13) El adjudicatario es una PYME.

12.18) Lote 18:

- 12.18.1) Nombre: ITURRI S.A.
- 12.18.2) Número de identificación fiscal: A41050113.

12.18.3) Dirección: AVENIDA DE ROBERTO OSBORNE Nº 9, 41007 SEVILLA.

12.18.4) Localidad: SEVILLA.

12.18.6) Código postal: 41007.

12.18.7) País: España.

12.19) Lote 19:

12.19.1) Nombre: PUBLISIZE S.L.

12.19.2) Número de identificación fiscal: B80747496.

12.19.3) Dirección: Calle Maratón, 6 - Portal C.

12.19.4) Localidad: Madrid.

12.19.6) Código postal: 28037.

12.19.7) País: España.

12.19.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

13.1) Lote 1:

13.1.1) Valor de la oferta seleccionada: 459.872,47 euros.

13.1.2) Valor de la oferta de mayor coste: 446.103,11 euros.

13.1.3) Valor de la oferta de menor coste: 331.079,99 euros.

13.2) Lote 2:

13.2.1) Valor de la oferta seleccionada: 223.469,00 euros.

13.2.2) Valor de la oferta de mayor coste: 207.547,00 euros.

13.2.3) Valor de la oferta de menor coste: 167.627,52 euros.

13.4) Lote 4:

13.4.1) Valor de la oferta seleccionada: 236.799,50 euros.

13.4.2) Valor de la oferta de mayor coste: 236.077,70 euros.

13.4.3) Valor de la oferta de menor coste: 225.178,27 euros.

13.5) Lote 5:

13.5.1) Valor de la oferta seleccionada: 113.253,50 euros.

13.5.2) Valor de la oferta de mayor coste: 108.918,35 euros.

13.5.3) Valor de la oferta de menor coste: 108.918,35 euros.

13.7) Lote 7:

13.7.1) Valor de la oferta seleccionada: 255.665,00 euros.

13.7.2) Valor de la oferta de mayor coste: 238.327,60 euros.

13.7.3) Valor de la oferta de menor coste: 238.327,60 euros.

13.8) Lote 8:

13.8.1) Valor de la oferta seleccionada: 316.932,00 euros.

13.8.2) Valor de la oferta de mayor coste: 312.620,00 euros.

13.8.3) Valor de la oferta de menor coste: 237.763,68 euros.

13.9) Lote 9:

13.9.1) Valor de la oferta seleccionada: 583.933,50 euros.

13.9.2) Valor de la oferta de mayor coste: 581.767,50 euros.

13.9.3) Valor de la oferta de menor coste: 485.185,00 euros.

13.10) Lote 10:

- 13.10.1) Valor de la oferta seleccionada: 245.410,00 euros.
- 13.10.2) Valor de la oferta de mayor coste: 244.294,50 euros.
- 13.10.3) Valor de la oferta de menor coste: 225.331,00 euros.

13.12) Lote 12:

- 13.12.1) Valor de la oferta seleccionada: 59.651,37 euros.
- 13.12.2) Valor de la oferta de mayor coste: 125.263,60 euros.
- 13.12.3) Valor de la oferta de menor coste: 90.552,00 euros.

13.14) Lote 14:

- 13.14.1) Valor de la oferta seleccionada: 157.482,00 euros.
- 13.14.2) Valor de la oferta de mayor coste: 144.171,00 euros.
- 13.14.3) Valor de la oferta de menor coste: 101.448,07 euros.

13.16) Lote 16:

- 13.16.1) Valor de la oferta seleccionada: 282.436,00 euros.
- 13.16.2) Valor de la oferta de mayor coste: 281.358,00 euros.
- 13.16.3) Valor de la oferta de menor coste: 281.358,00 euros.

13.17) Lote 17:

- 13.17.1) Valor de la oferta seleccionada: 90.552,00 euros.
- 13.17.2) Valor de la oferta de mayor coste: 78.521,52 euros.
- 13.17.3) Valor de la oferta de menor coste: 72.980,60 euros.

13.18) Lote 18:

- 13.18.1) Valor de la oferta seleccionada: 191.884,00 euros.
- 13.18.2) Valor de la oferta de mayor coste: 191.237,20 euros.
- 13.18.3) Valor de la oferta de menor coste: 159.630,24 euros.

13.19) Lote 19:

- 13.19.1) Valor de la oferta seleccionada: 53.900,00 euros.
- 13.19.2) Valor de la oferta de mayor coste: 48.488,44 euros.
- 13.19.3) Valor de la oferta de menor coste: 40.425,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- 16.1.2) Dirección: General Perón 38 4ª planta.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28051.
- 16.1.6) País: España.

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2021-396028. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (28 de octubre de 2021).
- 17.2) ID: 2021/S 212-558221. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (2 de noviembre de 2021).
- 17.3) ID: 2021-396028. Anuncio de Licitación publicado en BOE (11 de noviembre de 2021).
- 17.4) ID: 2022-807877. Envío de Desierto al DOUE (31 de mayo de 2022).

- 17.5) ID: 2022-819458. Envío de Desierto al DOUE (2 de junio de 2022).
- 17.6) ID: 2022/S 107-297646. Publicación de Desierto en el DOUE (3 de junio de 2022).
- 17.7) ID: 2022/S 108-304739. Publicación de Desierto en el DOUE (7 de junio de 2022).
- 17.8) ID: 2022-859234. Envío de Desierto al DOUE (14 de junio de 2022).
- 17.9) ID: 2022/S 116-325497. Publicación de Desierto en el DOUE (17 de junio de 2022).
- 17.10) ID: 2022-051642. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Jefe de Asuntos Económicos de la Guardia Civil,
Francisco Cuenca Martínez de los Llanos.

ID: A220032352-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24840 *Anuncio de licitación de: ADIF -Consejo de Administración. Objeto: Ejecución de las obras del proyecto constructivo para la supresión de bloqueo telefónico entre Aranda de Duero – Bifurcación Aranda. Expediente: 3.22/27507.0153.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: ADIF -Consejo de Administración.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2801660H.
- 1.3) Dirección: Sor Ángela de la Cruz, 3.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28020.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.11) Correo electrónico: comprascontratacion@adif.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.adif.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=k2FdkRnM5zEQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=TZRMwd8w9hqrz3GQd5r6SQ%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Entidad de Derecho Público.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.

5. Códigos CPV: 45234115 (Trabajos de señalización ferroviaria).

6. Lugar del emplazamiento principal de las obras: ES412.

7. Descripción de la licitación: Ejecución de las obras del proyecto constructivo para la supresión de bloqueo telefónico entre Aranda de Duero – Bifurcación Aranda.

8. Valor estimado: 11.149.406,85 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 15 meses.

11. Condiciones de participación:

11.3) Situación personal:

- 11.3.1) D3-5-Señalizaciones y enclavamientos.(superior a 2.400.000 euros e inferior o igual a cinco millones de euros).
- 11.3.2) D5-5-Obras de ferrocarriles sin cualificación específica.(superior a

2.400.000 euros e inferior o igual a cinco millones de euros).

11.4) Situación económica y financiera: Otros (según lo indicado en el Pliego de condiciones particulares).

11.5) Situación técnica y profesional: Otros (según lo indicado en el Pliego de condiciones particulares).

12. Tipo de procedimiento: Abierto.

17. Condiciones de ejecución del contrato:

17.1) Consideraciones tipo social (consideraciones tipo social).

17.2) Eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer (eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer).

17.3) Promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral (promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral).

17.4) Sometimiento del contratista a la normativa de protección de datos (sometimiento del contratista a la normativa de protección de datos).

18. Criterios de adjudicación:

18.1) Criterios evaluables mediante fórmulas (Ponderación: 51%).

18.2) Criterios evaluables mediante juicio de valor (Ponderación: 49%).

19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 13:00 horas del 28 de septiembre de 2022.

20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:

20.1) Dirección: Sociedad ADIF. PRESENTACIÓN ELECTRONICA SEGÚN PCAP. 28036 MADRID, España.

20.2) URL: <https://elicitadores.adif.es/>

21. Apertura de ofertas:

21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:

21.2.1) Apertura sobre oferta económica: 10 de noviembre de 2022 a las 10:00. Sala de apertura de Plicas. ACTO PRIVADO - 28036 MADRID, España.

23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:

23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-051178. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (4 de agosto de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- La Presidenta, Maria Luisa Domínguez González.

ID: A220032364-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24841 *Anuncio de licitación de: ADIF Alta Velocidad - Presidencia. Objeto: Suministro y transporte de traviesas para vía sin balasto para la renovación, cambio de ancho y adaptaciones de Xátiva-nudo de la teja del nuevo acceso ferroviario de alta velocidad de Levante, Madrid-Castilla la Mancha-Comunidad Valenciana-Región de Murcia. Expediente: 3.22/20810.0056.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: ADIF Alta Velocidad - Presidencia.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2802152E.
- 1.3) Dirección: Sor Ángela de la Cruz, 3.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28020.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.11) Correo electrónico: comprascontratacion@adif.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.adifaltavelocidad.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=DUt%2BH4MbPkQQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=bfnz14ynhvqmq21uxhbaVQ%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Entidad de Derecho Público.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.

5. Códigos CPV: 34947100 (Traviesas).

6. Lugar principal de entrega de los suministros: ES52.

7. Descripción de la licitación: Suministro y transporte de traviesas para vía sin balasto para la renovación, cambio de ancho y adaptaciones de Xátiva-nudo de la teja del nuevo acceso ferroviario de alta velocidad de Levante, Madrid-Castilla la Mancha-Comunidad Valenciana-Región de Murcia.

8. Valor estimado: 680.573,56 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 6 meses.

11. Condiciones de participación:

- 11.4) Situación económica y financiera: Otros (según lo indicado en el Pliego de condiciones particulares).

- 11.5) Situación técnica y profesional: Otros (según lo indicado en el Pliego de condiciones particulares).
12. Tipo de procedimiento: Abierto.
17. Condiciones de ejecución del contrato:
- 17.1) Consideraciones tipo social (consideraciones tipo social).
 - 17.2) Consideraciones de tipo ambiental (consideraciones de tipo ambiental).
 - 17.3) Sometimiento del contratista a la normativa de protección de datos (sometimiento del contratista a la normativa de protección de datos).
18. Criterios de adjudicación: Precio (Ponderación: 100%).
19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 10:00 horas del 13 de septiembre de 2022.
20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
- 20.1) Dirección: ADIF Alta Velocidad. [HTTPS://ELICITADORES.ADIF.ES](https://ELICITADORES.ADIF.ES). 28036 MADRID, España.
 - 20.2) URL: <https://elicitadores.adif.es/>
21. Apertura de ofertas:
- 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre oferta económica: 23 de septiembre de 2022 a las 10:00. Sala de apertura de Plicas. ACTO PRIVADO - 28036 MADRID, España.
23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
- 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-052310. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (3 de agosto de 2022).
28. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- La Presidenta, Maria Luisa Domínguez González.

ID: A220032368-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24842 *Anuncio de formalización de contratos de: Junta de Contratación de la Subsecretaría de Fomento. Objeto: Suministro de equipamiento para la protección de equipos portátiles, del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Expediente: 22RHN3IN0031.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Junta de Contratación de la Subsecretaría de Fomento.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2800441D.
- 1.3) Dirección: Paseo de la Castellana 67, 5ª Planta Despacho A-582.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915978105.
- 1.10) Fax: 915978570.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion.sgagf@mitma.es
- 1.12) Dirección principal: <https://www.mitma.es/>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=X3xc0Yk4nyw%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.

4. Códigos CPV: 30230000 (Equipo relacionado con la informática).

5. Lugar principal de entrega de los suministros: ES300.

6. Descripción de la licitación: Suministro de equipamiento para la protección de equipos portátiles, del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto simplificado.

9. Criterios de adjudicación: PRECIO (Ponderación: 100%).

10. Fecha de adjudicación: 2 de agosto de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 10.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 8.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: ALGORITMOS PROCESOS Y DISEÑOS S.A.
- 12.2) Número de identificación fiscal: a28634046.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 28.630,00 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 61.500,00 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 0,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Subsecretaría del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
- 16.1.2) Dirección: Pº de la Castellana, 67.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28071.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.9) Correo electrónico: contratacion.sgagf@mitma.es

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Subdirector General de Administración y Gestión Financiera, JESUS MIGUEL FUMANAL ORUS.

ID: A220032393-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24843 *Anuncio de formalización de contratos de: ADIF -Consejo de Administración. Objeto: Suscripción de herramientas colaborativas en la plataforma Microsoft 365. Expediente: 2.21/41110.0267.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: ADIF -Consejo de Administración.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2801660H.
- 1.3) Dirección: Sor Ángela de la Cruz, 3.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28020.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.11) Correo electrónico: comprascontratacion@adif.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.adif.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=k2FdkRnM5zEQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Entidad de Derecho Público.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.

4. Códigos CPV: 48000000 (Paquetes de software y sistemas de información).

5. Lugar principal de entrega de los suministros: ES300.

6. Descripción de la licitación: Suscripción de herramientas colaborativas en la plataforma Microsoft 365.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación: Precio (Ponderación: 100%).

10. Fecha de adjudicación: 28 de junio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 2.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 0.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: SEIDOR SOLUTIONS SL.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B61172219.
- 12.3) Dirección: CL PUJADES 350 PL-2.
- 12.4) Localidad: BARCELONA.
- 12.6) Código postal: 08019.
- 12.7) País: España.

13. Valor de las ofertas:

13.1) Valor de la oferta seleccionada: 9.567.362,41 euros.

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

17.1) ID: 2022-455375. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (11 de febrero de 2022).

17.2) ID: 2022-455375. Anuncio de Licitación publicado en BOE (19 de febrero de 2022).

17.3) ID: 2022-052825. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (13 de julio de 2022).

17.4) ID: 2022/S 136-388751. Anuncio de Formalización publicado en DOUE (18 de julio de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- La Presidenta, Maria Luisa Domínguez González.

ID: A220032397-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24844 *Anuncio de formalización de contratos de: Junta de Contratación de la Subsecretaría de Fomento. Objeto: Contrato de adquisición de un escáner cenital en formato A2/A2+ para la digitalización de libros y documentación con destino al Archivo General del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Expediente: 22VHN3IN0108.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Junta de Contratación de la Subsecretaría de Fomento.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2800441D.
- 1.3) Dirección: Paseo de la Castellana 67, 5ª Planta Despacho A-582.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915978105.
- 1.10) Fax: 915978570.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion.sgagf@mitma.es
- 1.12) Dirección principal: <https://www.mitma.es/>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=X3xc0Yk4nyw%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.

4. Códigos CPV: 30216110 (Escáneres para uso informático).

5. Lugar principal de entrega de los suministros: ES300.

6. Descripción de la licitación: Contrato de adquisición de un escáner cenital en formato A2/A2+ para la digitalización de libros y documentación con destino al Archivo General del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto simplificado.

9. Criterios de adjudicación: Precio (Ponderación: 100%).

10. Fecha de adjudicación: 4 de agosto de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 3.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 3.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: Libnova S.L.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B85846319.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 28.900,00 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 34.091,50 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 28.900,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Subsecretaría del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
- 16.1.2) Dirección: Paseo de la Castellana, 67.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28071.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.7) Teléfono: 915978105.
- 16.1.9) Correo electrónico: contratacion.sgagf@mitma.es
- 16.1.10) Dirección de internet: https://sede.mitma.gob.es/sede_electronica/lang_castellano/

16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:

- 16.4.1) Nombre: Subsecretaría del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.
- 16.4.2) Dirección: Paseo de la Castellana, 67.
- 16.4.3) Localidad: Madrid.
- 16.4.5) Código postal: 28071.
- 16.4.6) País: España.
- 16.4.7) Teléfono: 915978105.
- 16.4.9) Correo electrónico: contratacion.sgagf@mitma.es
- 16.4.10) Dirección de internet: https://sede.mitma.gob.es/sede_electronica/lang_castellano/

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Subdirector General de Administración y Gestión Financiera, JESUS MIGUEL FUMANAL ORUS.

ID: A220032398-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24845 *Anuncio de formalización de contratos de: ADIF - Presidencia. Objeto: Servicios para la redacción del proyecto de construcción para la implantación de tercer carril y mejora de la operatividad en la vía madre del Polígono Sant Vicenç de Castellbisbal. Expediente: 3.21/27507.0281.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: ADIF - Presidencia.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2801660H.
- 1.3) Dirección: Sor Ángela de la Cruz, 3.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28020.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.11) Correo electrónico: comprascontratacion@adif.es
- 1.12) Dirección principal: http://www.adif.es/es_ES/empresas_servicios/licitaciones/licitaciones.shtml
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=leIX8rsUk0MQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Entidad de Derecho Público.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.

4. Códigos CPV: 71311230 (Servicios de ingeniería ferroviaria).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES511.

6. Descripción de la licitación: Servicios para la redacción del proyecto de construcción para la implantación de tercer carril y mejora de la operatividad en la vía madre del Polígono Sant Vicenç de Castellbisbal.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Cuantificables mediante fórmulas (Ponderación: 8%).
- 9.2) Precio (Ponderación: 43%).
- 9.3) Evaluables mediante juicio de valor (Ponderación: 49%).

10. Fecha de adjudicación: 26 de junio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 5.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 3.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: GPO INGENIERIA Y ARQUITECTURA SL.

- 12.2) Número de identificación fiscal: B66186479.
- 12.3) Dirección: CL ARAGO 390 PLANTA 5.
- 12.4) Localidad: BARCELONA.
- 12.6) Código postal: 08013.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 528.501,49 euros.

15. Información sobre fondos de la Unión Europea: Proyecto o programa financiado por fondos de la Unión Europea. Programas de financiación: Podrá ser cofinanciado por el Mecanismo "ConectarEuropa" de la Unión Europea (CEF).

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2022-425657. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (1 de febrero de 2022).
- 17.2) ID: 2022-432473. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (1 de febrero de 2022).
- 17.3) ID: 2022-432473. Anuncio de Licitación publicado en BOE (10 de febrero de 2022).
- 17.4) ID: 2022-047826. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (29 de julio de 2022).
- 17.5) ID: 2022/S 148-424387. Anuncio de Formalización publicado en DOUE (3 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- La Presidenta, Maria Luisa Domínguez González.

ID: A220032401-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24846 *Anuncio de la Entidad Pública Empresarial ADIF-Alta Velocidad, por el que se modifican las fechas de presentación y apertura de ofertas económicas del procedimiento de contratación de los "Servicios de consultoría y asistencia técnica para el seguimiento y control de las obras para la ejecución del cambio de ancho (vía y electrificación) del Tramo: Nudo de la Encina-Xàtiva". (Expediente: 3.22/20810.0043).*

La Entidad Pública Empresarial ADIF-Alta Velocidad, comunica para el contrato arriba indicado, publicado en el BOE número 184 de fecha 2 de agosto de 2022, las nuevas fechas relativas a la licitación del procedimiento de contratación citado.

Plazo para la recepción de ofertas: Hasta las 13:00 horas del día 26 de septiembre de 2022.

Apertura de ofertas económicas: día 28 de octubre de 2022 a las 10:00 horas.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- El Director de Compras y Contratación (en virtud de la Encomienda de Gestión de ADIF-AV a ADIF de 31 de diciembre de 2013), Mariano Garrote Heras.

ID: A220032407-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24847 *Anuncio de licitación de: ADIF - Presidencia. Objeto: Prestación de servicios auxiliares y complementarios en la estación de Madrid Puerta de Atocha. Expediente: 2.22/30108.0109.*

1. Poder adjudicador:
 - 1.1) Nombre: ADIF - Presidencia.
 - 1.2) Número de identificación fiscal: Q2801660H.
 - 1.3) Dirección: Sor Ángela de la Cruz, 3.
 - 1.4) Localidad: Madrid.
 - 1.5) Provincia: Madrid.
 - 1.6) Código postal: 28020.
 - 1.7) País: España.
 - 1.8) Código NUTS: ES300.
 - 1.11) Correo electrónico: comprascontratacion@adif.es
 - 1.12) Dirección principal: http://www.adif.es/es_ES/empresas_servicios/licitaciones/licitaciones.shtml
 - 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=leIX8rsUk0MQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>
2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=JXQkeAHJfEXnSoTX3z%2F7wA%3D%3D
3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:
 - 3.1) Tipo: Entidad de Derecho Público.
 - 3.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.
5. Códigos CPV: 63710000 (Servicios complementarios para el transporte terrestre).
6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES300.
7. Descripción de la licitación: Prestación de servicios auxiliares y complementarios en la estación de Madrid Puerta de Atocha.
8. Valor estimado: 237.740,00 euros.
9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.
10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 12 meses.
11. Condiciones de participación:
 - 11.4) Situación económica y financiera: Otros (según lo indicado en el Pliego de condiciones particulares).
 - 11.5) Situación técnica y profesional: Otros (según lo indicado en el Pliego de condiciones particulares).

12. Tipo de procedimiento: Abierto.
17. Condiciones de ejecución del contrato:
 - 17.1) Consideraciones tipo social (consideraciones tipo social).
 - 17.2) Sometimiento del contratista a la normativa de protección de datos (sometimiento del contratista a la normativa de protección de datos).
18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) Criterio cualitativo mediante formulas (Ponderación: 25%).
 - 18.2) Criterio económico (Ponderación: 75%).
19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 10:00 horas del 7 de septiembre de 2022.
20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Sociedad ADIF. PRESENTACION ELECTRONICA SEGUN PCAP. 28036 MADRID, España.
 - 20.2) URL: <https://elicitadores.adif.es/>
21. Apertura de ofertas:
 - 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre oferta económica: 15 de septiembre de 2022 a las 10:00. Sala de apertura de Plicas. ACTO PRIVADO - 28036 MADRID, España.
23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
 - 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
28. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- La Presidenta, Maria Luisa Domínguez González.

ID: A220032417-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24848 *Anuncio de formalización de contratos de: Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. Objeto: Servicio para desarrollar el programa de formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual en el ámbito territorial de las ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla (c23.i2, plan de recuperación, transformación y resiliencia de España). Expediente: PA 13/22.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2819009H.
- 1.3) Dirección: Condesa de Venadito, 9.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28027.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915859714.
- 1.10) Fax: 915859886.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@sepe.es
- 1.12) Dirección principal: <https://sede.sepe.gob.es/>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=r9ZPdHGGinsQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Lugar principal de prestación de los servicios: ES300.

3. Descripción de la licitación: Servicio para desarrollar el programa de formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual en el ámbito territorial de las ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla (c23.i2, plan de recuperación, transformación y resiliencia de España) (CPV: 98200000).

4. Ofertas recibidas:

- 4.1) Número de ofertas recibidas: 1.

5. Adjudicatarios:

- 5.1) Nombre: CRUZ ROJA ESPAÑOLA.
- 5.2) Número de identificación fiscal: Q2866001G.
- 5.3) Dirección: Reina Victoria 26.
- 5.4) Localidad: MADRID.
- 5.6) Código postal: 28003.
- 5.7) País: España.

6. Valor de las ofertas:

- 6.1) Valor de la oferta seleccionada: 3,00 euros.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Gerardo Gutiérrez Ardoy.

ID: A220032351-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

24849 *Anuncio de formalización de contratos de: Dirección del Centro Español de Metrología. Objeto: Suministro de un calibrador multifunción de altas prestaciones. Expediente: 202200000087.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Dirección del Centro Español de Metrología.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2817035E.
- 1.3) Dirección: Alfar,2.
- 1.4) Localidad: Tres Cantos.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28760.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 918074731.
- 1.10) Fax: 918074809.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@cem.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.cem.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=qbg6SCzTe8YQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Industria y Energía.

4. Códigos CPV: 38341300 (Instrumentos de medida de magnitudes eléctricas).

5. Lugar principal de entrega de los suministros: ES300.

6. Descripción de la licitación: Suministro de un calibrador multifunción de altas prestaciones.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto simplificado.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Mejoras en las prestaciones del sistema (a) - Estabilidad a un año (Ponderación: 30%).
- 9.2) Mejoras en las prestaciones del sistema (b) - Garantía adicional con soporte técnico (Ponderación: 10%).
- 9.3) Oferta económica (Ponderación: 60%).

10. Fecha de adjudicación: 5 de agosto de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 1.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: MEGACAL INSTRUMENTS IBERICA,S.L.

12.2) Número de identificación fiscal: B82605445.

12.7) País: España.

12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

13.1) Valor de la oferta seleccionada: 64.622,00 euros.

13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 64.622,00 euros.

13.3) Valor de la oferta de menor coste: 64.622,00 euros.

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Tres Cantos, 8 de agosto de 2022.- Director del Centro Español de Metrología,
José Ángel Robles Carbonell.

ID: A220032410-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

24850 *Anuncio de formalización de contratos de: Subdirección General de la Oficina Presupuestaria y de Gestión Económica. Objeto: Servicio de autobús con conductor para cubrir las incidencias en la ruta de transporte de personal del Complejo de La Moncloa. Expediente: 146/22.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Subdirección General de la Oficina Presupuestaria y de Gestión Económica.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2811001C.
- 1.3) Dirección: Avda. Puerta de Hierro, s/n.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 913353178.
- 1.10) Fax: 913353186.
- 1.11) Correo electrónico: bzcontratacion@mpr.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.mpr.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=yL0KJnrYtjUQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Servicios de Carácter General.

4. Códigos CPV: 60170000 (Alquiler de vehículos para el transporte de pasajeros con conductor).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES.

6. Descripción de la licitación: Servicio de autobús con conductor para cubrir las incidencias en la ruta de transporte de personal del Complejo de La Moncloa.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto simplificado.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) El distintivo medioambiental de la DGT (Ponderación: 10%).
- 9.2) El tiempo de inicio del servicio (Ponderación: 10%).
- 9.3) Precio (Ponderación: 80%).

10. Fecha de adjudicación: 29 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 1.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: ESTEBAN RIVAS.SA.
- 12.2) Número de identificación fiscal: A28379816.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 28.043,40 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 66,77 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 66,77 euros.

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Subdirectora General de la Oficina Presupuestaria y de Gestión Económica, Isabel Suárez Díaz.

ID: A220032375-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24851 *Anuncio de formalización de contratos de: Dirección General del Agua. Objeto: Contratación de servicios para mejora del estado canales existentes, en zonas regables de interés general Estado CH Ebro, a fin de impulsar ahorro, eficiencia y sostenibilidad en uso recursos hídricos. Expediente: 09.250-0163/0212.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Dirección General del Agua.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2817039G.
- 1.3) Dirección: Plaza de San Juan de la Cruz.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915976363.
- 1.10) Fax: 915975909.
- 1.11) Correo electrónico: bnz-licitacionessgpe@miteco.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.miteco.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=v3x9SDwisxEQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

4. Códigos CPV:

- 4.1) CPV principal: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).
- 4.2) CPV Lote 1: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).
- 4.3) CPV Lote 2: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).
- 4.4) CPV Lote 3: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).
- 4.5) CPV Lote 4: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).
- 4.6) CPV Lote 5: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).
- 4.7) CPV Lote 6: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).

- 4.8) CPV Lote 7: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).
 - 4.9) CPV Lote 8: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).
5. Lugar principal de prestación de los servicios:
- 5.1) Código NUTS principal: ES.
 - 5.2) Código NUTS Lote 1: ES.
 - 5.3) Código NUTS Lote 2: ES.
 - 5.4) Código NUTS Lote 3: ES.
 - 5.5) Código NUTS Lote 4: ES.
 - 5.6) Código NUTS Lote 5: ES.
 - 5.7) Código NUTS Lote 6: ES.
 - 5.8) Código NUTS Lote 7: ES.
 - 5.9) Código NUTS Lote 8: ES.
6. Descripción de la licitación:
- 6.1) Descripción genérica: Contratación de servicios para mejora del estado canales existentes, en zonas regables de interés general Estado CH Ebro, a fin de impulsar ahorro, eficiencia y sostenibilidad en uso recursos hídricos.
 - 6.2) Lote 1: Servicio 1 de explotación Canal Imperial.
 - 6.3) Lote 2: Servicio 1 de explotación Canal de Lodosa.
 - 6.4) Lote 3: Servicio 3 de explotación Canal de Bardenas y acequias derivadas.
 - 6.5) Lote 4: Servicio 4 de explotación Canal alimentador de Moneva.
 - 6.6) Lote 5: Servicio 4 de explotación Canal Calanda-Alcañiz y Canal de Caspe.
 - 6.7) Lote 6: Servicio 5 de explotación Canales de Najerilla.
 - 6.8) Lote 7: Servicio 6 de explotación Tramo II del Canal de Monegros Parte A.
 - 6.9) Lote 8: Servicio 6 de explotación Tramo II del Canal de Monegros Parte B.
7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.
9. Criterios de adjudicación:
- 9.1) Oferta económica y otros criterios evaluables de forma automática. Apartado 17.3 del cuadro de características del Pliego de Clausulas Administrativas Particulares y anejos (Ponderación: 52%).
 - 9.2) Oferta técnica. Apartado 17.2 del cuadro de características del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y anejos (Ponderación: 48%).
10. Fecha de adjudicación: 20 de junio de 2022.
11. Ofertas recibidas:
- 11.6) Lote 6:
 - 11.6.1) Número de ofertas recibidas: 4.
 - 11.6.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 3.
12. Adjudicatarios:
- 12.6) Lote 6:
 - 12.6.1) Nombre: OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, S.A.
 - 12.6.2) Número de identificación fiscal: A28012359.

- 12.6.3) Dirección: Víctor Andrés Belaunde 27.
- 12.6.4) Localidad: Madrid.
- 12.6.6) Código postal: 28016.
- 12.6.7) País: España.
- 12.6.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

13.6) Lote 6:

- 13.6.1) Valor de la oferta seleccionada: 571.884,29 euros.
- 13.6.2) Valor de la oferta de mayor coste: 615.776,11 euros.
- 13.6.3) Valor de la oferta de menor coste: 0,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- 16.1.2) Dirección: Avenida General Perón 38 planta 8.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28020.
- 16.1.6) País: España.

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2021-368048. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (20 de octubre de 2021).
- 17.2) ID: 2021/S 207-542232. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (25 de octubre de 2021).
- 17.3) ID: 2021-368048. Anuncio de Licitación publicado en BOE (26 de octubre de 2021).
- 17.4) ID: 2022-046556. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (5 de agosto de 2022).
- 17.5) ID: 2022-051232. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Director General del Agua, Teodoro Estrela Monreal.

ID: A220032332-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24852 *Anuncio de licitación de: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Objeto: Acondicionamiento de caminos en el T.M. de Ricla, plan de restitución territorial del embalse de Mularroya (Zg/Ricla). Fase 1. Expediente: 049/22-OB.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q5017001H.
- 1.3) Dirección: Pº Sagasta 24-28.
- 1.4) Localidad: Zaragoza.
- 1.5) Provincia: Zaragoza.
- 1.6) Código postal: 50071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES243.
- 1.9) Teléfono: 976711000.
- 1.10) Fax: 976711046.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@chebro.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.chebro.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=84jF30RpfUI%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=cyNP944lgWluf4aBO%2BvQIQ%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

5. Códigos CPV: 45112000 (Trabajos de excavación y movimiento de tierras) y 45233140 (Obras viales).

6. Lugar del emplazamiento principal de las obras: ES243.

7. Descripción de la licitación: Acondicionamiento de caminos en el T.M. de Ricla, plan de restitución territorial del embalse de Mularroya (Zg/Ricla). Fase 1.

8. Valor estimado: 446.539,74 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 4 meses.

11. Condiciones de participación:

- 11.3) Situación personal:
 - 11.3.1) Capacidad de obrar.
 - 11.3.2) No prohibición para contratar.

- 11.3.3) No estar incurso en incompatibilidades.
- 11.3.4) Cumplimiento con las obligaciones con la Seguridad Social.
- 11.3.5) Cumplimiento con las obligaciones tributarias.
- 11.3.6) Para las empresas extranjeras, declaración de sometimiento a la legislación española..
- 11.4) Situación económica y financiera:
 - 11.4.1) Seguro de indemnización (conforme al punto 15.3.1 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.4.2) Cifra anual de negocio (conforme al punto 15.3.1 del cuadro de características del PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional:
 - 11.5.1) Trabajos realizados (conforme al punto 15.3.2 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.5.2) Técnicos o unidades técnicas (conforme al punto 15.3.2 del cuadro de características del PCAP).
- 12. Tipo de procedimiento: Abierto.
- 17. Condiciones de ejecución del contrato: Consideraciones de tipo ambiental (adoptar medidas de reducción de emisión de partículas de polvo en suspensión durante los trabajos, debido a la proximidad de las plantaciones de frutales).
- 18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) 1 Experiencia del equipo técnico 2 Ampliación del plazo de garantía (Ponderación: 60%).
 - 18.2) Precio (Ponderación: 60%).
 - 18.3) 1 Valor técnico de la oferta 2 Programa de Trabajo 3 Programa de actuaciones medioambientales (Ponderación: 40%).
- 19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 12:00 horas del 22 de agosto de 2022.
- 20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Pº Sagasta 24-28. 50071 Zaragoza, España.
- 21. Apertura de ofertas:
 - 21.1) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.
 - 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 23 de agosto de 2022 a las 10:30 (Apertura Administrativa) . Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta, 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 21 de septiembre de 2022 a las 12:30 (Apertura de ofertas evaluables automáticamente) . Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.2.3) Apertura sobre oferta técnica: 30 de agosto de 2022 a las 09:30 (Apertura Criterios Juicios de Valor) . Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta, 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:

- 21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.
 - 21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Público.
 - 21.3.3) Apertura sobre oferta técnica: Público.
22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.
23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
- 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
 - 23.3) Se aceptará facturación electrónica.
25. Procedimientos de recurso:
- 25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
 - 25.1.1) Nombre: Confederación Hidrográfica del Ebro.
 - 25.1.2) Dirección: Pº Sagasta 24-28.
 - 25.1.3) Localidad: Zaragoza.
 - 25.1.5) Código postal: 50071.
 - 25.1.6) País: España.
 - 25.1.7) Teléfono: +34 976711000.
28. Fecha de envío del anuncio: 26 de julio de 2022.

Zaragoza, 26 de julio de 2022.- Presidenta de la Confederación Hidrográfica del Ebro, María Dolores Pascual Vallés.

ID: A220032336-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24853 *Anuncio de licitación de: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Objeto: Servicios para el control topográfico de las presas gestionadas por la Confederación Hidrográfica del Ebro. Expediente: 050/22-S.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q5017001H.
- 1.3) Dirección: Pº Sagasta 24-28.
- 1.4) Localidad: Zaragoza.
- 1.5) Provincia: Zaragoza.
- 1.6) Código postal: 50071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES243.
- 1.9) Teléfono: 976711000.
- 1.10) Fax: 976711046.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@chebro.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.chebro.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=84jF30RpFUI%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=umN5vycBmWXnSoTX3z%2F7wA%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

5. Códigos CPV: 71352000 (Servicios de topografía subterránea).

6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES.

7. Descripción de la licitación: Servicios para el control topográfico de las presas gestionadas por la Confederación Hidrográfica del Ebro.

8. Valor estimado: 160.604,78 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 12 meses.

11. Condiciones de participación:

- 11.3) Situación personal:

- 11.3.1) Capacidad de obrar.
 - 11.3.2) No prohibición para contratar.
 - 11.3.3) No estar incurso en incompatibilidades.
 - 11.3.4) Cumplimiento con las obligaciones con la Seguridad Social.
 - 11.3.5) Cumplimiento con las obligaciones tributarias.
 - 11.3.6) Para las empresas extranjeras, declaración de sometimiento a la legislación española..
- 11.4) Situación económica y financiera:
- 11.4.1) Seguro de indemnización (conforme al punto 15.2.1 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.4.2) Cifra anual de negocio (conforme al punto 15.2.1 del cuadro de características del PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional:
- 11.5.1) Trabajos realizados (conforme al punto 15.2.2 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.5.2) Indicación de la parte del contrato que se pretende subcontratar (conforme al punto 15.2.2 del cuadro de características del PCAP).
12. Tipo de procedimiento: Abierto.
17. Condiciones de ejecución del contrato:
- 17.1) Consideraciones de tipo ambiental (promoción y reciclado de productos y uso de envases reutilizables).
 - 17.2) Consideraciones tipo social (ejecución del contrato con estricto cumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales).
18. Criterios de adjudicación:
- 18.1) Experiencia adicional (Ponderación: 55%).
 - 18.2) Precio (Ponderación: 55%).
 - 18.3) 1 Valoración técnica 2 Programación y metodología 3 Contenido y tiempo de respuesta 4 Objetivos medioambientales a cumplir (Ponderación: 45%).
19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 12:00 horas del 29 de agosto de 2022.
20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
- 20.1) Dirección: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Pº Sagasta 24-28. 50071 Zaragoza, España.
21. Apertura de ofertas:
- 21.1) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.
 - 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 30 de agosto de 2022 a las 10:30 (Apertura Administrativa) . Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta, 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 27 de septiembre de 2022 a las 12:30 (Apertura de ofertas evaluables automáticamente) . Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.

21.2.3) Apertura sobre oferta técnica: 6 de septiembre de 2022 a las 09:30 (Apertura Criterios Juicios de Valor) . Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta, 24-28 - 50071 Zaragoza, España.

21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:

21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.

21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Público.

21.3.3) Apertura sobre oferta técnica: Público.

22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.

23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:

23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.

23.3) Se aceptará facturación electrónica.

25. Procedimientos de recurso:

25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

25.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

25.1.2) Dirección: Avda. General Perón, 38 piso 8.

25.1.3) Localidad: Madrid.

25.1.5) Código postal: 28071.

25.1.6) País: España.

25.1.7) Teléfono: +34 913491319.

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-004314. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (26 de julio de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 26 de julio de 2022.

Zaragoza, 26 de julio de 2022.- Presidenta de la Confederación Hidrográfica del Ebro, María Dolores Pascual Vallés.

ID: A220032341-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24854 *Anuncio de licitación de: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Objeto: Actualización del estudio de dotaciones de riego para la planificación hidrológica en la demarcación del Ebro del cuarto ciclo. Expediente: 047/22-S.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q5017001H.
- 1.3) Dirección: Pº Sagasta 24-28.
- 1.4) Localidad: Zaragoza.
- 1.5) Provincia: Zaragoza.
- 1.6) Código postal: 50071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES243.
- 1.9) Teléfono: 976711000.
- 1.10) Fax: 976711046.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@chebro.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.chebro.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=84jF30RpfUI%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=tpIFqoSHodQSugstABGr5A%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

5. Códigos CPV: 71356400 (Servicios de planificación técnica).

6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES.

7. Descripción de la licitación: Actualización del estudio de dotaciones de riego para la planificación hidrológica en la demarcación del Ebro del cuarto ciclo.

8. Valor estimado: 206.286,50 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 18 meses.

11. Condiciones de participación:

11.3) Situación personal:

- 11.3.1) Capacidad de obrar.
- 11.3.2) No prohibición para contratar.
- 11.3.3) No estar incurso en incompatibilidades.
- 11.3.4) Cumplimiento con las obligaciones con la Seguridad Social.

- 11.3.5) Cumplimiento con las obligaciones tributarias.
- 11.3.6) Para las empresas extranjeras, declaración de sometimiento a la legislación española..
- 11.4) Situación económica y financiera:
 - 11.4.1) Seguro de indemnización (conforme al punto 15.2.1 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.4.2) Cifra anual de negocio (conforme al punto 15.2.1 del cuadro de características del PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional:
 - 11.5.1) Trabajos realizados (conforme al punto 15.2.2 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.5.2) Técnicos o unidades técnicas (conforme al punto 15.2.2 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.5.3) Medidas de gestión medioambiental (conforme al punto 15.2.2 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.5.4) Títulos académicos y profesionales del empresario y directivos, o responsables de la ejecución (conforme al punto 15.2.2 del cuadro de características del PCAP).
- 12. Tipo de procedimiento: Abierto.
- 17. Condiciones de ejecución del contrato: Consideraciones tipo social (garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios sectoriales y territoriales aplicables - Eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo).
- 18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) 1 Compromiso de experiencia profesional (Ponderación: 70%).
 - 18.2) Precio (Ponderación: 70%).
 - 18.3) 1 Valor técnico y calidad de la oferta 2 Descripción de la experiencia en utilización/realización mapas de mosaico/elenco de cultivos, metodologías y realización de estudios agronómicos (Ponderación: 30%).
- 19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 12:00 horas del 29 de agosto de 2022.
- 20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Pº Sagasta 24-28. 50071 Zaragoza, España.
- 21. Apertura de ofertas:
 - 21.1) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.
 - 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 31 de agosto de 2022 a las 09:30 (Apertura Administrativa). Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 28 de septiembre de 2022 a las 12:30 (Apertura de ofertas evaluables automáticamente). Sala Virtual de

Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.

21.2.3) Apertura sobre oferta técnica: 7 de septiembre de 2022 a las 09:30.
Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.

21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:

21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.

21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Público.

21.3.3) Apertura sobre oferta técnica: Público.

22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.

23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:

23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.

23.3) Se aceptará facturación electrónica.

25. Procedimientos de recurso:

25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

25.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

25.1.2) Dirección: Avda. General Perón Nº 38 Piso 8.

25.1.3) Localidad: Madrid.

25.1.5) Código postal: 28071.

25.1.6) País: España.

25.1.7) Teléfono: 913491319.

25.1.8) Fax: 913491441.

25.1.9) Correo electrónico: tribunal_recursos.contratos@minhap.es

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-022436.
Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (29 de julio de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 29 de julio de 2022.

Zaragoza, 29 de julio de 2022.- Presidenta de la Confederación Hidrográfica del Ebro, María Dolores Pascual Vallés.

ID: A220032342-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24855 *Anuncio de licitación de: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Objeto: Mantenimiento de infraestructuras de la zona regable del Canal de Monegros y Canal del Cinca. Expediente: 061/22-S.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q5017001H.
- 1.3) Dirección: Pº Sagasta 24-28.
- 1.4) Localidad: Zaragoza.
- 1.5) Provincia: Zaragoza.
- 1.6) Código postal: 50071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES243.
- 1.9) Teléfono: 976711000.
- 1.10) Fax: 976711046.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@chebro.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.chebro.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=84jF30RpfUI%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=wdQmwhbmy9XnSoTX3z%2F7wA%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

5. Códigos CPV: 50800000 (Servicios varios de reparación y mantenimiento) y 45247000 (Trabajos de construcción de represas, canales, acequias y acueductos).

6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES243.

7. Descripción de la licitación: Mantenimiento de infraestructuras de la zona regable del Canal de Monegros y Canal del Cinca.

8. Valor estimado: 2.530.497,18 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 12 meses.

11. Condiciones de participación:

- 11.3) Situación personal:
 - 11.3.1) Capacidad de obrar.
 - 11.3.2) No prohibición para contratar.

- 11.3.3) No estar incurso en incompatibilidades.
- 11.3.4) Cumplimiento con las obligaciones con la Seguridad Social.
- 11.3.5) Cumplimiento con las obligaciones tributarias.
- 11.3.6) Para las empresas extranjeras, declaración de sometimiento a la legislación española..
- 11.4) Situación económica y financiera:
 - 11.4.1) Seguro de indemnización (conforme al punto 15.2.1 del Cuadro de Características del PCAP).
 - 11.4.2) Cifra anual de negocio (conforme al punto 15.2.1 del Cuadro de Características del PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional: Trabajos realizados (conforme al punto 15.2.2 del Cuadro de Características del PCAP).
- 12. Tipo de procedimiento: Abierto.
- 17. Condiciones de ejecución del contrato: Consideraciones tipo social (garantizar la seguridad y la protección de la salud en el trabajo - Ejecución del contrato con estricto cumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales).
- 18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) 1 Experiencia del equipo técnico 2 Ampliación del plazo de garantía 3 Compromiso de utilización de vehículos cero emisiones o Eco (Ponderación: 51%).
 - 18.2) Precio (Ponderación: 51%).
 - 18.3) 1 Solución técnica de la oferta 2 Programa de trabajo 3 Aspectos ambientales (Ponderación: 49%).
- 19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 12:00 horas del 2 de septiembre de 2022.
- 20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Pº Sagasta 24-28. 50071 Zaragoza, España.
- 21. Apertura de ofertas:
 - 21.1) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.
 - 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 5 de septiembre de 2022 a las 09:30. Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 28 de septiembre de 2022 a las 13:30 (Apertura de ofertas evaluables automáticamente) . Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.2.3) Apertura sobre oferta técnica: 12 de septiembre de 2022 a las 09:30. Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:
 - 21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.
 - 21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Público.

- 21.3.3) Apertura sobre oferta técnica: Público.
22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.
23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:
- 23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.
- 23.3) Se aceptará facturación electrónica.
25. Procedimientos de recurso:
- 25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
- 25.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- 25.1.2) Dirección: Avda. General Perón Nº 38 Piso 8.
- 25.1.3) Localidad: Madrid.
- 25.1.5) Código postal: 28071.
- 25.1.6) País: España.
- 25.1.7) Teléfono: +34 913491319.
- 25.1.8) Fax: +34 913491441.
- 25.1.9) Correo electrónico: tribunal_recursos.contratos@minhap.es
26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-035904. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (2 de agosto de 2022).
28. Fecha de envío del anuncio: 2 de agosto de 2022.
- Zaragoza, 2 de agosto de 2022.- Presidenta de la Confederación Hidrográfica del Ebro, María Dolores Pascual Vallés.

ID: A220032343-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24856 *Anuncio de licitación de: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Objeto: Nuevos accesos, tratamiento y protección exterior de la conducción de acero en presión entre los P.K. 4494 y 20750 del Canal de Terreu Hu/Ilche. Expediente: 057/22-OB.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q5017001H.
- 1.3) Dirección: Pº Sagasta 24-28.
- 1.4) Localidad: Zaragoza.
- 1.5) Provincia: Zaragoza.
- 1.6) Código postal: 50071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES243.
- 1.9) Teléfono: 976711000.
- 1.10) Fax: 976711046.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@chebro.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.chebro.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=84jF30RpfUI%3D>

2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=m5lqgG%2F50J%2Bmq21uxhbaVQ%3D%3D

3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 3.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

5. Códigos CPV: 45442120 (Trabajos de pintura y aplicación de recubrimiento protector de estructuras).

6. Lugar del emplazamiento principal de las obras: ES241.

7. Descripción de la licitación: Nuevos accesos, tratamiento y protección exterior de la conducción de acero en presión entre los P.K. 4494 y 20750 del Canal de Terreu Hu/Ilche.

8. Valor estimado: 481.660,74 euros.

9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.

10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 6 meses.

11. Condiciones de participación:

- 11.3) Situación personal:
 - 11.3.1) Capacidad de obrar.

- 11.3.2) No prohibición para contratar.
- 11.3.3) No estar incurso en incompatibilidades.
- 11.3.4) Cumplimiento con las obligaciones con la Seguridad Social.
- 11.3.5) Cumplimiento con las obligaciones tributarias.
- 11.3.6) Para las empresas extranjeras, declaración de sometimiento a la legislación española..
- 11.3.7) Registro de empresa acreditada de construcción.
- 11.4) Situación económica y financiera:
 - 11.4.1) Seguro de indemnización (conforme al punto 15.3.1 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.4.2) Cifra anual de negocio (conforme al punto 15.3.1 del cuadro de características del PCAP).
- 11.5) Situación técnica y profesional:
 - 11.5.1) Trabajos realizados (conforme al punto 15.3.2 del cuadro de características del PCAP).
 - 11.5.2) Técnicos o unidades técnicas (conforme al punto 15.3.2 del cuadro de características del PCAP).
- 12. Tipo de procedimiento: Abierto.
- 17. Condiciones de ejecución del contrato:
 - 17.1) Consideraciones tipo social (aplicación de medidas para prevenir la siniestralidad laboral).
 - 17.2) Consideraciones de tipo ambiental (promoción y reciclado de productos y uso de envases reutilizables).
- 18. Criterios de adjudicación:
 - 18.1) Otros criterios cuantificables automáticamente (Ponderación: 51%).
 - 18.2) Precio (Ponderación: 51%).
 - 18.3) 1 Solución técnica de la oferta 2 Programa de trabajo (Ponderación: 49%).
- 19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 12:00 horas del 30 de agosto de 2022.
- 20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:
 - 20.1) Dirección: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Ebro. Pº Sagasta 24-28. 50071 Zaragoza, España.
- 21. Apertura de ofertas:
 - 21.1) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: 2 meses.
 - 21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:
 - 21.2.1) Apertura sobre administrativa: 1 de septiembre de 2022 a las 09:30. Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta, 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.2.2) Apertura sobre oferta económica: 29 de septiembre de 2022 a las 12:30. Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta 24-28 - 50071 Zaragoza, España.
 - 21.2.3) Apertura sobre oferta técnica: 8 de septiembre de 2022 a las 09:30. Sala Virtual de Contratación. Paseo Sagasta, 24-28 - 50071 Zaragoza,

España.

21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:

21.3.1) Apertura sobre administrativa: Privado.

21.3.2) Apertura sobre oferta económica: Público.

21.3.3) Apertura sobre oferta técnica: Público.

22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.

23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:

23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.

23.3) Se aceptará facturación electrónica.

25. Procedimientos de recurso:

25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

25.1.1) Nombre: Confederación Hidrográfica del Ebro.

25.1.2) Dirección: Pº Sagasta 24-28.

25.1.3) Localidad: Zaragoza.

25.1.5) Código postal: 50071.

25.1.6) País: España.

25.1.7) Teléfono: +34 976711000.

28. Fecha de envío del anuncio: 3 de agosto de 2022.

Zaragoza, 3 de agosto de 2022.- Presidenta de la Confederación Hidrográfica del Ebro, María Dolores Pascual Vallés.

ID: A220032347-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24857 *Anuncio de formalización de contratos de: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Tajo. Objeto: Contratación de los servicios de coordinación de la seguridad y salud en la zona 2ª de explotación de la Confederación Hidrográfica del Tajo. Expediente: 21DT0158/NE.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Tajo.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2817005H.
- 1.3) Dirección: Avda. de Portugal 81.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915350500.
- 1.10) Fax: 914700304.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@chtajo.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.chtajo.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=FBhQfXIR%2BpQ%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

4. Códigos CPV: 71317210 (Servicios de consultoría en salud y seguridad).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES300.

6. Descripción de la licitación: Contratación de los servicios de coordinación de la seguridad y salud en la zona 2ª de explotación de la Confederación Hidrográfica del Tajo.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Documentación para la valoración de los criterios objetivos evaluables de forma automática (Ponderación: 51%).
- 9.2) Documentación para la valoración de los criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor (Ponderación: 49%).

10. Fecha de adjudicación: 1 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 19.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 14.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: INVENIO, CONSULTORES INGENIEROS, S.L.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B06510465.
- 12.3) Dirección: Serranía de los Caballeros 1, 2ªA .
- 12.4) Localidad: Mérida.
- 12.6) Código postal: 06800.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 128.200,00 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 179.531,96 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 0,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:

- 16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
 - 16.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
 - 16.1.2) Dirección: Avda. General Perón, nº 38 planta 8.
 - 16.1.3) Localidad: Madrid.
 - 16.1.5) Código postal: 28020.
 - 16.1.6) País: España.
 - 16.1.9) Correo electrónico: tribunal_recursos.Contratos@minhafp.es
- 16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:
 - 16.4.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
 - 16.4.2) Dirección: Avda. General Perón, nº 38 planta 8.
 - 16.4.3) Localidad: Madrid.
 - 16.4.5) Código postal: 28020.
 - 16.4.6) País: España.
 - 16.4.9) Correo electrónico: tribunal_recursos.Contratos@minhafp.es

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2021-711142. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (13 de diciembre de 2021).
- 17.2) ID: 2021/S 245-645542. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (17 de diciembre de 2021).
- 17.3) ID: 2021-711142. Anuncio de Licitación publicado en BOE (22 de diciembre de 2021).
- 17.4) ID: 2022-046249. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Presidente, Antonio Yáñez Ciudad.

ID: A220032348-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24858 *Anuncio de formalización de contratos de: Comité Ejecutivo de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla. Objeto: Suministro de tubería de fundición dúctil para la renovación del Ramal de Guardamar(AC/GUARDAMAR) C.P. 03. Expediente: S-11/21-03.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Comité Ejecutivo de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q3017002A.
- 1.3) Dirección: Mayor, 1.
- 1.4) Localidad: Cartagena.
- 1.5) Provincia: Murcia.
- 1.6) Código postal: 30201.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES620.
- 1.9) Teléfono: 968320014.
- 1.10) Fax: 968320224.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@mct.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.mct.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=APhUgYQcJXw%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

4. Códigos CPV: 44163000 (Tuberías y accesorios).

5. Lugar principal de entrega de los suministros: ES620.

6. Descripción de la licitación: Suministro de tubería de fundición dúctil para la renovación del Ramal de Guardamar(AC/GUARDAMAR) C.P. 03.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación: PRECIO (Ponderación: 100%).

10. Fecha de adjudicación: 12 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 2.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: BIWATER IBERIA S.L.U.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B06960371.
- 12.3) Dirección: Polígono Industrial Oeste, Avenida de las Américas 16 Módulo 6, Alcantarilla .
- 12.4) Localidad: Murcia.
- 12.6) Código postal: 30820.

- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 353.430,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Comité Ejecutivo de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla.
- 16.1.2) Dirección: Mayor, 1.
- 16.1.3) Localidad: Cartagena.
- 16.1.5) Código postal: 30201.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.8) Fax: 968320014.
- 16.1.9) Correo electrónico: contratacion@mct.es

16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:

- 16.4.1) Nombre: Comité Ejecutivo de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla.
- 16.4.2) Dirección: Mayor, 1.
- 16.4.3) Localidad: Cartagena.
- 16.4.5) Código postal: 30201.
- 16.4.6) País: España.
- 16.4.8) Fax: 968320014.
- 16.4.9) Correo electrónico: contratacion@mct.es

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2021-718192. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (14 de diciembre de 2021).
- 17.2) ID: 2021/S 245-643832. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (17 de diciembre de 2021).
- 17.3) ID: 2021-718192. Anuncio de Licitación publicado en BOE (23 de diciembre de 2021).
- 17.4) ID: 2022-053936. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Cartagena, 8 de agosto de 2022.- Delegada del Gobierno- Presidenta,
Francisca Baraza Martínez.

ID: A220032414-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24859 *Anuncio de formalización de contratos de: Comité Ejecutivo de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla. Objeto: Servicio de mantenimiento y reparación de las instalaciones electromecánicas del Área de Explotación. Años 2023-2025. (VA/VARIOS). Expediente: V-10/21-11.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Comité Ejecutivo de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q3017002A.
- 1.3) Dirección: Mayor, 1.
- 1.4) Localidad: Cartagena.
- 1.5) Provincia: Murcia.
- 1.6) Código postal: 30201.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES620.
- 1.9) Teléfono: 968320014.
- 1.10) Fax: 968320224.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@mct.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.mct.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=APhUgYQcJXw%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Medio Ambiente.

4. Códigos CPV: 50532000 (Servicios de reparación y mantenimiento de maquinaria eléctrica, aparatos y equipo asociado), 50511000 (Servicios de reparación y mantenimiento de bombas) y 50531300 (Servicios de reparación y mantenimiento de compresores).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES620.

6. Descripción de la licitación: Servicio de mantenimiento y reparación de las instalaciones electromecánicas del Área de Explotación. Años 2023-2025. (VA/VARIOS).

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Criterio 1: Utilización de vehículos y maquinaria, destinados a la ejecución del servicio, que utilicen combustibles (Ponderación: 10%).
- 9.2) Criterio 2: Disponibilidad horaria (Ponderación: 10%).
- 9.3) Criterio 3: Disminución en el tiempo de respuesta (Ponderación: 10%).
- 9.4) Precio (Ponderación: 70%).
- 9.5) Metodología (Ponderación: 50%).
- 9.6) Propuesta técnica y alcance de la prestación que garanticen la mejor calidad del servicio (Ponderación: 50%).

10. Fecha de adjudicación: 12 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 2.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: UTE EPPA-PULIDO MANTENIMIENTO MCT 2022.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B30816482.
- 12.3) Dirección: calle Cartagena de Indias 3, bajo del Barrio del Peral. Cartagena.
- 12.4) Localidad: Murcia.
- 12.6) Código postal: 30300.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 2.429.512,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Comité Ejecutivo de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla.
- 16.1.2) Dirección: Mayor, 1.
- 16.1.3) Localidad: Cartagena.
- 16.1.5) Código postal: 30201.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.8) Fax: 968320014.
- 16.1.9) Correo electrónico: contratacion@mct.es

16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:

- 16.4.1) Nombre: Comité Ejecutivo de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla.
- 16.4.2) Dirección: Mayor, 1.
- 16.4.3) Localidad: Cartagena.
- 16.4.5) Código postal: 30201.
- 16.4.6) País: España.
- 16.4.8) Fax: 968320014.
- 16.4.9) Correo electrónico: contratacion@mct.es

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2021-746821. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (15 de diciembre de 2021).
- 17.2) ID: 2021/S 246-650209. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (20 de diciembre de 2021).
- 17.3) ID: 2021-746821. Anuncio de Licitación publicado en BOE (23 de diciembre de 2021).
- 17.4) ID: 2022-053978. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Cartagena, 8 de agosto de 2022.- Delegada del Gobierno- Presidenta,

Francisca Baraza Martínez.

ID: A220032415-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE

24860 *Anuncio de licitación de: Dirección del Museo Nacional del Prado. Objeto: Servicio de montaje y desmontaje de la exposición temporal "Guido Reni y la España del Siglo de Oro". Expediente: 22CA0276.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Dirección del Museo Nacional del Prado.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2828018H.
- 1.3) Dirección: Ruíz de Alarcón 23.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28014.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 913302372.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@museodelprado.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.museodelprado.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=CaosxWD1L9g%3D>

2. Lugar principal de prestación de los servicios: ES300.

3. Descripción de la licitación: Servicio de montaje y desmontaje de la exposición temporal "Guido Reni y la España del Siglo de Oro" (CPV: 79950000).

5. Tipo de procedimiento: Abierto.

6. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 14:00 horas del 9 de septiembre de 2022.

Madrid, 3 de agosto de 2022.- Directora Adjunta de Administración, Marina Chinchilla Gómez.

ID: A220032395-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE

24861 *Anuncio de formalización de contratos de: Dirección General de Bellas Artes. Objeto: Obras de reparación de la cubierta del Conventual Santiaguista de Calera de León (Badajoz). Expediente: 2022C1AJ0618.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Dirección General de Bellas Artes.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2800239B.
- 1.3) Dirección: Plaza del Rey 1.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28004.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: +34 917017262.
- 1.11) Correo electrónico: secretaria.bellasartes@cultura.gob.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=W9sYtUmsBgGXQV0WE7IYPw%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Cultura.

4. Códigos CPV: 45000000 (Trabajos de construcción).

5. Lugar del emplazamiento principal de las obras: ES431.

6. Descripción de la licitación: Obras de reparación de la cubierta del Conventual Santiaguista de Calera de León (Badajoz).

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Negociado sin publicidad acelerado.

10. Fecha de adjudicación:

- 10.1) Contrato 2022C1AJ0618: 26 de junio de 2022.
- 10.2) Contrato 2022C1AJ0618: 26 de junio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Contrato 2022C1AJ0618:
 - 11.1.1) Número de ofertas recibidas: 1.
 - 11.1.2) Número de ofertas recibidas de PYMES: 1.

- 11.2) Contrato 2022C1AJ0618:
 - 11.2.1) Número de ofertas recibidas: 1.
 - 11.2.2) Número de ofertas recibidas de PYMES: 1.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Contrato 2022C1AJ0618:
 - 12.1.1) Nombre: CONSTRUCCIONES Y RESTAURACIONES OLIVENZA S.L.

12.1.2) Número de identificación fiscal: B06315519.

12.1.7) País: España.

12.1.13) El adjudicatario es una PYME.

12.2) Contrato 2022C1AJ0618:

12.2.1) Nombre: TECNOLOGÍA DEL HABITAT, LA ARQUITECTURA Y EL URBANISMO THAU S.L.

12.2.2) Número de identificación fiscal: B06471692.

12.2.7) País: España.

12.2.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

13.1) Contrato 2022C1AJ0618:

13.1.1) Valor de la oferta seleccionada: 595.000,00 euros.

13.2) Contrato 2022C1AJ0618:

13.2.1) Valor de la oferta seleccionada: 36.532,00 euros.

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- El Director General de Bellas Artes, Isaac Sastre de Diego.

ID: A220032396-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

24862 *Anuncio de formalización de contratos de: Dirección General de la Entidad Pública Empresarial RED.ES. Objeto: Servicio de Soporte Técnico Avanzado para la Gestión y Operación de Infraestructuras de red de RedIRIS. Expediente: 107/21-RI.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Dirección General de la Entidad Pública Empresarial RED.ES.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2891006E.
- 1.3) Dirección: Plaza Manuel Gómez Moreno s/n.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28020.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: +34 912127620.
- 1.10) Fax: +34 912016371.
- 1.11) Correo electrónico: sg.contratacion@red.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.red.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=YzklnnbkpHw%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.

4. Códigos CPV: 72315000 (Servicios de gestión de redes de datos y servicios de apoyo), 71356000 (Servicios técnicos), 71356300 (Servicios de apoyo técnico) y 72250000 (Servicios de sistemas y apoyo).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES300.

6. Descripción de la licitación: Servicio de Soporte Técnico Avanzado para la Gestión y Operación de Infraestructuras de red de RedIRIS.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Criterios cuantificables por fórmula (Ponderación: 85%).
- 9.2) Criterios juicio de valor (Ponderación: 15%).

10. Fecha de adjudicación: 7 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 3.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 0.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: SATEC, SISTEMAS AVANZADOS DE TECNOLOGÍA, S.A.
- 12.2) Número de identificación fiscal: A33117995.

- 12.3) Dirección: avenida de Europa, número 34.
- 12.4) Localidad: Madrid.
- 12.6) Código postal: 28023.
- 12.7) País: España.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 173.774,60 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Entidad Pública Empresarial RED.ES.
- 16.1.2) Dirección: Plaza Manuel Gómez Moreno s/n Edificio Bronce.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28020.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.9) Correo electrónico: sg.contratacion@red.es
- 16.1.10) Dirección de internet: <https://licitacion.red.es>

16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:

- 16.4.1) Nombre: Entidad Pública Empresarial RED.ES.
- 16.4.2) Dirección: Plaza Manuel Gómez Moreno s/n Edificio Bronce.
- 16.4.3) Localidad: Madrid.
- 16.4.5) Código postal: 28020.
- 16.4.6) País: España.
- 16.4.9) Correo electrónico: sg.contratacion@red.es
- 16.4.10) Dirección de internet: <https://licitacion.red.es>

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2022-597348. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (30 de marzo de 2022).
- 17.2) ID: 2022/S 066-174504. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (4 de abril de 2022).
- 17.3) ID: 2022-597348. Anuncio de Licitación publicado en BOE (5 de abril de 2022).
- 17.4) ID: 2022-736584. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (11 de mayo de 2022).
- 17.5) ID: 2022/S 094-260410. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (16 de mayo de 2022).
- 17.6) ID: 2022-052252. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Director General, Alberto Martínez Lacambra.

ID: A220032360-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

24863 *Anuncio de formalización de contratos de: Dirección General de la Entidad Pública Empresarial RED.ES. Objeto: Suministro de armarios de carga para centros educativos de Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Ceuta, Extremadura, Galicia, Madrid, Melilla, Murcia y País Vasco. Expediente: 020/22-SP.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Dirección General de la Entidad Pública Empresarial RED.ES.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2891006E.
- 1.3) Dirección: Plaza Manuel Gómez Moreno s/n.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28020.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: +34 912127620.
- 1.10) Fax: +34 912016371.
- 1.11) Correo electrónico: sg.contratacion@red.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.red.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=YzklnnbkpHw%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Infraestructuras.

4. Códigos CPV: 30200000 (Equipo y material informático).

5. Lugar principal de entrega de los suministros: ES300.

6. Descripción de la licitación: Suministro de armarios de carga para centros educativos de Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Ceuta, Extremadura, Galicia, Madrid, Melilla, Murcia y País Vasco.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación: Criterios cuantificables por fórmula (Ponderación: 100%).

10. Fecha de adjudicación: 19 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 8.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 0.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: INUSUAL COMUNICACIÓN INNOVADORA, S.L.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B84008259.
- 12.3) Dirección: Polígono De Pocomaco, número 89.

- 12.4) Localidad: A Coruña.
- 12.6) Código postal: 15190.
- 12.7) País: España.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 7.898.257,05 euros.

15. Información sobre fondos de la Unión Europea: Proyecto o programa financiado por fondos de la Unión Europea. Programas de financiación: La financiación de este proyecto se realiza, en todo o en parte, con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) 2014-2020, en concreto al Programa Operativo Plurirregional de España (POPE).

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Entidad Pública Empresarial RED.ES.
- 16.1.2) Dirección: Plaza Manuel Gómez Moreno s/n Edificio Bronce.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28020.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.9) Correo electrónico: sg.contratacion@red.es
- 16.1.10) Dirección de internet: <https://licitacion.red.es>

16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:

- 16.4.1) Nombre: Entidad Pública Empresarial RED.ES.
- 16.4.2) Dirección: Plaza Manuel Gómez Moreno s/n Edificio Bronce.
- 16.4.3) Localidad: Madrid.
- 16.4.5) Código postal: 28020.
- 16.4.6) País: España.
- 16.4.9) Correo electrónico: sg.contratacion@red.es
- 16.4.10) Dirección de internet: <https://licitacion.red.es>

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2022-743453. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (12 de mayo de 2022).
- 17.2) ID: 2022/S 095-261624. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (17 de mayo de 2022).
- 17.3) ID: 2022-743453. Anuncio de Licitación publicado en BOE (19 de mayo de 2022).
- 17.4) ID: 2022-053003. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Director General, Alberto Martínez Lacambra.

ID: A220032389-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE SANIDAD

24864 *Anuncio de formalización de contratos de: Secretaría de Estado de Sanidad. Objeto: Servicio de desarrollo de herramientas de vigilancia entomológica de implantación en España en base a la ciencia ciudadana, validada por estudios de campo que se combine con la vigilancia y control de las enfermedades transmitidas por mosquitos. Expediente: 202150PN0001.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Secretaría de Estado de Sanidad.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2827001E.
- 1.3) Dirección: Paseo del Prado, 18-20.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28014.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915961390.
- 1.11) Correo electrónico: sgagep@sanidad.gob.es
- 1.12) Dirección principal: <https://www.sanidad.gob.es/>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=FcP8OcY2cgwBPRBxZ4nJ%2Fg%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Sanidad.

4. Códigos CPV: 73000000 (Servicios de investigación y desarrollo y servicios de consultoría conexos).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES300.

6. Descripción de la licitación: Servicio de desarrollo de herramientas de vigilancia entomológica de implantación en España en base a la ciencia ciudadana, validada por estudios de campo que se combine con la vigilancia y control de las enfermedades transmitidas por mosquitos.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación:

- 7.1) Tipo: Negociado sin publicidad.
- 7.2) Justificación:
 - 7.2.1) Proveedor único por razones técnicas.
- 7.3) Explicación: Contrato adjudicado de conformidad con el artículo 168 a) 2.º de la Ley de Contratos del Sector Público: procedimiento negociado sin publicidad por exclusividad.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Criterios sobre metodología propuesta (Ponderación: 12%).
- 9.2) Precio (Ponderación: 60%).
- 9.3) Referencias Técnicas (Ponderación: 28%).

10. Fecha de adjudicación: 21 de abril de 2022.
11. Ofertas recibidas:
 - 11.1) Número de ofertas recibidas: 1.
 - 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 0.
12. Adjudicatarios:
 - 12.1) Nombre: AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS, M.P.
 - 12.2) Número de identificación fiscal: Q2818002D.
 - 12.3) Dirección: Serrano 117.
 - 12.4) Localidad: Madrfid.
 - 12.7) País: España.
13. Valor de las ofertas:
 - 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 991.735,54 euros.
 - 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 991.735,54 euros.
 - 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 991.735,54 euros.
15. Información sobre fondos de la Unión Europea: Proyecto o programa financiado por fondos de la Unión Europea. Programas de financiación: 310A.
16. Procedimientos de recurso:
 - 16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
 - 16.1.1) Nombre: Tribunal Adminiswtrativo Central de Recursos Contractuales
 - 16.1.2) Dirección: General Peron 38.
 - 16.1.3) Localidad: Madrid.
 - 16.1.5) Código postal: 28071.
 - 16.1.6) País: España.
 - 16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:
 - 16.4.1) Nombre: Tribunal Adminiswtrativo Central de Recursos Contractuales
 - 16.4.2) Dirección: General Peróin 38.
 - 16.4.3) Localidad: Madrfid.
 - 16.4.5) Código postal: 28071.
 - 16.4.6) País: España.
17. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-052484. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).
18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Secretaria de Estado de Sanidad, Silvia Calzón Fernández.

ID: A220032372-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE SANIDAD

24865 *Anuncio de formalización de contratos de: Secretaría General de Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud. Objeto: Servicio de gestión y seguimiento de servicios de desarrollo en el ámbito de las aplicaciones del Sistema Nacional de Salud del Ministerio de Sanidad. PRTR. Expediente: 202150PN0002.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Secretaría General de Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2827001E.
- 1.3) Dirección: Paseo del Prado, 18.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28014.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915964301.
- 1.11) Correo electrónico: sgsdii@sanidad.gob.es
- 1.12) Dirección principal: <https://www.sanidad.gob.es/>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=ohXKmlA%2FUuTnSoTX3z%2F7wA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Sanidad.

4. Códigos CPV: 72000000 (Servicios TI: consultoría, desarrollo de software, Internet y apoyo).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES300.

6. Descripción de la licitación: Servicio de gestión y seguimiento de servicios de desarrollo en el ámbito de las aplicaciones del Sistema Nacional de Salud del Ministerio de Sanidad. PRTR.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación:

- 7.1) Tipo: Negociado sin publicidad.
- 7.2) Justificación:
 - 7.2.1) No se ha presentado ninguna oferta a un procedimiento abierto.
- 7.3) Explicación: Procedimiento negociado sin publicidad por no haberse presentado ninguna oferta a un procedimiento abierto. Artículo 168.a) 1.º Ley 9/2017, de 9 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Certificaciones oficiales del equipo de trabajo (Ponderación: 4%).
- 9.2) Precio (Ponderación: 40%).
- 9.3) Titulaciones del equipo de trabajo (Ponderación: 7%).

- 9.4) Calidad de la solución técnica (Ponderación: 20%).
- 9.5) Calidad del equipo de trabajo. Experiencia del equipo de trabajo (Ponderación: 24%).
- 9.6) Calidad del equipo de trabajo. Organización del equipo de trabajo (Ponderación: 5%).
10. Fecha de adjudicación: 23 de junio de 2022.
11. Ofertas recibidas:
- 11.1) Número de ofertas recibidas: 1.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 0.
12. Adjudicatarios:
- 12.1) Nombre: TECNILÓGICA ECOSISTEMAS, SAU.
- 12.2) Número de identificación fiscal: A28963767.
- 12.3) Dirección: Parque empresarial La Finca, 1 Bloque 2.
- 12.4) Localidad: Pozuelo de Alarcón.
- 12.6) Código postal: 28223.
- 12.7) País: España.
13. Valor de las ofertas:
- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 529.408,00 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 529.408,00 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 529.408,00 euros.
15. Información sobre fondos de la Unión Europea: Proyecto o programa financiado por fondos de la Unión Europea. Programas de financiación: Modernización de las administraciones públicas.
16. Procedimientos de recurso:
- 16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
- 16.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- 16.1.2) Dirección: Avda. General Perón, 38.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28020.
- 16.1.6) País: España.
- 16.4) Servicio del que se puede obtener información sobre el procedimiento de recurso:
- 16.4.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- 16.4.2) Dirección: Avda. General Perón, 38.
- 16.4.3) Localidad: Madrid.
- 16.4.5) Código postal: 28020.
- 16.4.6) País: España.
17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:
- 17.1) ID: 2022-892284. Envío de Anuncio de Transparencia Previa Voluntaria al DOUE (24 de junio de 2022).
- 17.2) ID: 2022/S 123-350841. Publicación del Anuncio de Transparencia Previa Voluntaria al DOUE (29 de junio de 2022).
- 17.3) ID: 2022-052577. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Secretario General de Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud, Juan Fernando Muñoz Montalvo.

ID: A220032376-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

24866 *Anuncio de formalización de contratos de: Presidencia de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, M.P. Objeto: Suministro e instalación de un equipo de resonancia magnética nuclear con imán permanente, con celda de flujo continuo para seguimiento de reacciones destinado al Instituto de Investigaciones Químicas de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, M.P. Expediente: 29786/22.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Presidencia de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, M.P.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2818002D.
- 1.3) Dirección: c/ Serrano 117.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28006.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.9) Teléfono: 915681781.
- 1.10) Fax: 915681813.
- 1.11) Correo electrónico: soia@csic.es
- 1.12) Dirección principal: <http://www.csic.es>
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=XLXk9EyEnmY%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Investigación, Desarrollo e Innovación.

4. Códigos CPV: 38433000 (Espectrómetros).

5. Lugar principal de entrega de los suministros: ES618.

6. Descripción de la licitación: Suministro e instalación de un equipo de resonancia magnética nuclear con imán permanente, con celda de flujo continuo para seguimiento de reacciones destinado al Instituto de Investigaciones Químicas de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, M.P.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Mejoras y/o aportaciones adicionales evaluables mediante fórmula (Ponderación: 6%).
- 9.2) Oferta económica (Ponderación: 67%).
- 9.3) Plazo de garantía (Ponderación: 10%).
- 9.4) Calidad del equipamiento (Ponderación: 5%).
- 9.5) Innovación tecnológica del suministro (Ponderación: 2%).
- 9.6) Mejoras y/o aportaciones adicionales evaluables mediante juicio de valor (Ponderación: 10%).

10. Fecha de adjudicación: 7 de julio de 2022.
11. Ofertas recibidas:
 - 11.1) Número de ofertas recibidas: 2.
 - 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 1.
12. Adjudicatarios:
 - 12.1) Nombre: Izasa Scientific S.L.U.
 - 12.2) Número de identificación fiscal: B66350281.
 - 12.7) País: España.
13. Valor de las ofertas:
 - 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 100.000,00 euros.
 - 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 122.000,00 euros.
 - 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 100.000,00 euros.
15. Información sobre fondos de la Unión Europea: Proyecto o programa financiado por fondos de la Unión Europea. Programas de financiación: Actuación cofinanciada con Fondo FEDER referencia: IE19_298 CSIC-IIQ.
16. Procedimientos de recurso:
 - 16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
 - 16.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
 - 16.1.2) Dirección: Avenida General Perón 38, 8ª planta.
 - 16.1.3) Localidad: Madrid.
 - 16.1.5) Código postal: 28006.
 - 16.1.6) País: España.
 - 16.1.7) Teléfono: 913491441.
 - 16.1.8) Fax: 913491319.
 - 16.1.9) Correo electrónico: tribunal_recursos.contratos@hacienda.gob.es
17. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-762599. Anuncio de Licitación publicado en BOE (1 de junio de 2022).
18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Por delegación de competencias de la Presidencia de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, M.P. (Resolución de 21 de enero de 2021, BOE de 28 de enero de 2021), el Secretario General, Ignacio Gutiérrez Llano.

ID: A220032330-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24867 *Anuncio de formalización de contratos de: Subdirección General de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Objeto: Servicio de información y control de acceso a instalaciones del edificio sede del MISSM en la calle Agustín de Betancourt, 19 de Madrid. Expediente: 202201000055.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Subdirección General de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- 1.2) Número de identificación fiscal: S2801449F.
- 1.3) Dirección: Paseo de la Castellana nº 63.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28071.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion@inclusion.gob.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=0NdEgbv2eyCXQV0WE7IYPw%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Política Exterior.

4. Códigos CPV: 98341120 (Servicios de portería) y 79992000 (Servicios de recepción).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES.

6. Descripción de la licitación: Servicio de información y control de acceso a instalaciones del edificio sede del MISSM en la calle Agustín de Betancourt, 19 de Madrid.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto simplificado.

9. Criterios de adjudicación: Oferta económica (Ponderación: 100%).

10. Fecha de adjudicación: 4 de agosto de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 12.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 12.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: PRACON MADRID.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B86039203.
- 12.7) País: España.

12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

13.1) Valor de la oferta seleccionada: 22.168,44 euros.

13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 29.565,90 euros.

13.3) Valor de la oferta de menor coste: 0,00 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

16.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

16.1.2) Dirección: Avda General Perón nº 38.

16.1.3) Localidad: Madrid.

16.1.5) Código postal: 28071.

16.1.6) País: España.

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Subdirectora General de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria , M^a Jose Hita Ugena.

ID: A220032333-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24868 *Anuncio de formalización de contratos de: TGSS-Dirección provincial de A Coruña. Objeto: Servicios de porteo y apoyo en el edificio sede de la DPTGSS de A Coruña, en la OSS de en Santiago y en las Admones. de la S.S. nº 15/03 (Carballo) y 15/04 (Ferrol), así como el transporte de documentación, material de oficina, informático y mobiliario entre los centros de trabajo dependientes de la DPTGSS de A Coruña, desde el 01/09/2022 hasta el 31/08/2023. Expediente: 15-PA2022/032.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: TGSS-Dirección provincial de A Coruña.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q1519004D.
- 1.3) Dirección: C/ Cristino Alvarez, 1 - 5º.
- 1.4) Localidad: A Coruña.
- 1.5) Provincia: A Coruña.
- 1.6) Código postal: 15008.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES111.
- 1.9) Teléfono: +34 881909202.
- 1.11) Correo electrónico: ssgg-patrimonio.tgss-a-coruna.dp@seg-social.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=cZGqjNygtoQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Gestión y Administración de la Seguridad Social.

4. Códigos CPV: 63100000 (Servicios de carga, descarga y almacenamiento) y 60100000 (Servicios de transporte por carretera).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES111.

6. Descripción de la licitación: Servicios de porteo y apoyo en el edificio sede de la DPTGSS de A Coruña, en la OSS de en Santiago y en las Admones. de la S.S. nº 15/03 (Carballo) y 15/04 (Ferrol), así como el transporte de documentación, material de oficina, informático y mobiliario entre los centros de trabajo dependientes de la DPTGSS de A Coruña, desde el 01/09/2022 hasta el 31/08/2023.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Bolsa de horas (Ponderación: 10%).
- 9.2) Precio (Ponderación: 80%).
- 9.3) Vehículos a utilizar (Ponderación: 10%).

10. Fecha de adjudicación: 6 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 3.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 2.
- 11.5) Número de ofertas recibidas por vía electrónica: 3.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: ANDANZA EMPLEA S.L.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 72.433,50 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 79.695,00 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 72.433,50 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Tribunal Central de Recursos Contractuales.
- 16.1.2) Dirección: Avenida General Perón, 38, planta 8.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28020.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.7) Teléfono: +34 913491319.
- 16.1.9) Correo electrónico: tribunal_recursos.contratos@hacienda.gob.es

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2022-700131. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (29 de abril de 2022).
- 17.2) ID: 2022/S 087-236397. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (4 de mayo de 2022).
- 17.3) ID: 2022-700131. Anuncio de Licitación publicado en BOE (13 de mayo de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

A Coruña, 8 de agosto de 2022.- Director Provincial de la TGSS de A Coruña,
Miguel Planas Roca.

ID: A220032349-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24869 *Anuncio de formalización de contratos de: TGSS-Dirección provincial de A Coruña. Objeto: Servicios de porteo y apoyo en el edificio sede de la DPTGSS de A Coruña, en la OSS de en Santiago y en las Admones. de la S.S. nº 15/03 (Carballo) y 15/04 (Ferrol), así como el transporte de documentación, material de oficina, informático y mobiliario entre los centros de trabajo dependientes de la DPTGSS de A Coruña, desde el 01/09/2022 hasta el 31/08/2023. Expediente: 15-PA2022/032.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: TGSS-Dirección provincial de A Coruña.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q1519004D.
- 1.3) Dirección: C/ Cristino Alvarez, 1 - 5º.
- 1.4) Localidad: A Coruña.
- 1.5) Provincia: A Coruña.
- 1.6) Código postal: 15008.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES111.
- 1.9) Teléfono: +34 881909202.
- 1.11) Correo electrónico: ssgg-patrimonio.tgss-a-coruna.dp@seg-social.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=cZGqjNygtoQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Gestión y Administración de la Seguridad Social.

4. Códigos CPV: 63100000 (Servicios de carga, descarga y almacenamiento) y 60100000 (Servicios de transporte por carretera).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES111.

6. Descripción de la licitación: Servicios de porteo y apoyo en el edificio sede de la DPTGSS de A Coruña, en la OSS de en Santiago y en las Admones. de la S.S. nº 15/03 (Carballo) y 15/04 (Ferrol), así como el transporte de documentación, material de oficina, informático y mobiliario entre los centros de trabajo dependientes de la DPTGSS de A Coruña, desde el 01/09/2022 hasta el 31/08/2023.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Bolsa de horas (Ponderación: 10%).
- 9.2) Precio (Ponderación: 80%).
- 9.3) Vehículos a utilizar (Ponderación: 10%).

10. Fecha de adjudicación: 6 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 3.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 2.
- 11.5) Número de ofertas recibidas por vía electrónica: 3.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: ANDANZA EMPLEA S.L.
- 12.3) Dirección: Calle Carmen, 8.
- 12.4) Localidad: Ciudad Real.
- 12.6) Código postal: 13003.
- 12.7) País: España.
- 12.13) El adjudicatario es una PYME.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 72.433,50 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 79.695,00 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 72.433,50 euros.

16. Procedimientos de recurso:

16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

- 16.1.1) Nombre: Tribunal Central de Recursos Contractuales.
- 16.1.2) Dirección: Avenida General Perón, 38, planta 8.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28020.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.7) Teléfono: +34 913491319.
- 16.1.9) Correo electrónico: tribunal_recursos.contratos@hacienda.gob.es

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2022-700131. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (29 de abril de 2022).
- 17.2) ID: 2022/S 087-236397. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (4 de mayo de 2022).
- 17.3) ID: 2022-700131. Anuncio de Licitación publicado en BOE (13 de mayo de 2022).
- 17.4) ID: 2022-051698. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

A Coruña, 8 de agosto de 2022.- Director Provincial de la TGSS de A Coruña,
Miguel Planas Roca.

ID: A220032350-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24870 *Anuncio de formalización de contratos de: Gerencia de Informática de la Seguridad Social. Objeto: Servicios informáticos necesarios para el estudio, diseño, desarrollo, instalación y puesta en funcionamiento del nuevo sistema de información de atención al ciudadano (iConsulta), en el marco de la iniciativa 3 del Plan de Digitalización de la Seguridad Social. Expediente: 2021/7205.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: Gerencia de Informática de la Seguridad Social.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q2802407C.
- 1.3) Dirección: Doctor Tolosa Latour s/n.
- 1.4) Localidad: Madrid.
- 1.5) Provincia: Madrid.
- 1.6) Código postal: 28041.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES300.
- 1.11) Correo electrónico: contratacion.giss-sscc.informatica@seg-social.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=vKL2qkqSumYQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Gestión y Administración de la Seguridad Social.

4. Códigos CPV: 72000000 (Servicios TI: consultoría, desarrollo de software, Internet y apoyo).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES300.

6. Descripción de la licitación: Servicios informáticos necesarios para el estudio, diseño, desarrollo, instalación y puesta en funcionamiento del nuevo sistema de información de atención al ciudadano (iConsulta), en el marco de la iniciativa 3 del Plan de Digitalización de la Seguridad Social.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto.

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Ahorro sobre techo presupuestario a tanto alzado (Ponderación: 51%).
- 9.2) Planificación del servicio (Ponderación: 7.35%).
- 9.3) Propuesta detallada de la carga automatizada y consulta de contenidos (Ponderación: 14.7%).
- 9.4) Propuesta detallada de la gestión y comunicación de cambios de contenido (Ponderación: 14.7%).
- 9.5) Solución técnica ofertada (Ponderación: 12.25%).

10. Fecha de adjudicación: 5 de julio de 2022.

11. Ofertas recibidas:

- 11.1) Número de ofertas recibidas: 1.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 0.

12. Adjudicatarios:

- 12.1) Nombre: INETUM ESPAÑA, S.A.
- 12.2) Número de identificación fiscal: A28855260.
- 12.3) Dirección: C/ María de Portugal,9-11.
- 12.4) Localidad: Madrid.
- 12.6) Código postal: 28050.
- 12.7) País: España.

13. Valor de las ofertas:

- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 721.289,00 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 721.289,00 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 721.289,00 euros.

15. Información sobre fondos de la Unión Europea: Proyecto o programa financiado por fondos de la Unión Europea. Programas de financiación: Código de operación/Proyecto/Iniciativa: C11.I2.

16. Procedimientos de recurso:

- 16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
 - 16.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
 - 16.1.2) Dirección: Avda. General Perón, 38. 8ª planta.
 - 16.1.3) Localidad: Madrid.
 - 16.1.5) Código postal: 28020.
 - 16.1.6) País: España.

17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:

- 17.1) ID: 2021-396298. Envío de Anuncio Previo al DOUE (28 de octubre de 2021).
- 17.2) ID: 2021/S 212-559860. Anuncio Previo publicado en DOUE (2 de noviembre de 2021).
- 17.3) ID: 2022-502118. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (2 de marzo de 2022).
- 17.4) ID: 2022/S 046-119690. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (7 de marzo de 2022).
- 17.5) ID: 2022-502118. Anuncio de Licitación publicado en BOE (9 de marzo de 2022).
- 17.6) ID: 2022-051836. Envío de Anuncio de Formalización al DOUE (8 de agosto de 2022).

18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

Madrid, 8 de agosto de 2022.- Gerente de Informática de la Seguridad Social, Carlos Escudero Rivas.

ID: A220032353-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24871 *Anuncio de licitación de: TGSS-Dirección provincial de Murcia. Objeto: Servicios de conservación y mantenimiento integral de edificios y sus instalaciones, propiedad de la T.G.S.S. de Murcia, con varios criterios cuantificables automáticamente, de 01/12/2022 a 30/11/2024. Expediente: 30-MU2022/041.*

1. Poder adjudicador:
 - 1.1) Nombre: TGSS-Dirección provincial de Murcia.
 - 1.2) Número de identificación fiscal: Q3069010A.
 - 1.3) Dirección: Ortega y Gasset, 7.
 - 1.4) Localidad: MURCIA.
 - 1.5) Provincia: Murcia.
 - 1.6) Código postal: 30009.
 - 1.7) País: España.
 - 1.8) Código NUTS: ES620.
 - 1.9) Teléfono: 968395000.
 - 1.11) Correo electrónico: buzon.tgss-murcia.sergener@seg-social.es
 - 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=Ij6hPe3tf6AQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>
2. Acceso a los pliegos de contratación: Acceso libre, directo, completo y gratuito a los pliegos de la contratación, en https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:detalle_licitacion&idEvl=7IWRiPG7X957h85%2Fpmmsfw%3D%3D
3. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:
 - 3.1) Tipo: Administración General del Estado.
 - 3.2) Actividad principal ejercida: Gestión y Administración de la Seguridad Social.
5. Códigos CPV: 50000000 (Servicios de reparación y mantenimiento), 50413200 (Servicios de reparación y mantenimiento de instalaciones contra incendios), 50500000 (Servicios de reparación y mantenimiento de bombas, válvulas, grifos, contenedores metálicos y maquinaria), 50530000 (Servicios de reparación y mantenimiento de maquinaria), 50700000 (Servicios de reparación y mantenimiento de equipos de edificios) y 50850000 (Servicios de reparación y mantenimiento de mobiliario).
6. Lugar principal de prestación de los servicios: ES620.
7. Descripción de la licitación: Servicios de conservación y mantenimiento integral de edificios y sus instalaciones, propiedad de la T.G.S.S. de Murcia, con varios criterios cuantificables automáticamente, de 01/12/2022 a 30/11/2024.
8. Valor estimado: 852.402,46 euros.
9. Información sobre las variantes: No se aceptarán variantes.
10. Duración del contrato, acuerdo marco o sistema dinámico de adquisición: 24

meses.

11. Condiciones de participación:

11.3) Situación personal:

- 11.3.1) Capacidad de obrar.
- 11.3.2) No estar incurso en incompatibilidades.
- 11.3.3) Cumplimiento con las obligaciones con la Seguridad Social.
- 11.3.4) Cumplimiento con las obligaciones tributarias.
- 11.3.5) O1-3-Servicios de conservación y mantenimiento de bienes inmuebles(igual o superior a 300.000 euros e inferior a 600.000 euros).
- 11.3.6) P1-3-Mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones eléctricas y electrónicas.(igual o superior a 300.000 euros e inferior a 600.000 euros).
- 11.3.7) P2-3-Mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de fontanería, conducciones de agua y gas.(igual o superior a 300.000 euros e inferior a 600.000 euros).
- 11.3.8) P3-3-Mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de calefacción y aire acondicionado.(igual o superior a 300.000 euros e inferior a 600.000 euros).
- 11.3.9) P5-3-Mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de seguridad y contra incendios.(igual o superior a 300.000 euros e inferior a 600.000 euros).
- 11.3.10) Habilitación empresarial.

11.4) Situación económica y financiera: Cifra anual de negocio (volumen anual de negocios referido al mejor ejercicio dentro de los tres últimos años, disponibles en función de la fecha de constitución o de inicio de actividad del empresario y de presentación de las ofertas. cláusula 8.3 B del PCAP). Nivel o niveles mínimos que pueden exigirse: 500000 (cifra anual de negocio).

11.5) Situación técnica y profesional:

- 11.5.1) Trabajos realizados (servicios de igual o similar naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato efectuados durante los tres últimos años. El importe anual que debe acreditarse como ejecutado durante el año de mayor ejecución del periodo citado. Cláusula 8.3 C del PCAP). Nivel o niveles mínimos que pueden exigirse: 210000 (trabajos de igual o similar naturaleza).
- 11.5.2) Certificados de control de calidad expedidos por los institutos o servicios oficiales (iSO 14001:2015 Sistema de gestión ambiental).
- 11.5.3) Otros (adscripción de medios).
- 11.5.4) Otros (declaración responsable sobre obligaciones de carácter social).
- 11.5.5) Otros (no estar incurso en prohibiciones para contratar).

12. Tipo de procedimiento: Abierto.

17. Condiciones de ejecución del contrato:

- 17.1) Eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer (el contratista establecerá medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Cuando la empresa cuente con + 50 trabajadores deberá elaborar y aplicar Plan de Igualdad (L. Orgánica 3/2007). Se acreditará mediante declaración responsable a presentar junto con la primera y última factura del contrato y en su caso en la prorroga/s).
- 17.2) Favorecer la formación en el lugar de trabajo (la empresa contratista, con

la finalidad de prevenir la siniestralidad laboral, se obliga a cumplir con la legislación sobre prevención de riesgo laborales, a informar y formar a los/las trabajadores/as según lo dispuesto en la cláusula 20 apartado 1 del PCAP).

17.3) Consideraciones de tipo ambiental (la empresa adjudicataria vendrá obligada a ejecutar de forma correcta la gestión ambiental de todos los residuos que se generen en la ejecución del contrato, según la cláusula 20 apartado 2 del PCAP).

18. Criterios de adjudicación:

18.1) Actualización del Sistema centralizado de Gestión y Control de las instalaciones técnicas (Ponderación: 17%).

18.2) Bolsa de 200 horas (Ponderación: 2%).

18.3) Oferta económica (Ponderación: 60%).

18.4) Recursos personales adicionales (Ponderación: 9%).

18.5) Subcontratación a favor de servicios de asistencia técnica u oficial de marca (Ponderación: 4%).

18.6) Sustitución llaves de corte-avería cuartos de aseo (Ponderación: 1%).

18.7) Vehículo eléctrico de baterías (Ponderación: 7%).

19. Plazo para la recepción de ofertas o solicitudes de participación: Hasta las 14:00 horas del 6 de septiembre de 2022.

20. Lugar de envío de las ofertas o de las solicitudes de participación:

20.1) Dirección: TGSS-Dirección provincial de Murcia. Ortega y Gasset, 7. 30009 MURCIA, España.

21. Apertura de ofertas:

21.2) Fecha, hora y lugar de apertura de las plicas:

21.2.1) Apertura sobre oferta económica: 15 de septiembre de 2022 a las 10:00 (Apertura del Sobre 2 de la Oferta Económica y aspectos susceptibles de valoración automática) . Sala reuniones 7ª planta. Ortega y Gasset, 7 - 30009 Murcia, España.

21.3) Personas autorizadas a asistir a dicha apertura:

21.3.1) Apertura sobre oferta económica: Privado (ser miembro del Órgano de Asistencia).

22. Lengua o lenguas en las que deberán redactarse las ofertas o las solicitudes de participación: Español.

23. Información sobre flujos de trabajo electrónicos:

23.1) Se aceptará la presentación electrónica de ofertas o de solicitudes de participación.

23.3) Se aceptará facturación electrónica.

25. Procedimientos de recurso:

25.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:

25.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.

25.1.2) Dirección: Avda. General Perón, 38.

25.1.3) Localidad: Madrid.

25.1.5) Código postal: 28020.

25.1.6) País: España.

26. Publicación anterior referente al presente procedimiento: ID: 2022-017738.
Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (28 de julio de 2022).

28. Fecha de envío del anuncio: 28 de julio de 2022.

MURCIA, 28 de julio de 2022.- Directora Provincial, ALICIA DE LA VILLA GIL.

ID: A220032402-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24872 *Anuncio de formalización de contratos de: TGSS-Dirección provincial de Cádiz. Objeto: Prestación de los servicios de vigilancia y seguridad de las instalaciones y personas en los centros dependientes de la Tesorería General de la Seguridad Social de Cádiz. Expediente: 2022AVI0051122.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: TGSS-Dirección provincial de Cádiz.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q1119002B.
- 1.3) Dirección: Amilcar Barca,5.
- 1.4) Localidad: CADIZ.
- 1.5) Provincia: Cádiz.
- 1.6) Código postal: 11008.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES612.
- 1.9) Teléfono: 956244409.
- 1.10) Fax: 956242848.
- 1.11) Correo electrónico: cadiz.serviciosgenerales.tgss@seg-social.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=PqBUfZ4dOoAQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Tipo de poder adjudicador y principal actividad ejercida:

- 2.1) Tipo: Administración General del Estado.
- 2.2) Actividad principal ejercida: Gestión y Administración de la Seguridad Social.

4. Códigos CPV: 79713000 (Servicios de guardias de seguridad), 35120000 (Sistemas y dispositivos de vigilancia y seguridad), 35121700 (Sistemas de alarma), 50334400 (Servicios de mantenimiento de sistemas de comunicaciones) y 50610000 (Servicios de reparación y mantenimiento de equipos de seguridad).

5. Lugar principal de prestación de los servicios: ES612.

6. Descripción de la licitación: Prestación de los servicios de vigilancia y seguridad de las instalaciones y personas en los centros dependientes de la Tesorería General de la Seguridad Social de Cádiz.

7. Tipo de procedimiento de adjudicación: Abierto acelerado (Dadas las incidencias acaecidas con el actual contratista de un servicio tan esencial como el de vigilancia y seguridad, que han desembocado en el descubierto de esta prestación en periodos continuados durante los últimos meses, se hace imprescindible iniciar un nuevo expediente de contratación que permita la sustitución del actual contratista a la mayor brevedad posible.).

9. Criterios de adjudicación:

- 9.1) Aportación Bolsa económica (Ponderación: 14%).
- 9.2) Comités de Seguridad y Salud (Ponderación: 5%).

- 9.3) Precio (Ponderación: 47%).
- 9.4) Tener en propiedad CRA, centro propio de control 24 horas y acuda permanente (Ponderación: 14%).
- 9.5) Estudio de los sistemas de detección y alarma, de videovigilancia y de control de acceso, si existen instalados en los edificios (Ponderación: 5%).
- 9.6) Formación adicional y complementaria a la formación obligatoria por normativa vigente (Ponderación: 10%).
- 9.7) Propuesta de soluciones a las carencias detectadas en los sistemas de detección y alarma y de videovigilancia (Ponderación: 5%).
10. Fecha de adjudicación: 11 de julio de 2022.
11. Ofertas recibidas:
- 11.1) Número de ofertas recibidas: 1.
- 11.2) Número de ofertas recibidas de PYMEs: 0.
- 11.3) Número de ofertas recibidas de otro Estado miembro de la UE: 0.
- 11.4) Número de ofertas recibidas de terceros países: 0.
- 11.5) Número de ofertas recibidas por vía electrónica: 1.
12. Adjudicatarios:
- 12.1) Nombre: COFER SEGURIDAD, S.L.
- 12.2) Número de identificación fiscal: B92904499.
- 12.7) País: España.
13. Valor de las ofertas:
- 13.1) Valor de la oferta seleccionada: 429.615,46 euros.
- 13.2) Valor de la oferta de mayor coste: 429.615,46 euros.
- 13.3) Valor de la oferta de menor coste: 429.615,46 euros.
16. Procedimientos de recurso:
- 16.1) Órgano competente para los procedimientos de recurso:
- 16.1.1) Nombre: Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales.
- 16.1.2) Dirección: Avenida General Perón, 38, planta 8.
- 16.1.3) Localidad: Madrid.
- 16.1.5) Código postal: 28020.
- 16.1.6) País: España.
- 16.1.9) Correo electrónico: tribunal_recursos.contratos@hacienda.gob.es
- 16.1.10) Dirección de internet: <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/Contratacion/TACRC/Paginas/Directorio.aspx>
17. Publicación anterior referente al presente procedimiento:
- 17.1) ID: 2022-699431. Envío de Anuncio de Licitación al DOUE (26 de abril de 2022).
- 17.2) ID: 2022/S 084-225986. Anuncio de Licitación publicado en DOUE (29 de abril de 2022).
- 17.3) ID: 2022-699431. Anuncio de Licitación publicado en BOE (11 de mayo de 2022).
18. Fecha de envío del anuncio: 8 de agosto de 2022.

CADIZ, 8 de agosto de 2022.- Director Provincial, Miguel López Aranda.

ID: A220032405-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24873 *Anuncio de formalización de contratos de: TGSS-Dirección provincial de Palencia. Objeto: Servicio de vigilancia de la salud y realización del reconocimiento médico laboral oftalmológico del personal adscrito a la Dirección Provincial TGSS-INSS de Palencia. Expediente: 34/GC-766/22.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: TGSS-Dirección provincial de Palencia.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q3419006F.
- 1.3) Dirección: Avda.Comunidad Europea, 16.
- 1.4) Localidad: Palencia.
- 1.5) Provincia: Palencia.
- 1.6) Código postal: 34004.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES414.
- 1.11) Correo electrónico: buzon.tgss-palencia.patrimonio@seg-social.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=FLYUlwNmjtAQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Lugar principal de prestación de los servicios:

- 2.1) Código NUTS principal: ES414.
- 2.2) Código NUTS Lote 1: ES414.
- 2.3) Código NUTS Lote 2: ES414.

3. Descripción de la licitación:

- 3.1) Descripción genérica: Servicio de vigilancia de la salud y realización del reconocimiento médico laboral oftalmológico del personal adscrito a la Dirección Provincial TGSS-INSS de Palencia (CPV: 85121100 y 85121281).
- 3.2) Lote 1: Reconocimientos médicos laborales generales (CPV: 85121100).
- 3.3) Lote 2: Reconocimientos Oftalmológicos (CPV: 85121281).

4. Ofertas recibidas:

- 4.1) Lote 1:
 - 4.1.1) Número de ofertas recibidas: 2.

5. Adjudicatarios:

- 5.1) Lote 1:
 - 5.1.1) Nombre: ASPY PREVENCION SLU.
 - 5.1.2) Número de identificación fiscal: B98844574.
 - 5.1.7) País: España.

6. Valor de las ofertas:

- 6.1) Lote 1:
 - 6.1.1) Valor de la oferta seleccionada: 67,00 euros.

Palencia, 8 de agosto de 2022.- Directora Provincial, Lourdes Maté Barbero.

ID: A220032411-1

V. Anuncios

A. Contratación del Sector Público

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

24874 *Anuncio de formalización de contratos de: TGSS-Dirección provincial de Palencia. Objeto: Servicio de vigilancia de la salud y realización del reconocimiento médico laboral oftalmológico del personal adscrito a la Dirección Provincial TGSS-INSS de Palencia. Expediente: 34/GC-766/22.*

1. Poder adjudicador:

- 1.1) Nombre: TGSS-Dirección provincial de Palencia.
- 1.2) Número de identificación fiscal: Q3419006F.
- 1.3) Dirección: Avda.Comunidad Europea, 16.
- 1.4) Localidad: Palencia.
- 1.5) Provincia: Palencia.
- 1.6) Código postal: 34004.
- 1.7) País: España.
- 1.8) Código NUTS: ES414.
- 1.11) Correo electrónico: buzon.tgss-palencia.patrimonio@seg-social.es
- 1.13) Dirección del perfil de comprador: <https://contrataciondelestado.es/wps/poc?uri=deeplink:perfilContratante&idBp=FLYUlwNmjtAQK2TEfXGy%2BA%3D%3D>

2. Lugar principal de prestación de los servicios:

- 2.1) Código NUTS principal: ES414.
- 2.2) Código NUTS Lote 1: ES414.
- 2.3) Código NUTS Lote 2: ES414.

3. Descripción de la licitación:

- 3.1) Descripción genérica: Servicio de vigilancia de la salud y realización del reconocimiento médico laboral oftalmológico del personal adscrito a la Dirección Provincial TGSS-INSS de Palencia (CPV: 85121100 y 85121281).
- 3.2) Lote 1: Reconocimientos médicos laborales generales (CPV: 85121100).
- 3.3) Lote 2: Reconocimientos Oftalmológicos (CPV: 85121281).

4. Ofertas recibidas:

- 4.2) Lote 2:
 - 4.2.1) Número de ofertas recibidas: 1.

5. Adjudicatarios:

- 5.2) Lote 2:
 - 5.2.1) Nombre: HOSPITAL RECOLETAS DE CASTILLA LEÓN, SLU.
 - 5.2.2) Número de identificación fiscal: B34002592.
 - 5.2.7) País: España.

6. Valor de las ofertas:

- 6.2) Lote 2:
 - 6.2.1) Valor de la oferta seleccionada: 4.180,00 euros.

Palencia, 8 de agosto de 2022.- Directora Provincial, Lourdes Maté Barbero.

ID: A220032412-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24875 *Anuncio de la Dirección General de Aviación Civil, por el que se somete a información pública los Mapas Estratégicos de Ruido (Fase IV) de los Aeropuertos de Bilbao, Gran Canaria, Ibiza, Sevilla, Tenerife Sur y Valencia.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.1 de la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, se somete a información pública los Mapas Estratégicos de Ruido (Fase IV) de los Aeropuertos de Bilbao, Gran Canaria, Ibiza, Sevilla, Tenerife Sur y Valencia, durante un periodo de 45 días, contado a partir de la fecha de publicación del presente anuncio en el "Boletín Oficial del Estado", durante el cual podrán ser examinados por las personas que lo deseen al objeto de formular alegaciones.

Estarán los citados documentos expuestos al público en los días y horas hábiles de oficina, en las dependencias que se citan a continuación:

Mapa Estratégico de Ruido del Aeropuerto de Bilbao: Subdelegación del Gobierno en Bizkaia, sita en la Plaza Federico Moyúa, 5, 48071, Bilbao.

Mapa Estratégico de Ruido del Aeropuerto de Gran Canaria: Subdelegación del Gobierno de Las Palmas de Gran Canaria, sita en la Plaza de la Feria, 24, 35003, Las Palmas de Gran Canaria.

Mapa Estratégico de Ruido del Aeropuerto de Ibiza: Dirección Insular de la Administración General del Estado en Ibiza y Formentera sita en el Paseo Juan Carlos I, 11. (Casa del Mar), 07800, Eivissa (Illes Balears).

Mapa Estratégico de Ruido del Aeropuerto de Sevilla: Subdelegación del Gobierno en Sevilla, sita en Plaza de España, Torre Sur, 2.ª planta, 41071, Sevilla

Mapa Estratégico de Ruido del Aeropuerto de Tenerife Sur: Subdelegación del Gobierno en Santa Cruz de Tenerife, sita en calle Méndez Núñez, 9, 38003, Santa Cruz de Tenerife.

Mapa Estratégico de Ruido del Aeropuerto de Valencia: Subdelegación del Gobierno en la Comunidad Valenciana, sita en Joaquín Ballester, 39, 5.ª planta, 46009, València.

Adicionalmente, la información estará disponible en la página web <https://www.mitma.es/el-ministerio/participacion-publica> (Proyectos no Normativos. Consulta de informaciones públicas) del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

Se ruega se remitan las alegaciones al respecto a esta Dirección General:

Dirección General de Aviación Civil. Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Paseo de la Castellana, 67, 5.ª planta, 28071 Madrid.

o, de forma telemática, a través del formulario habilitado para ello en el mismo enlace arriba indicado, donde estará disponible la documentación.

Madrid, 28 de julio de 2022.- EL Director General de Aviación Civil, Raúl Medina Caballero.

ID: A220032403-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24876 *Anuncio de la Dirección General de Aviación Civil, por el que se notifica la ampliación de plazo de la fase de información pública del Mapa Estratégico de Ruido (Fase IV) del Aeropuerto de Tenerife Norte-Ciudad de La Laguna.*

El 6 de julio de 2022 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Anuncio de la Dirección General de Aviación Civil, por el que se somete a Información Pública el Mapa Estratégico de Ruido (Fase IV) del Aeropuerto de Tenerife Norte-Ciudad de La Laguna.

A instancia de parte, se acuerda la ampliación del plazo por el máximo que permite el artículo 32.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el presente caso, veintidós días.

Teniendo en cuenta lo anterior, la propuesta del Mapa Estratégico de Ruido (Fase IV) del Aeropuerto de Tenerife Norte-Ciudad de La Laguna será sometida a Información Pública hasta el día 11 de octubre de 2022.

La documentación seguirá estando disponible en la forma prevenida en el acuerdo publicado el 6 de julio de 2022, en la página web <https://www.mitma.es/el-ministerio/participacion-publica> (Proyectos no Normativos. Consulta de informaciones públicas) del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

Madrid, 29 de julio de 2022.- El Director General de Aviación Civil, Don Raúl Medina Caballero.

ID: A220032408-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

24877 *Resolución del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Las Palmas por la que se otorga a la entidad Julio César Santana Cáceres, Sociedad Limitada Unipersonal concesión de dominio público.*

El Consejo de Administración, en uso de las facultades conferidas por el artículo 30.5 n) del Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, ha otorgado con fecha 27 de junio de 2022 una concesión de dominio público a la entidad Julio César Santana Cáceres, Sociedad Limitada Unipersonal, cuyas características son:

Puerto: Las Palmas.

Destino: Bar-Cafetería.

Situada: Área Funcional 4.

Superficie: 140 metros cuadrados.

Tasas correspondientes al año 2022:

a)- Ocupación privativa del dominio público:

- Ocupación de terreno: 1.440,80 euros.

- Obras e instalaciones: 8.880,41euros.

b)- Tasa de Actividad: 1,4% sobre el volumen de negocio neto anual.

Plazo: 6 años.

Las Palmas de Gran Canaria, 3 de agosto de 2022.- El Director, Francisco Javier Trujillo Ramírez.

ID: A220032416-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24878 *Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Cantábrico, O.A. para el Levantamiento de Actas Previas a la ocupación de los bienes afectados por las obras del "Proyecto de recuperación medioambiental del río Saja entre los puentes de Santa Lucía y Virgen de la Peña, en los Términos Municipales de Cabezón de la Sal y Mazcuerras (Cantabria)".*
Clave: 01.415-0039/2111.

La Dirección General del Agua del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, por delegación de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente (P.D. Orden TED/533/2021, de 20 de mayo, sobre delegación de competencias), con fecha 10 de noviembre de 2021, aprobó el "Proyecto de recuperación medioambiental del río Saja entre los puentes de Santa Lucía y Virgen de la Peña, en los Términos Municipales de Cabezón de la Sal y Mazcuerras (Cantabria)".

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros de 5 de julio de 2022, se declaró la urgente ocupación de los bienes afectados por la ejecución de las obras de recuperación medioambiental del río Saja entre los puentes de Santa Lucía y Virgen de la Peña, en los Términos Municipales de Cabezón de la Sal y Mazcuerras (Cantabria).

En consecuencia, esta Confederación Hidrográfica, en virtud de las atribuciones que tiene conferidas, ha resuelto convocar a los titulares afectados, conforme se les notifique en las correspondientes cédulas individuales, para que previo traslado a las fincas de ser ello necesario, se proceda al levantamiento de las actas previas a la ocupación.

Dicho levantamiento tendrá lugar los días 29 de agosto de 2022 de 10:30 a 13:30 horas y de 16:00 a 17:00 horas y 30 de agosto de 2022 de 9:30 a 13:00 horas en el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal; y los días 31 de agosto de 2022 de 9:30 a 13:00 horas y de 16:00 a 17:30 horas y 1 de septiembre de 2022 de 9:30 a 13:00 horas en el Ayuntamiento de Mazcuerras; en los locales habilitados a estos efectos.

La relación de propietarios, bienes y derechos afectados, quedará expuesta en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial del Cantabria, tablones de edictos de los Ayuntamientos de Cabezón de la Sal y Mazcuerras y en las oficinas de esta Confederación Hidrográfica sitas en la calle Juan de Herrera, 1, planta 1.ª, 39002, Santander, (Cantabria). Asimismo la documentación se encuentra disponible en el siguiente enlace: https://www.chcantabrico.es/anuncios_notificaciones.

Igualmente, además de los medios antes citados, también se dará cuenta del señalamiento a los interesados, mediante la inserción del correspondiente anuncio, en formato resumen, en los diarios "Alerta" y "El Diario Montañés".

Esta publicación, servirá como notificación a los posibles interesados no identificados, a los titulares de bienes y derechos afectados que sean desconocidos y aquellos de los que se ignore su paradero, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Al citado acto concurrirán los afectados, personalmente o bien sus apoderados, provistos de su Documento Nacional de Identidad y aportando la documentación

acreditativa de la propiedad, pudiéndose acompañar de sus peritos y de un notario, a su cargo.

Anexo: Relación de bienes y derechos afectados

Nº ORDEN	TITULAR	T. MUNICIPAL	DATOS CATASTRALES REF. CATASTRAL	SUPERFICIE AFECTADA (m2)			BIENES
				EXPROP. DEFINIT.	SERV. DE PASO	OCUP. TEMP.	
1	AYUNTAMIENTO DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A501090080000UJ	213,00	0,00	0,00	
3	JUNTA VECINAL DE CASAR DE PERIEDO	Cabezón de la Sal	39012A005000480000BI	4.773,00	0,00	0,00	
5	MIGUEL ANGEL VELEZ FERNANDEZ	Mazcuerras	39041A501000160000UJ	306,00	0,00	0,00	BLIMAL (EXP)/CIERRE DE ESTACAS DE MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE (EXP)
6	BERNARDINO DIAZ GUTIERREZ	Mazcuerras	39041A003003520000IX	7.995,00	0,00	29,00	BOSQUE ARBOLES GRANDES (EXP)/CIERRE ESTACAS DE MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (MAL ESTADO) (EXP)
7	HDROS DE MARCELINO FERNANDEZ CRESPO ISABEL MARTINEZ GONZALEZ	Mazcuerras	39041A501000150000UI	1.799,00	0,00	0,00	CIERRE DE ESTACAS DE MADERA/HILO ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
8	ROCIO BUSTARA DIAZ	Mazcuerras	39041A501000100000UO	1.435,00	0,00	0,00	ARBOLES SECOS (EXP)
9	HDROS DE GARCIA SALMONES GUTIERREZ RAMON	Mazcuerras	39041A003003700000IG	4,00	0,00	0,00	
10	HDROS DE GARCIA SALMONES GUTIERREZ RAMON	Mazcuerras	39041A003003720000IP	22,00	0,00	0,00	
11	HDROS DE Mª AURELIA GONZALEZ RUIZ	Mazcuerras	39041A003003730000IL	160,00	0,00	81,00	
12	ENRIQUE FERNANDEZ	Mazcuerras	39041A003003740000IT	84,00	0,00	0,00	
13	HDROS DE GARCIA SALMONES GUTIERREZ RAMON	Mazcuerras	39041A003003710000IQ	3,00	0,00	0,00	
14	ENRIQUE FERNANDEZ	Mazcuerras	39041A003003690000IP	2,00	0,00	0,00	
15	HDROS DE Mª AURELIA GONZALEZ RUIZ	Mazcuerras	39041A003003680000IQ	2,00	0,00	0,00	
16	FRANCISCA GARCIA PORTILLA	Mazcuerras	39041A003003670000IG	1,00	0,00	0,00	
17	DESCONOCIDO	Mazcuerras	39041A501021600000UW	371,00	0,00	50,00	
18	HDROS DE GARCIA SALMONES GUTIERREZ RAMON	Mazcuerras	39041A003003750000IF	11,00	0,00	0,00	
19	MARIA ANGELES GUTIERREZ LLEDIAS	Mazcuerras	39041A003003760000IM	6,00	0,00	0,00	
20	CANDIDO GUTIERREZ	Mazcuerras	39041A003003770000IO	6,00	0,00	0,00	
21	HDROS DE Mª AURELIA GONZALEZ RUIZ	Mazcuerras	39041A003003780000IK	57,00	0,00	0,00	
22	MARINA VICTORIA PEREZ-BUSTAMANTE YABAR ROGELIO PEREZ-BUSTAMANTE GONZALEZ DAVID RICARDO PEREZ-BUSTAMANTE YABAR BLANCA REGINA PEREZ-BUSTAMANTE YABAR DIANA CATALINA PEREZ-BUSTAMANTE YABAR	Mazcuerras	39041A501000030001IB	3.573,00	0,00	357,00	ARBOLES FRUTALES PLENA PRODUCCION (EXP)/ARBOLES GRANDES (EXP)/ARBOLES MEDIANOS (EXP)/CIERRES ESTACAS MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/MALLA OVEJERA (EXP)/PLAGANO (EXP)/PUENTE PIEDRA/PUENTE PIEDRA (EXP)
23	DAVID RICARDO PEREZ-BUSTAMANTE YABAR LETICIA ARIAS-SALGADO GARRIGUES	Mazcuerras	39041A501000020001IA	5.598,00	0,00	467,00	ARBOLES GRANDES (EXP)/ARBOLES MEDIANOS (EXP)/CIERRE ESTACAS MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
26	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A013001040000BY	50.094,00	0,00	0,00	
27	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A013001060000BQ	108.563,00	0,00	73,00	
28	JUNTA VECINAL DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A003006350000IR	27.546,00	0,00	83,00	MURO PIEDRA APILADA (EXP)
29	BERNARDINO DIAZ GUTIERREZ	Mazcuerras	39041A501000170000UE	429,00	0,00	13,00	CHOPO GRANDE (EXP)/MURO PIEDRA APILADA (EXP)/PARRAS AVELLANOS (EXP)
30	JOSE ANGEL PUENTE PONGA	Mazcuerras	39041A501000140000UX	71,00	0,00	0,00	CIERRE SETO VIVO BOJ (EXP)
31	AYUNTAMIENTO DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A501090100000UM	217,00	0,00	22,00	
32	MARINA VELEZ FERNANDEZ	Mazcuerras	39041A501000130000UD	41,00	0,00	0,00	CIERRE SETO VIVO BOJ (EXP)
33	VICTORIANO DIAZ GUTIERREZ	Mazcuerras	39041A501000120000UR	787,00	0,00	0,00	ARBOL MEDIANO (EXP)/CIERRE ESTACAS CLAVADAS (EXP)/FRUTALES MEDIANOS (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
34	VICTOR VERDEJA VERDEJA	Mazcuerras	39041A501000110000UK	403,00	0,00	0,00	CIERRE ESTACAS MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
35	MARIA MANUELA GARCIA SORDO	Mazcuerras	39041A501000090000UR	530,00	0,00	0,00	ARBOLES FRUTALES PLENA PRODUCCION (EXP)
36	JOAQUIN VEGA GOMEZ	Mazcuerras	39041A501000080000UK	277,00	0,00	0,00	ARBOLES GRANDES (EXP)/BLIMAL (EXP)/CHOPO (EXP)/CIERRES ESTACAS MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
38	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A013001050000BG	4.601,00	0,00	0,00	
39	JUNTA VECINAL DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A003006340001OL	7.644,00	0,00	0,00	
40	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A013000980000BU	22.652,00	0,00	1.221,00	
41	FERNANDO DE LA VEGA COTERON	Cabezón de la Sal	39012A013000960000BS	0,00	0,00	246,00	
42	LUIS SOTO GARCIA	Cabezón de la Sal	39012A013000950000BE	1.161,00	0,00	594,00	CIERRE MURETE DE PIEDRA CONCERTADA (40x40 CM) (ST)/ARBOLES MEDIANOS (EXP)/MALLA HERCULES (H=1,10) (ST)/MURO PIEDRA APILADA + ESCOLLERA (EXP)/POSTES DE MADERA TRATADOS (H=1,10) (ST)/SAUCE GRANDE (EXP)
43	SARA ESTHER GUTIERREZ GUTIERREZ HDROS DE SEVERINO CRESPO GONZALEZ	Mazcuerras	39041A501000580000UA	1.102,00	0,00	1.345,00	

44	ANGELES GOMEZ HERRERO MARTA GARCIA GOMEZ HDROS. DE CLAUDIO GARCIA MARTINEZ	Cabezón de la Sal	39012A013001120000BT	43,00	0,00	190,00	ARBOLES DE RIBERA (EXP)
45	HDROS DE ELADIO MIRON CRESPO	Cabezón de la Sal	39012A013001110000BL	84,00	0,00	189,00	
46	MARIA CEFERINA SUAREZ PALACIOS	Cabezón de la Sal	39012A013001100000BP	0,00	0,00	167,00	CIERRE ESTACAS MADERA (ST)/MALLA OVEJERA (ST)
48	JUNTA VECINAL DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A002001750000IF	18.670,00	0,00	856,00	
50	FERMIN MIER GONZALEZ MARIA ROSARIO LAGUILLO DIAZ	Mazcuerras	39041A502002190000UZ	90,00	0,00	92,00	
51	BELEN GARCIA LAVIN	Mazcuerras	39041A502002180000US	1,00	0,00	25,00	CIERRE POSTES DE MADERA (DM=5CM) (SP)/CIERRE POSTES DE MADERA (DM=5CM) (ST)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (SP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (ST)/PARRAS AVELLANOS (SP)/SETO VIVO (SP)/SETO VIVO (ST)
52	BELEN GARCIA LAVIN	Mazcuerras	39041A502002170000UE	7,00	0,00	51,00	ARBOLES MEDIANOS (SP)/MURO DE PIEDRA APILADA (H=060CM) (SP)
53	AYUNTAMIENTO DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A502090040000UL	83,00	18,00	87,00	
54	KATHLEEN PREW ATAKAN OZTAYLAN	Mazcuerras	39041A002000300000IS	1.193,00	0,00	27,00	BOSQUE ARBOLES JOVENES (EXP)
55	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A013001020000BA	0,00	0,00	163,00	
56	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A015002510000BY	49.200,00	866,00	5.300,00	
57	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A015000160000BZ	82,00	0,00	318,00	
58	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A015090020000BD	1.216,00	0,00	469,00	
59	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A015002490000BG	285,00	0,00	871,00	
60	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A013001070000BP	5.261,00	0,00	461,00	
61	JOSE ANTONIO PELAYO DIEGO JESUS PELAYO DIEGO	Mazcuerras	39041A002000210000IR	2.222,00	22,00	784,00	
62	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A013090060000BL	740,00	0,00	0,00	
64	JUNTA VECINAL DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A002000230000IX	37,00	0,00	18,00	
65	HDROS DE MARIA MIER GOMEZ	Mazcuerras	39041A502002130000UD	0,00	0,00	1,00	CIERRE ESTACAS DE MADERA (SP)/CIERRE ESTACAS DE MADERA (ST)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (SP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (ST)
66	JOSE BUSTARA HOYOS ISABEL GARCIA GARCIA	Mazcuerras	39041A502002120000UR	0,00	0,00	16,00	CIERRE MURO DE PIEDRA APILADA (PIEDRA DE RIO, DERRUIDO) (SP)/CIERRE MURO DE PIEDRA APILADA (PIEDRA DE RIO, DERRUIDO) (ST)
67	AYUNTAMIENTO DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A002090100000IM	252,00	59,00	135,00	
68	AYUNTAMIENTO DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A502090090000UK	3,00	0,00	20,00	
69	JUNTA VECINAL DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A502002220000UZ	24,00	0,00	34,00	
70	FERMIN MIER GONZALEZ	Mazcuerras	39041A002000220000ID	0,00	0,00	37,00	CIERRES ESTACAS MADERA (ST)/MALLA OVEJERA (ST)/MURO DE PIEDRA (SP)/MURO DE PIEDRA (ST)
71	MANUELA MARIA BARQUERA JENARO ALVAREZ GERMAN DE LA VEGA DELGADO	Cabezón de la Sal	39012A507000360000LE	609,00	1.313,00	1.130,00	CIERRE PIEDRA APILADA (H050CM) (SP)/ARBOL GRANDE (SP)/ARBOLES DE RIBERA (SP)/PARRAS AVELLANOS (SP)
72	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A506090010000LY	0,00	21,00	35,00	
73	MARIA DEL MAR RUIZ SUAREZ JOSE MARIA RUIZ SUAREZ GEMA RUIZ SUAREZ MARIA DE LOS REYES RUIZ SUAREZ MARIA JOSE RUIZ SUAREZ JESUS RUIZ SAIZ MARIA CARMEN RUIZ SAIZ MARIA CONCEPCION RUIZ SAIZ MANUEL RUIZ SAIZ LUCIA RUIZ SAIZ MARIA RUIZ GOMEZ HDROS DE LUIS ANGEL RUIZ SAIZ	Cabezón de la Sal	39012A507000350000LJ	202,00	550,00	503,00	ARBOL GRANDE (SP)
74	ANGEL FERNANDEZ BALBAS	Cabezón de la Sal	39012A506000230000LD	0,00	0,00	1,00	
75	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A506000240000LX	0,00	23,00	43,00	
78	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A507090030000LH	0,00	96,00	53,00	
79	HDROS. DE EMILIA PRIETO IBAÑEZ HDROS. DE FERNANDO CRESPO CABIELLES	Cabezón de la Sal	39012A507000580000LO	0,00	220,00	43,00	ARBOLES DE RIBERA (EXP)/CIERRE POSTES MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
80	JOAQUIN GONZALEZ GONZALEZ MARIA BEGOÑA GONZALEZ GONZALEZ	Cabezón de la Sal	39012A507000590000LK	0,00	1.018,00	382,00	ARBOL GRANDE (SP)/CIERRE POSTES MADERA (SP)/CIERRE POSTES MADERA (ST)/MALLA OVEJERA (SP)/MALLA OVEJERA (ST)
81	RUBEN QUINTANA ZURITA	Cabezón de la Sal	39012A507000280000LR	0,00	269,00	93,00	CIERRE POSTES MADERA (ST)/CIERRES POSTES MADERA (SP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (SP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (ST)/MALLA OVEJERA (SP)/MALLA OVEJERA (ST)
82	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A015090060000BE	1.995,00	422,00	227,00	
83	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A015002520000BG	693,00	926,00	690,00	ARBOLES DE RIBERA (SP)/ARBOLES GRANDES (SP)/CIERRE POSTES DE MADERA + 4 HILOS ALAMBRE+MALLA GANADERA (SP)
84	HDROS. DE CLAUDIO GARCIA MARTINEZ	Cabezón de la Sal	39012A507000290000LD	116,00	0,00	204,00	ARBOLES GRANDES (SP)
85	ROSA BLANCA GARCIA MIER EULALIA CIPRIANO MARIO SUAREZ SANTA	Cabezón de la Sal	39012A507000300000LK	62,00	0,00	123,00	CIERRE VARILLA ACERO (ST)/HILOS TENSORES (ST)
86	JOAQUIN SALVADOR DE LA VEGA ROS HDROS DE GERMAN DE LA VEGA PENAGOS HDROS DE MA CONSUELO VEGA PENAGOS HDROS DE FERNANDO DE LA VEGA PENAGOS LUIS FERNANDO DE LA VEGA ROS HDROS DE LEONARDO VEGA PENAGOS	Cabezón de la Sal	39012A507000310000LR	0,00	992,00	551,00	ARBOLES GRANDES (SP)
87	JUNTA VECINAL DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A002001740000IT	10.412,00	0,00	2.030,00	

88	ERNESTINA GONZALEZ PORTILLA	Mazcuerras	39041A002000180000IR	17,00	0,00	0,00	NOGAL MEDIA PRODUCCION (EXP)/PARRA AVELLANO (EXP)
89	JOSE LUIS GUTIERREZ DEL ANILLO GONZALEZ	Mazcuerras	39041A002000190000ID	294,00	0,00	0,00	PARRAS AVELLANOS (EXP)
90	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A507090020000LU	0,00	12,00	43,00	
91	HDROS DE DOMINGO SAMPERIO BARQUIN	Cabezón de la Sal	39012A507000150000LY	0,00	0,00	20,00	CIERRE ESTACAS MADERA (5 UD. H=1,20) (ST)/CIERRE MALLA OVEJERA (ST)/PLANTAS DE BOJ (ST)
92	MANUEL JESUS DE COS DIAZ SONIA BORBOLLA RODRIGUEZ	Cabezón de la Sal	39012A507000160001BH	0,00	2,00	217,00	CIERRE MALLA HÉRCULES SOBRE MURETE DE HORMIGÓN (20X30 DE ALTURA) (ST)/PLANTA DE HAYA (2 MA ALTURA) C/ 50CM. EN FORMACIÓN DE SETO (15 AÑOS) (ST)
93	HDOS DE ANA MARÍA GARCÍA ALLENDE JOSE MARIA PEREZ REIGADAS	Cabezón de la Sal	39012A507000210000LP	0,00	314,00	230,00	CIERRE POSTES MADERA (SP)/MALLA OVEJERA (SP)
94	HDROS DE DAMASO SUAREZ VITIENES MARIA DEL CARMEN GARCÍA CRESPO	Cabezón de la Sal	39012A507000220000LL	0,00	774,00	612,00	ARBOL GRANDE (SP)/CIERRE POSTES METALICOS (SP)/HILO ALAMBRE PARA CIERRE C/4M (SP)/PORTILLA METALICA (2 *1,10) (SP)
95	JUNTA VECINAL DE MAZCUERRAS	Mazcuerras	39041A001003560000IT	17.876,00	0,00	1.686,00	
96	HDROS DE AMADO MIER MANTILLA	Mazcuerras	39041A001003660000IX	10,00	0,00	16,00	
98	MARIA BELEN LOPEZ DE DIEGO	Mazcuerras	39041A503001120002OJ	14,00	0,00	0,00	
99	DANIEL BUSTARA HOYOS	Mazcuerras	39041A002000150000IM	54,00	0,00	0,00	ARBOLES MEDIANOS (EXP)
100	HDROS DE BARTOLOME JOSE PEREZ AMIEVA	Cabezón de la Sal	39012A020002990000BG	68,00	23,00	164,00	CIERRE ESTACAS DE MADERA + 1 HILO DE ALAMBRE (DM=5CM, ALTURA=50CM) (EXP)/CIERRE ESTACAS DE MADERA + 1 HILO DE ALAMBRE (DM=5CM, ALTURA=50CM) (SP)
101	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A504000230000LY	16,00	7,00	65,00	CIERRE ESTACAS DE MADERA + 1 HILO DE ALAMBRE (DM=5CM, ALTURA=50CM) (EXP)
102	JUNTA VECINAL DE ONTORIA Y VERNEJO	Cabezón de la Sal	39012A020004960000BL	12.058,00	1.134,00	3.130,00	
103	HDROS DE DAMASO SUAREZ VITIENES	Cabezón de la Sal	39012A504000680000LR	0,00	679,00	455,00	CIERRE POSTES DE MADERA Y TABLONES C/2M (SP)/PORTILLA METALICA 1,40 X 1,20 (SP)
104	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A504090020000LI	52,00	0,00	44,00	
105	SEÑEN RODRIGUEZ GRANDE HDROS DE ANGELES NARVAEZ MARTINEZ	Cabezón de la Sal	39012A507000660000LI	0,00	402,00	332,00	CIERRE POSTES METALICOS (EXT)/CIERRE POSTES METALICOS (ST)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (ST)
106	EMILIO VILA SUAREZ OLIVA PEREZ CANALES	Cabezón de la Sal	39012A507000650000LX	0,00	423,00	380,00	
108	FRANCISCA FERNANDEZ MOLLEDA	Cabezón de la Sal	39012A507000140000LB	0,00	465,00	626,00	CIERRE ESTACAS MADERA (EXP)/CIERRE ESTACAS MADERA (ST)/HILO ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/HILO ALAMBRE PARA CIERRE (ST)
109	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A015090030000BX	925,00	161,00	390,00	
111	VELEZ RUIZ ELIAS	Mazcuerras	39041A001000880000IH	38,00	0,00	0,00	
112	JUAN JOSE BALBAS LOPEZ	Mazcuerras	39041A001000930000IA	6,00	0,00	0,00	CIERRE ESTACAS MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
113	DESCONOCIDO	Mazcuerras	39041A001000940000IB	251,00	0,00	0,00	
114	ANTONIO ECHEVARRIA GIL	Mazcuerras	39041A001003550000IL	961,00	0,00	0,00	EUCALIPTOS (EXP)
115	MARIA MEDIAVILLA GONZALEZ	Mazcuerras	39041A001000950000IY	3.703,00	0,00	0,00	EUCALIPTOS (EXP)
116	FRANCISCO JAVIER MOLLEDA BUSTARA	Mazcuerras	39041A001000960000IG	324,00	0,00	0,00	BOSQUE (EXP)
117	HDROS DE MARIA TERESA GUTIERREZ GONZALEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001130000BD	519,00	0,00	286,00	CIERRE ESTACAS CLAVADAS (EXP)/HILOS PASTOR (EXP)
118	HDROS DE BALDOMERO FERNANDEZ SANCHEZ	Cabezón de la Sal	39012A020003230000BU	103,00	0,00	148,00	ARBOLES FRUTALES JOVENES (EXP)/ARBOLES FRUTALES JOVENES (ST)/CIERRE PIEDRA APILADA DERRUIDA 50 CM ALTURA (2M) (ST)/CIERRE SETO VIVO (EXP)/CIERRE SETO VIVO (ST)/ESTACAS MADERA (ST)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (ST)/LAUREL (EXP)/MALLA OVEJERA (EXP)
119	HDROS DE MARIA TERESA GUTIERREZ GONZALEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001140000BX	33,00	0,00	115,00	
120	JUNTA VECINAL DE CARREJO Y SANTIBANEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001150000BI	1,00	0,00	10,00	
121	MIGUEL ANGEL DIAZ CANO	Cabezón de la Sal	39012A504000200000LW	0,00	0,00	75,00	
122	VALENTIN FERNANDEZ HERRERO MARIA DOLORES ZUBIZARRETA FERNANDEZ	Cabezón de la Sal	39012A504000190000LB	104,00	0,00	0,00	
123	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A020094140000BW	1.071,00	0,00	171,00	
124	HDROS DE CELIS CONCEPCION SERRANO JOVER GUTIERREZ	Cabezón de la Sal	39012A504000220000LB	52,00	0,00	133,00	CIERRE ESTACAS DE MADERA + 1 HILO DE ALAMBRE (DM=5CM, ALTURA=50CM) (EXP)
125	BRAULIO GONZALEZ MONJE	Mazcuerras	39041A001003710001OK	8.012,00	0,00	1.341,00	FRESNOS JOVENES (EXP)/LAUREL (EXP)
126	JUNTA VECINAL DE CARREJO Y SANTIBANEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001510000BJ	924,00	5,00	38,00	CIERRE PIEDRA APILADA (EXP) 50 * 30 CM/HILO ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/MALLA OVEJERA/PIEDRA APILADA (EXP)/MURO PIEDRA DERRUIDO (EXP)/PARRAS AVELLANOS (EXP)/PORTILLA METALICA 1 HOJA 2,70 * 1,50 (EXP)/POSTES DE MADERA (EXP)/ROBLE (EXP)
127	EMILIO BONIFACIO CANO ALONSO MAZA MERCEDES ORTIZ SAINZ	Cabezón de la Sal	39012A016001470000BI	0,00	1.219,00	759,00	CIERRE ESTACAS (SP)/HILO DE PASTOR (SP)/HILOS ALAMBRE (SP)
128	JUNTA VECINAL DE CARREJO Y SANTIBANEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001480000BJ	13,00	480,00	532,00	
129	VALENTIN FERNANDEZ HERRERO	Cabezón de la Sal	39012A016002170000BU	124,00	0,00	0,00	ARBUSTOS BOJ (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/POSTES DE MADERA (EXP)

130	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A016090030000BF	717,00	116,00	102,00	
131	JOSE ANTONIO RODRIGUEZ MERINO	Cabezón de la Sal	39012A016001180000BS	32,00	0,00	11,00	
132	JESUSA GUTIERREZ REVUELTA	Cabezón de la Sal	39012A016001520000BE	350,00	0,00	0,00	
133	JUNTA VECINAL DE CARREJO Y SANTIBAÑEZ	Cabezón de la Sal	39012A016002180000BH	752,00	0,00	44,00	CEREZOS JOVENES (EXP)/CIERRE POSTES MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/LINEA DE ARBOLES JOVENES (EXP)/POSTE HORMIGON (EXP)
134	HDROS DE JULIO FERNANDEZ GONZALEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001160000BJ	870,00	0,00	188,00	HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/POSTES DE MADERA (EXP)
135	HDROS DE JULIO FERNANDEZ GONZALEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001170000BE	300,00	0,00	254,00	CIERRE POSTES MADERA (EXP)/CIERRE VARILLAS HIERRO (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/HILOS PASTOR (EXP)/MURO PIEDRA DERRUIDO (EXP)/PIEDRA APILADA DERRUIDA (EXP)/POSTES DE MADERA TRATADA S/CIMIENTO CORRIDO HORMIGON, 30 CM ANCHO (EXP)
137	JESUS RUIZ SAIZ	Mazcuerras	39041A001000730000IM	356,00	0,00	323,00	CIERRE ESTACAS MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
138	EDUARDO HERRERO GARCIA	Mazcuerras	39041A001000750000IK	0,00	0,00	68,00	HIGUERA MEDIA PRODUCCION (ST)
139	HDROS DE MARIA ROSA PUENTE REVUELTA	Cabezón de la Sal	39012A016001550000BU	100,00	1.156,00	870,00	ARBOLES MADERABLES (SP)
140	MARIA DEL PILAR CONDE LOPEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001590000BB	10,00	8,00	0,00	CIERRE TRAVIESAS DE MADERA + TABLA + MALLA HERCULES (ST)
141	MILAGROS SAÑUDO GONZALEZ JOSE GOMEZ ORTIZ	Cabezón de la Sal	39012A016001640000BG	69,00	0,00	0,00	
143	JOSE GOMEZ ORTIZ MILAGROS SAÑUDO GONZALEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001630000BY	537,00	0,00	0,00	CIERRE POSTES MADERA (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)
144	JOSE LUIS RUIZ POSADAS	Cabezón de la Sal	39012A016001620000BB	1.946,00	0,00	0,00	CIERRE ESTACAS CLAVADAS (EXP)
145	ANTONIO HERRERO	Cabezón de la Sal	39012A016001560000BH	254,00	0,00	270,00	CIERRE POSTES MADERA (EXP)/MALLA OVEJERA (EXP)/PARRA AVELLANO (EXP)/ROBLE (EXP)
146	TRINIDAD RUIZ POSADAS	Cabezón de la Sal	39012A016001500000BI	0,00	823,00	719,00	PARRAS AVELLANOS (SP)
147	JOSE LUIS RUIZ POSADAS	Cabezón de la Sal	39012A016001490000BE	166,00	12,00	247,00	CIERRE ESTACAS MADERA (EXP)/CIERRE PIEDRA APILADA (EXP)/HILO ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/PORTILLA 4,10 * 1,40 DOS HOJAS TUBO METALICO (EXP)
148	CARMEN GUTIERREZ REVUELTA	Cabezón de la Sal	39012A016002130000BJ	251,00	0,00	0,00	PARRAS AVELLANOS (EXP)
149	JOSE LUIS RUIZ POSADAS	Cabezón de la Sal	39012A016001610000BA	3.021,00	0,00	0,00	HUMEROS (EXP)
150	CARMEN GUTIERREZ REVUELTA	Cabezón de la Sal	39012A016001600000BW	176,00	0,00	0,00	FRESNOS (EXP)
151	JOSEFA GONZALEZ DIAZ	Mazcuerras	39041A001000690000IF	19,00	0,00	0,00	
153	BRAULIO GONZALEZ MONJE	Mazcuerras	39041A001000720000IF	0,00	0,00	14,00	
154	ALEJANDRO GONZALEZ FERNANDEZ	Mazcuerras	39041A001000740000IO	0,00	0,00	8,00	
155	HDROS DE ANTONIO SANCHEZ CALLEJO	Cabezón de la Sal	39012A016001720000BF	0,00	516,00	170,00	
156	HDROS DE EMILIO ECHEVARRIA QUINTANA	Cabezón de la Sal	39012A016001690000BF	0,00	388,00	197,00	
157	HDROS DE ANTONIO SANCHEZ CALLEJO	Cabezón de la Sal	39012A016001660000BP	388,00	90,00	50,00	CIERRE MURO CANTOS RODADOS APILADO 50X30 CM ESPESOR (EXP)/HILOS ALAMBRE PARA CIERRE (EXP)/POSTES DE MADERA ALTURA 2 M DM=20CM (EXP)
158	HDROS DE EMILIO ECHEVARRIA QUINTANA	Cabezón de la Sal	39012A016001680000BT	7,00	300,00	501,00	
159	HDROS DE ANTONIO SANCHEZ CALLEJO RICARDO SANCHEZ CALLEJO	Cabezón de la Sal	39012A016001700000BL	364,00	59,00	78,00	
160	HDROS DE ANTONIO SANCHEZ CALLEJO	Cabezón de la Sal	39012A016001670000BL	283,00	613,00	445,00	CEREZOS MEDIANOS (SP)/CEREZOS MEDIANOS (TP)/CEREZOS PLENA PRODUCCION (EXP)/CEREZOS PLENA PRODUCCION (ST)/CIRUELO MEDIANO (EXP)/LAUREL MEDIANO (EXP)/MANZANOS JOVENES (EXP)/MANZANOS JOVENES (ST)
161	ANTONIO DE LA RIVA SCHUMID	Cabezón de la Sal	39012A016001650000BQ	238,00	0,00	0,00	
162	HDROS DE ANTONIO SANCHEZ CALLEJO RICARDO SANCHEZ CALLEJO	Cabezón de la Sal	39012A016001730000BM	0,00	228,00	212,00	ARBOLES MADERABLES (SP)/PARRA PLENA PRODUCCION (ST)/PARRAS JOVENES (ST)
163	MARIA AVELINA HERRERO SANCHEZ	Cabezón de la Sal	39012A016001740000BO	0,00	555,00	287,00	
164	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A016001760000BR	0,00	125,00	138,00	
165	AYUNTAMIENTO DE CABEZON DE LA SAL	Cabezón de la Sal	39012A016001780000BX	0,00	251,00	196,00	

Santander, 3 de agosto de 2022.- La Secretaria General, P.D. El Jefe de Área, (Resolución 13 de septiembre de 2017, BOE 9 de octubre de 2017),, Antonio José Roldán Cartiel.

ID: A220032325-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24879 *Anuncio de la Subdirección General de Energía Eléctrica, por el que se da publicidad a la Orden por la que se inhabilita para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Elektron Comercializadora de Energía, S.L., se traspasan sus clientes a un comercializador de referencia y se determinan las condiciones de suministro a dichos clientes.*

De conformidad con lo establecido en los artículos 41, 45 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado, por el que se da publicidad a la Orden de 8 de agosto de 2022 dictada por la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico por la que se inhabilita para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Elektron Comercializadora de Energía, S.L., se traspasan sus clientes a un comercializador de referencia y se determinan las condiciones de suministro a dichos clientes, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en los siguientes términos:

Uno. Acordar la inhabilitación de la empresa comercializadora Elektron Comercializadora de Energía, S.L. para el ejercicio de la actividad de comercialización durante un año por incumplimiento del requisito fijado en el artículo 73.3 bis del Real Decreto 955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, relativo a la compra de energía para sus consumidores en el mercado, así como del requisito fijado en el artículo 73.3 ter relativo al pago de los peajes de acceso a la red.

La inhabilitación de Elektron Comercializadora de Energía, S.L. en su actividad de comercialización de energía eléctrica adquirirá eficacia al día siguiente en que se haga efectivo el traspaso de los clientes a los comercializadores de referencia que corresponda, según lo dispuesto en dicha orden.

Dos. Acordar, consecuentemente, el traspaso de los clientes de la empresa comercializadora Elektron Comercializadora de Energía, S.L. a un comercializador de referencia.

Tres. Ratificar las medidas cautelares adoptadas en el acuerdo de fecha 19 de mayo de 2022, por el que se inició el procedimiento de inhabilitación de la referida empresa para el ejercicio de la actividad de comercialización, cuyas medidas se extinguirán cuando la inhabilitación así acordada surta efectos conforme a lo dictado en el punto uno, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado cuatro.

Cuatro. Acordar que, durante el periodo de inhabilitación establecido en el apartado uno, no se podrá realizar el traspaso de los clientes que hayan sido suministrados por Elektron Comercializadora de Energía, S.L. a cualquier otra empresa del mismo grupo empresarial o a empresas vinculadas a la misma. A estos efectos, podrán entenderse como empresas vinculadas, entre otras, las que posean o hayan poseído un mismo administrador.

Cinco. Comunicar la presente orden a la Comisión Nacional de los Mercados y

la Competencia para que, una vez surta efectos, proceda a dar de baja a la empresa en el listado de comercializadores, así como al operador del sistema, al operador de mercado, a los comercializadores de referencia y a los distribuidores.

Puede consultarse el texto íntegro de la citada orden en la Subdirección General de Energía Eléctrica de la Dirección General de Política Energética y Minas, sita en paseo de la Castellana 160, 28071 Madrid, previa petición.

Madrid, 9 de agosto de 2022.- El Subdirector General de Energía Eléctrica, Carlos Redondo López.

ID: A220032681-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24880 *Anuncio de la Subdirección General de Energía Eléctrica, por el que se da publicidad a la Orden por la que se inhabilita para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Kipin Energy, S.L., se traspasan sus clientes a un comercializador de referencia y se determinan las condiciones de suministro a dichos clientes.*

De conformidad con lo establecido en los artículos 41, 45 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado, por el que se da publicidad a la Orden de 8 de agosto de 2022 dictada por la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico por la que se inhabilita para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Kipin Energy, S.L., se traspasan sus clientes a un comercializador de referencia y se determinan las condiciones de suministro a dichos clientes, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en los siguientes términos:

Uno. Acordar la inhabilitación de la empresa comercializadora Kipin Energy, S.L. para el ejercicio de la actividad de comercialización durante un año por incumplimiento del requisito fijado en el artículo 73.3 del Real Decreto 955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, relativo a la presentación de las garantías que resulten exigibles, del requisito fijado en el artículo 73.3 bis relativo a la compra de energía para sus consumidores en el mercado, así como del requisito fijado en el artículo 73.3 ter relativo al pago de los peajes de acceso a la red.

La inhabilitación de Kipin Energy, S.L. en su actividad de comercialización de energía eléctrica adquirirá eficacia al día siguiente en que se haga efectivo el traspaso de los clientes a los comercializadores de referencia que corresponda, según lo dispuesto en dicha orden.

Dos. Acordar, consecuentemente, el traspaso de los clientes de la empresa comercializadora Kipin Energy, S.L. a un comercializador de referencia.

Tres. Ratificar las medidas cautelares adoptadas en el acuerdo de fecha 19 de mayo de 2022, por el que se inició el procedimiento de inhabilitación de la referida empresa para el ejercicio de la actividad de comercialización, cuyas medidas se extinguirán cuando la inhabilitación así acordada surta efectos conforme a lo dictado en el punto uno, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado cuatro.

Cuatro. Acordar que, durante el periodo de inhabilitación establecido en el apartado uno, no se podrá realizar el traspaso de los clientes que hayan sido suministrados por Kipin Energy, S.L. a cualquier otra empresa del mismo grupo empresarial o a empresas vinculadas a la misma. A estos efectos, podrán entenderse como empresas vinculadas, entre otras, las que posean o hayan poseído un mismo administrador.

Cinco. Comunicar la presente orden a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para que, una vez surta efectos, proceda a dar de baja a la

empresa en el listado de comercializadores, así como al operador del sistema, al operador de mercado, a los comercializadores de referencia y a los distribuidores.

Puede consultarse el texto íntegro de la citada orden en la Subdirección General de Energía Eléctrica de la Dirección General de Política Energética y Minas, sita en paseo de la Castellana 160, 28071 Madrid, previa petición.

Madrid, 9 de agosto de 2022.- El Subdirector General de Energía Eléctrica, Carlos Redondo López.

ID: A220032682-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24881 *Anuncio de la Subdirección General de Energía Eléctrica, por el que se da publicidad a la Orden por la que se inhabilita para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Relax Energía, S.L., se traspasan sus clientes a un comercializador de referencia y se determinan las condiciones de suministro a dichos clientes.*

De conformidad con lo establecido en los artículos 41, 45 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado, por el que se da publicidad a la Orden de 8 de agosto de 2022 dictada por la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico por la que se inhabilita para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Relax Energía, S.L., se traspasan sus clientes a un comercializador de referencia y se determinan las condiciones de suministro a dichos clientes, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en los siguientes términos:

Uno. Acordar la inhabilitación de la empresa comercializadora Relax Energía, S.L. para el ejercicio de la actividad de comercialización durante un año por incumplimiento del requisito fijado en el artículo 73.3 del Real Decreto 955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, relativo a la presentación de las garantías que resulten exigibles, del requisito fijado en el artículo 73.3 bis relativo a la compra de energía para sus consumidores en el mercado, así como del requisito fijado en el artículo 73.3 ter relativo al pago de los peajes de acceso a la red.

La inhabilitación de Relax Energía, S.L. en su actividad de comercialización de energía eléctrica adquirirá eficacia al día siguiente en que se haga efectivo el traspaso de los clientes a los comercializadores de referencia que corresponda, según lo dispuesto en dicha orden.

Dos. Acordar, consecuentemente, el traspaso de los clientes de la empresa comercializadora Relax Energía, S.L. a un comercializador de referencia.

Tres. Ratificar las medidas cautelares adoptadas en el acuerdo de fecha 19 de mayo de 2022, por el que se inició el procedimiento de inhabilitación de la referida empresa para el ejercicio de la actividad de comercialización, cuyas medidas se extinguirán cuando la inhabilitación así acordada surta efectos conforme a lo dictado en el punto uno, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado cuatro.

Cuatro. Acordar que, durante el periodo de inhabilitación establecido en el apartado uno, no se podrá realizar el traspaso de los clientes que hayan sido suministrados por Relax Energía, S.L. a cualquier otra empresa del mismo grupo empresarial o a empresas vinculadas a la misma. A estos efectos, podrán entenderse como empresas vinculadas, entre otras, las que posean o hayan poseído un mismo administrador.

Cinco. Comunicar la presente orden a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia para que, una vez surta efectos, proceda a dar de baja a la

empresa en el listado de comercializadores, así como al operador del sistema, al operador de mercado, a los comercializadores de referencia y a los distribuidores.

Puede consultarse el texto íntegro de la citada orden en la Subdirección General de Energía Eléctrica de la Dirección General de Política Energética y Minas, sita en paseo de la Castellana 160, 28071 Madrid, previa petición.

Madrid, 9 de agosto de 2022.- El Subdirector General de Energía Eléctrica, Carlos Redondo López.

ID: A220032683-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24882 *Anuncio de la Subdirección General de Energía Eléctrica, por el que se da publicidad a la Orden por la que se inhabilita para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Simples Energía de España, S.L., se traspasan sus clientes a un comercializador de referencia y se determinan las condiciones de suministro a dichos clientes.*

De conformidad con lo establecido en los artículos 41, 45 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado, por el que se da publicidad a la Orden de 8 de agosto de 2022 dictada por la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico por la que se inhabilita para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Simples Energía de España, S.L., se traspasan sus clientes a un comercializador de referencia y se determinan las condiciones de suministro a dichos clientes, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en los siguientes términos:

Uno. Acordar la inhabilitación de la empresa comercializadora Simples Energía de España, S.L. para el ejercicio de la actividad de comercialización durante un año por incumplimiento del requisito fijado en el artículo 73.3 del Real Decreto 955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, relativo a la presentación de las garantías que resulten exigibles, del requisito fijado en el artículo 73.3 bis relativo a la compra de energía para sus consumidores en el mercado, así como del requisito fijado en el artículo 73.3 ter relativo al pago de los peajes de acceso a la red.

La inhabilitación de Simples Energía de España, S.L. en su actividad de comercialización de energía eléctrica adquirirá eficacia al día siguiente en que se haga efectivo el traspaso de los clientes a los comercializadores de referencia que corresponda, según lo dispuesto en dicha orden.

Dos. Acordar, consecuentemente, el traspaso de los clientes de la empresa comercializadora Simples Energía de España, S.L. a un comercializador de referencia.

Tres. Ratificar las medidas cautelares adoptadas en el acuerdo de fecha 19 de mayo de 2022, por el que se inició el procedimiento de inhabilitación de la referida empresa para el ejercicio de la actividad de comercialización, cuyas medidas se extinguirán cuando la inhabilitación así acordada surta efectos conforme a lo dictado en el punto uno, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado cuatro.

Cuatro. Acordar que, durante el periodo de inhabilitación establecido en el apartado uno, no se podrá realizar el traspaso de los clientes que hayan sido suministrados por Simples Energía de España, S.L. a cualquier otra empresa del mismo grupo empresarial o a empresas vinculadas a la misma. A estos efectos, podrán entenderse como empresas vinculadas, entre otras, las que posean o hayan poseído un mismo administrador.

Cinco. Comunicar la presente orden a la Comisión Nacional de los Mercados y

la Competencia para que, una vez surta efectos, proceda a dar de baja a la empresa en el listado de comercializadores, así como al operador del sistema, al operador de mercado, a los comercializadores de referencia y a los distribuidores.

Puede consultarse el texto íntegro de la citada orden en la Subdirección General de Energía Eléctrica de la Dirección General de Política Energética y Minas, sita en paseo de la Castellana 160, 28071 Madrid, previa petición.

Madrid, 9 de agosto de 2022.- El Subdirector General de Energía Eléctrica, Carlos Redondo López.

ID: A220032684-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

24883 *Anuncio de la Subdirección General de Energía Eléctrica, por el que se da publicidad a la Orden por la que se finaliza el procedimiento acumulado de inhabilitación para el ejercicio de la actividad de comercialización de energía eléctrica a la empresa Helioelec Energía Eléctrica y Gas, S.L. y de traspaso de sus clientes a un comercializador de referencia y se acuerda el archivo del mismo.*

De conformidad con lo establecido en los artículos 41, 45 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado, por el que se da publicidad a la Orden de 8 de agosto de 2022 dictada por la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico por la que se finaliza el procedimiento acumulado de inhabilitación para el ejercicio de la actividad de comercialización a la empresa Helioelec Energía Eléctrica y Gas, S.L. y de traspaso de sus clientes a un comercializador de referencia y se acuerda el archivo del mismo.

Puede consultarse el texto íntegro de la citada orden en la Subdirección General de Energía Eléctrica de la Dirección General de Política Energética y Minas, sita en paseo de la Castellana 160, 28071 Madrid, previa petición.

Madrid, 9 de agosto de 2022.- El Subdirector General de Energía Eléctrica, Carlos Redondo López.

ID: A220032685-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE

24884 *Extracto de la orden de 29 de julio de 2022, del Ministerio de Cultura y Deporte, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas de apoyo a proyectos de digitalización de operadores de gestión de derechos de propiedad intelectual y por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2022 en el marco del plan de recuperación, transformación y resiliencia.*

BDNS(Identif.):643601

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/643601>)

Primero. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarios:

a) Las entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual legalmente constituidas que cumplan con los requisitos recogidos en los artículos 147 y 148 del TRLPI y cuenten con la preceptiva autorización resuelta con carácter firme.

b) Las entidades de gestión legalmente constituidas que no tengan establecimiento en territorio español y cumplan con los requisitos recogidos en el artículo 151 del TRLPI y hayan comunicado al Ministerio de Cultura y Deporte el inicio de sus actividades en España.

c) Los operadores de gestión independiente legalmente constituidos que cumplan con los requisitos recogidos en el artículo 153 del TRLPI y hayan comunicado al Ministerio de Cultura y Deporte el inicio de sus actividades en España.

2. No podrán obtener la condición de beneficiarios las personas o entidades en quienes concurra alguna de las prohibiciones en los términos previstos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en lo sucesivo, LGS).

Segundo. Objetivo.

Las ayudas para la digitalización de operadores de gestión de derechos de propiedad intelectual tienen por objetivo impulsar su transformación digital.

Tercero. Bases reguladoras

Orden de 29 de julio de 2022 del Ministerio de Cultura y Deporte, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas de apoyo a proyectos de digitalización de operadores de gestión de derechos de propiedad intelectual y por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2022 en el marco del plan de recuperación, transformación y resiliencia.

Cuarto. Cuantía

El importe máximo imputable a la convocatoria será de 5.000.000 €. Las ayudas concedidas se sufragarán con los créditos de las aplicaciones 24.5004.330A.773 (500.000 €) y 24.5004.330A.780 (4.500.000 €) del Presupuesto de Gastos del Ministerio de Cultura y Deporte para 2022. («BOE» núm.312, de 29 de diciembre de 2021).

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

1. El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a partir del día siguiente a la publicación de este extracto en el «Boletín Oficial del Estado»

2. La Sede Electrónica estará disponible en la web del Ministerio de Cultura y Deporte a partir de la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado» y hasta las 14 horas del último día de presentación

Madrid, 29 de julio de 2022.- El Ministro de Cultura y Deporte, Miquel Octavi Iceta y Llorens.

ID: A220032650-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

24885 *Anuncio de la Generalitat de Cataluña, de los Servicios Territoriales del Departamento de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural en Lleida, de información pública sobre la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción de la ampliación de la subestación 132/25kV SE Pont, de Edistribución Redes Digitales S.L.U, en el término municipal de El Pont de Suert (expediente FUE- 2021-02361214).*

En cumplimiento de lo que prevén el artículo 19 de la Ley 18/2008, del 23 de diciembre, de garantía y calidad del suministro eléctrico; el artículo 6 del Decreto 351/1987, de 23 de noviembre, por el cual se determinan los procedimientos administrativos aplicables a las instalaciones eléctricas; el título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; y los títulos VI y IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del sector eléctrico, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa, y autorización administrativa de construcción de las instalaciones eléctricas siguientes:

Peticionario: Edistribución Redes Digitales S.L.U, con NIF núm. B82846817, y domicilio social en Avinguda de Vilanova, núm. 12, de 08018 Barcelona.

Objeto de la petición: solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la ampliación y reforma de la subestación de Pont de Suert 132/25kV, con una nueva posición TR6 16MVA.

Descripción de las actuaciones principales: Incorporación de una nueva posición TR 6 132/25kV 16MVA y reforma del parque de 25kV.

- Ampliación de potencia mediante un transformador de Potencia 132/25kV de 16MVA.

- Nueva posición de intemperie en 132kV para el nuevo transformador Nº 6.

- Reforma del parque de 25kV sustituyendo la semibarra 303 por cabinas blindadas de simple barra aisladas en SF6. Constará de un total de seis cabinas, que estarán repartidas en las siguientes posiciones:

o 1 Celda de remonte con interruptor y medida

o 1 Celda de transformador para TR6

o 4 Celdas de línea

- Estructuras y soportes metálicos necesarios para la instalación de la nueva aparamenta.

- Conexión de todas las partes metálicas, no sometidas a tensión, a la red de tierras de la subestación y su adecuación.

- Obra civil necesaria para la instalación de la nueva aparamenta.

Término municipal afectado: El Pont de Suert, en la provincia de Lleida.

Presupuesto: 1.304.069€.

Finalidad: mejora en la calidad del suministro eléctrico de la zona.

La descripción y las especificaciones de los elementos que integran las instalaciones están recogidas en el proyecto de ejecución para la ampliación y reforma de la SE Pont, firmado por el ingeniero industrial José Pedro Díaz Rius, colegiado nº 16868, del Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Tarragona, y visado electrónicamente el 16 de diciembre de 2021, con el nº FE049231.

Este Anuncio se publica para que todas aquellas personas interesadas o entidades que se consideren afectadas puedan examinar el proyecto en las oficinas de los Servicios Territoriales del Departamento de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural de Lleida, situadas en la avenida del Segre, 7 o en el tablón de anuncios de la Generalidad de Cataluña (<https://tauler.seu.cat/inici.do?idens=1>) y formular, preferentemente por medio electrónico (<https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Peticio-generica>), indicando en el asunto el número del expediente que consta en el título del Anuncio, y dirigidas a los Servicios Territoriales del Departamento en Lleida, las alegaciones que crean oportunas en el plazo de 30 días contados a partir del día siguiente de la publicación de este Anuncio.

La consulta presencial requerirá solicitar cita previa, llamando al teléfono 973 72 80 00 en horario de 9 h a 14 h.

Lleida, 27 de julio de 2022.- El Director de los Servicios Territoriales del Departamento de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural en Lleida, Ferran de Noguera Betriu.

ID: A220032388-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

24886 *Anuncio del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería para la Transición Ecológica y Sostenibilidad, sobre convocatoria de actas previas a la ocupación del expediente AT-9237.*

Por tener concedido el proyecto de Red Eléctrica de España, SA., denominado: "Proyecto de ejecución de la 2ª Fase de la línea eléctrica a 220 kV, simple circuito, ST Trujillo - ST Los Arenales", en los términos municipales de Trujillo, La Cumbre, Cáceres y Sierra de Fuentes, registrado con el número AT-9237, la declaración de Utilidad Pública por Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, de fecha 16-09-2021 publicada en el D.O.E. Nº 185 de fecha 24-09-2021 y, de conformidad con el artº. 56 de la Ley 24/2013 de 26 de Diciembre, del Sector Eléctrico, que establece que la declaración de utilidad pública lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados e implica la Urgente Ocupación a los efectos establecidos en el artº. 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de Diciembre de 1.954.

Este Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, convoca a los titulares de los bienes y derechos afectados que figuran en relación adjunta para que comparezcan los días, horas y lugares señalados al final del presente escrito, y en dicha relación, para desde allí trasladarse posteriormente al terreno, si fuera necesario, y proceder al levantamiento de las Actas Previas a la Ocupación de las fincas afectadas.

A dicho acto deberán asistir los afectados, personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de la contribución, pudiendo hacerse acompañar a su costa, si lo estiman oportuno, de Peritos y Notario.

De conformidad con lo dispuesto en el Artº. 56.2 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa aprobado por Decreto de 26 de abril de 1.957, los interesados, así como las personas que siendo titulares de derechos e intereses económicos directos sobre los bienes afectados que hayan podido ser omitidos de dicha relación, podrán formular por escrito ante este Servicio, hasta el día señalado para el levantamiento del Acta Previa, alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores padecidos en la relación de los mismos.

FECHA, LUGAR Y HORA LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS

Ayuntamiento de Trujillo el día 21-09-2022 a las 10:00 horas (hora de comienzo del acto)

Ayuntamiento de La Cumbre el día 27-09-2022 a las 10:00 horas (hora de comienzo del acto)

Ayuntamiento de Cáceres el día 27-09-2022 a las 12:30 horas (hora de comienzo del acto)

Ayuntamiento de Cáceres el día 28-09-2022 a las 10:00 horas (hora de comienzo del acto)

RELACION DE PROPIETARIOS, BIENES Y DERECHOS. AT-9237

TRAMO AÉREO

Parcela Proyecto	Propietario	Ref. catastral	Pol.	Parc.	Serv. Vuelo (m2)	Zona de seguridad (m2)	Apoyos	Sup. apoyos y anillo tierra (m2)	Sup. Poda o Tala (m2)	Ocupación Temporal (m2)	Acceso al apoyo	Serv. de Paso (m2)	Naturaleza del terreno	Día y Hora
TÉRMINO MUNICIPAL: TRUJILLO														
4	Ayuntamiento de Trujillo	10199A03600066	36	66	19	119	1E	27	0	100	1E	25	Pastos	21-09-2022 11,30
5	Martín Holguín, Aurelio	10199A03600048	36	48	720	1523	-	0	0	100	-	0	Pastos	21-09-2022 10,00 h
7	Martín Núñez, Antonio	10199A03600047	36	47	4	72	-	0	0	0	-	0	Pastos	21-09-2022 10,15 h
9	Herederos de Cortes Villareal, Manuel	10199A03600044	36	44	857	1512	3E	27	0	100	2E	425	Pastos	21-09-2022 10,30 h
13	Serrano Mateos, María	10199A03600039	36	39	529	589	-	0	0	0	0	0	Pastos	21-09-2022 10,45 h
1000	Ayuntamiento de Trujillo	10199A03600055	36	55	0	0	-	0	0	0	2E-3E-4E-5E	1344	Pastos	21-09-2022 11,30
1001	Cebrián Machacón Domingo	10199A03600061	36	61	0	0	-	0	0	0	6E-7E-8E	162	Pastos	21-09-2022 11,00 h
1004	Blázquez Ortiz, José Javier Ortiz Castro, Juan Alfonso	10199A03700017	37	17	0	0	-	0	0	0	13-14	165	Labor Secano	21-09-2022 11,15
TÉRMINO MUNICIPAL: LA CUMBRE														
46	González Pacheco, María	10070A001100185	1	10185	7379	2918	27	119	1100	563	27	273	Encinar	27-09-2022 10,00 h
59	Ramírez de Haro Alos, Isabel María, María Rocio, Ana María, Almudena, María Blanca y Diego	10070A005100114	5	10114	8108	2194	-	0	0	100	-	0	Encinar	27-09-2022 10,15 h
61	Ramírez de Haro Alos, Isabel María, María Rocio, Ana María, Almudena, María Blanca y Diego	10070A006100041	6	10041	4584	1626	38	106	0	569	38	93	Encinar	27-09-2022 10,15 h
TÉRMINO MUNICIPAL: CÁCERES														
124	Blanco Rodríguez, José y Blanco Rubio, M ^a del Carmen	10900A011000235	11	235	57199	20059	88-89-90-91-92-93	371	0	3301	88-89-90-91-92-93	8664	Pastos	27-09-2022 12,30 h
130	Blanco Rubio, M ^a Carmen y Blanco Rodríguez, José	10900A011000233	11	233	24950	8955	94-95-96	197	0	1667	94-95-96	3321	Pastos	27-09-2022 12,30 h
140	Pareja-Obregón Posse, María Mercedes y Román Joaquín, Román Francisco Pareja Obregón Ruano y Alicia Matas Cascos	10900A021000613	21	613	6663	3039	100	120	0	602	100	531	Labor Secano	27-09-2022 12,45 h
142	Pellón Lopez Montenegro, María Emilia	10900A021010007	21	1007	35077	13220	101-102-103	331	0	1901	101-102-103	4572	Improductivo	27-09-2022 13,00 h
149	Agropecuaria Calabazas, S.L.	10900A021010006	21	1006	37608	13560	104-105-106-107	456	0	2981	104-105-106-107	6030	Pastos	28-09-2022 10,00 h
164	Ayuntamiento De Cáceres	10900A021000222	21	222	7503	2769	115	91	0	667	115	2514	Pastos	28-09-2022 11,30 h
166	García-Verdugo Roncero, María José	10900A021000539	21	539	709	740	-	0	0	0	-	0	Alcornocal	28-09-2022 10,15 h
168	Hros. de Jiménez Acedo, Joaquín	10900A021000223	21	223	5742	3136	116	100	0	661	116	477	Olivos Secano	28-09-2022 10,30 h
171	Hros. de Carbajal Muñoz, María del Carmen M ^a Carmen, M ^a Antonia, M ^a Belén, Juan Luis, Jacinto José, M ^a de Fátima, M ^a José y M ^a Rosario del Valle Ordóñez Carbajal	10900A021000224	21	224	2074	755	-	0	0	50	-	0	Olivos Secano	28-09-2022 10,45 h
173	Rivero Mellado, Jesús, Pacheco Lucas, Manuela Rivero Pacheco, María y Jesús Hros. de Pacheco Lucas, Antonia Pacheco Lucas, María Antonia y Juana Hros. de Pacheco Lucas, Marcelino Pacheco Lucas, Gloria, Diego Pacheco, Andrés y Cristina, Jiménez Sierra, Marina SODEGEST, S.L	10900A021000217	21	217	1316	717	-	0	0	50	-	0	Pastos	28-09-2022 11,00 h
177	Ayuntamiento de Cáceres	10900A021000197	21	197	808	460	-	0	0	150	119	270	Pastos	28-09-2022 11,30 h

Parcela Proyecto	Propietario	Ref. catastral	Pol.	Parc.	Serv. Vuelo (m2)	Zona de seguridad (m2)	Apoyos	Sup. apoyos y anillo tierra (m2)	Sup. Poda o Tala (m2)	Ocupación Temporal (m2)	Acceso al apoyo	Serv. de Paso (m2)	Naturaleza del terreno	Día y Hora
179	Joaquín Atienza Silvestre, Grande Domínguez, María Cristina Rivero Moreno, José Mario, Francisco Jesús, Carmen María, María Dolores, María Angeles y Luis Javier, Atienza Grande M ^a Cristina SOGEST, S.L.	10900A02100192	21	192	4484	1844	119	100	0	752	119	180	Pastos	29-09-2022 11,15 h

TRAMO SUBTERRÁNEO

Parcela Proyecto	Propietario	Referencia catastral	Pol.	Parc.	Serv. Subterránea	Zona de seguridad	Cámara de empalme/Arqueta telecom.	Sup. Cámara de empalme/Arqueta telecom	Sup. Tala	Ocupación Temporal	Acceso a Cámara de empalme/Arqueta telecom	Serv. de Paso	Naturaleza del terreno	Día y Hora
4	Ayuntamiento de Trujillo	10199A03600066	36	66	12	-	-	-	-	44	-	-	Pastos	21-09-2022 11,30 h

Cáceres, 2 de agosto de 2022.- El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, Juan Carlos Bueno Recio.

ID: A220032413-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

ADMINISTRACIÓN LOCAL

24887 *Anuncio del Ayuntamiento de Torre de Esgueva por el que se aprueba inicialmente el proyecto de expropiación por procedimiento de tasación conjunta para la ejecución de las obras del proyecto básico y de ejecución de urbanización de la calle Iglesia y calle Palencia.*

Aprobado inicialmente por Acuerdo del Pleno de fecha 2 de agosto, el proyecto de expropiación por procedimiento de tasación conjunta de los siguientes bienes:

Finca 1:	Referencia catastral:	0349019VM0204N0001UO
	Propietario:	Donato Escudero Casado Alejandro Fuente Escudero Petra Escudero Casado Juana Escudero Casado Aurea Lorente Escudero

Con la finalidad de: Ejecución de las obras del proyecto básico y de ejecución de urbanización de C/ Iglesia y C/ Palencia en Torre de Esgueva (Valladolid).

De conformidad con los artículos 201 a 204 del Reglamento de Gestión Urbanística, aprobado por el Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto, se somete a información pública por el plazo de mínimo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de Castilla y León.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 142 de la Ley 5/1999, de 8 de abril, y 432 del Reglamento de Urbanismo, de Castilla y León, aprobado por Decreto 22/2004, de 29 de enero:

Órgano que acuerda la información pública:	Pleno del Ayuntamiento de Torre de Esgueva
Fecha del acuerdo:	2 de agosto de 2022
Instrumento o expediente:	Proyecto de Urbanización
Ámbito de aplicación:	Municipio de Torre de Esgueva (Valladolid)
Identidad del Promotor:	Ayuntamiento de Torre de Esgueva
Duración del período de información pública:	Dentro del plazo de un mes desde el día siguiente al de inserción del presente anuncio en el Boletín Oficial de Castilla y León.
Lugar, horarios y página web dispuestos para la consulta del instrumento o expediente:	Martes de 9.00 a 14.00 horas y en la sede electrónica del Ayuntamiento https://torredeesgueva.sedelectronica.es
Lugar y horario dispuestos para la presentación de alegaciones, sugerencias y cualesquiera otros documentos:	Martes de 9.00 a 14.00 horas y en la sede electrónica del Ayuntamiento https://torredeesgueva.sedelectronica.es Teléfono 983 686247
Otros datos:	Proyecto de urbanización C/ La Iglesia y C/ Palencia, Torre de Esgueva (Valladolid)

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://torredeesgueva.sedelectronica.es>

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

Torre de Esgueva, 2 de agosto de 2022.- Alcalde, Acindino Escudero de la Fuente.

ID: A220032334-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

UNIVERSIDADES

24888 *Anuncio de Facultad de Filosofía, Letras y Humanidades de la Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir sobre extravío de título universitario.*

Se anuncia el extravío de título de Licenciatura en Historia y Ciencias de la Música de Alba González Monzó a efectos de lo establecido en la legislación vigente, con número de Registro Nacional de Títulos 2012319404, de fecha de expedición 24 de septiembre de 2012.

Valencia, 1 de agosto de 2022.- Rector, José Manuel Pagán Agulló.

ID: A220032320-1

V. Anuncios

B. Otros anuncios oficiales

UNIVERSIDADES

24889 *Anuncio de Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle de la Universidad Autónoma de Madrid sobre extravío de título universitario.*

Se anuncia el extravío de título de Diplomatura Educación Social de Doña Mercedes Municio Ortega a efectos de lo establecido en la legislación vigente, con número de Registro Universitario 89669 y con número de Registro Nacional de Títulos 2006194847, de fecha de expedición 10 de octubre de 2006.

Madrid, 21 de julio de 2022.- El Presidente, Maximiliano Nogales Morales.

ID: A220032321-1