

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

18411 *Ley 7/2023, de 24 de julio, de creación de los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.*

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

A todos los que la presente vieren, sabed: Que el Parlamento de Andalucía ha aprobado y yo, en nombre del Rey y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley de creación de los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El control interno de la actividad financiera ha venido adquiriendo de forma creciente una importancia estratégica como instrumento garante del objetivo de eficiencia que debe presidir las actuaciones públicas de la Administración autonómica. Esta importancia guarda esencial relación, por un lado, con la evolución que ha sufrido la concepción de los sistemas de gestión financiera de los recursos públicos hacia un nuevo modelo en el que constituyen valores primordiales de la misma la transparencia, la rendición de cuentas y la responsabilidad sobre la eficacia de dicha gestión y, por otro, con la gran complejidad que hoy caracteriza a las distintas formas de gestión pública que deben, precisamente, dar respuesta al crecimiento de los servicios y actividades que han de desarrollar las entidades del sector público andaluz.

La proliferación de estas nuevas formas jurídicas y operacionales y la paralela y constante producción normativa de aplicación, tanto procedente de la propia Administración autonómica como de las Administraciones nacional y europea, requieren de una actividad de control interno particular y específicamente cualificada, capaz de llevar a cabo nuevos y más adecuados procedimientos y técnicas de control y planificación, actividad que en nuestro ordenamiento se encuentra atribuida a la Intervención General de la Junta de Andalucía por el título V del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

Por lo que respecta al ámbito competencial de la contabilidad, que el título V del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública atribuye a la Intervención General de la Junta de Andalucía, es enorme la entidad que han alcanzado las numerosas obligaciones de rendición de cuentas y transparencia que recaen sobre la misma como centro directivo y gestor de la contabilidad del sector público regional que derivan de las normas europeas y nacionales de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Así, las normas sobre rendición de información económico-financiera ante instancias nacionales y europeas, derivadas de los mecanismos de control del déficit, de la regla de gasto y la deuda pública, han supuesto un cambio de paradigma en el desempeño de las funciones de la Intervención. Todo ello se traduce en una exigencia cada vez mayor de especialización en materia de auditoría, contabilidad financiera y analítica o consolidación de estados financieros.

La exigencia de información ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años, llegando a ocupar la gestión de la misma una importante porción de los recursos humanos e informáticos de la Intervención General. Al propio tiempo, no se puede desconocer el carácter crítico de estas funciones y las trascendentales

consecuencias que se derivan de su ejercicio. Se trata de un campo en el que la fiabilidad de la información rendida, siempre primordial en el ámbito económico-financiero, adquiere una importancia capital, en cuanto que, del seguimiento de las variables del déficit público, de la regla de gasto y de la deuda pública de la Junta de Andalucía, que realizan instancias nacionales y europeas, puede derivar la adopción de medidas de enorme impacto en las diferentes políticas.

Finalmente, es preciso resaltar los nuevos cometidos que se han ido encomendando a la Intervención General de la Junta de Andalucía relacionados con el conocimiento de que dispone sobre la actividad financiera del sector público regional en su conjunto, circunstancia que la ha emplazado a realizar diversas actividades prácticamente inéditas hasta ahora, entre las que cabe destacar, fundamentalmente, las numerosas peticiones de auxilio que recibe, procedentes de órganos judiciales y del Ministerio Fiscal, así como la atribución de nuevas competencias como la supervisión continua, tarea que requiere la incorporación de nuevas perspectivas al control que la desarrolla y cuyos resultados deben servir a la evaluación de la eficacia de nuestro sector público.

Las funciones ejercidas hasta ahora por la Intervención General de la Junta de Andalucía, plasmadas en el control previo, control financiero y control contable, se han venido desempeñando, en su práctica totalidad, por parte de los cuerpos generales que integran los Subgrupos A1.1100 y A1.1200, así como de los A2.1100 y A2.1200, por medio de actuaciones de control y contabilidad del sector público andaluz, desde el inicio del régimen autonómico. El desempeño de dichas funciones se ha llevado a cabo con total profesionalidad, lo que debe contar con el adecuado reconocimiento. Sin embargo, en la actualidad, la naturaleza, especificidad y especial relevancia de dichas funciones requieren de una cualificación específica no contemplada en toda su extensión actualmente en los cuerpos generales antes mencionados. Resulta oportuno, por tanto, la creación de dos cuerpos cuyas competencias, capacidades y conocimientos comunes faciliten la consecución de los objetivos establecidos para los mismos, a través de la aprobación de los adecuados programas de materias que habrán de regir los futuros procesos selectivos, como ya ocurre tanto a nivel estatal como local, con una larga tradición de especialistas propios en materia de control interno.

Todas estas circunstancias, en virtud de las competencias que se atribuyen a la Comunidad Autónoma de Andalucía sobre la estructura y regulación de sus órganos administrativos en el artículo 47 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y en materia de función pública en el artículo 76 del mismo, y de conformidad con la previsión contenida en el artículo 176.1 de que la Junta de Andalucía contará con patrimonio y hacienda propios para el desempeño de sus competencias, y atendiendo a los principios y mandatos contenidos en el artículo 189.3 de adecuado control económico-financiero y de eficacia, así como de revisión e inspección de prestaciones y la lucha contra el fraude en la percepción y empleo del gasto público, han fundamentado la decisión de política económica de creación de un Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría que sirva al desarrollo de un modelo de control interno más adecuado y más eficaz en la nueva tesitura de la actividad financiera pública.

Asimismo, y dada la especificidad y novedad de las funciones legales de supervisión continua, y la importancia que los resultados de su desarrollo deben tener en la actualización y configuración de una administración más moderna y eficiente, la presente ley prevé la creación de un cuerpo técnico especializado en el apoyo al desarrollo de estas nuevas funciones, así como de las demás funciones que se le encomienden dentro de los respectivos procedimientos de control.

La supervisión continua ha sido introducida por los artículos 96 bis y 96 ter del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía. Mediante dicha norma legal, se ha atribuido a la Intervención General la función de supervisión continua de las entidades y organismos dependientes de la Junta de Andalucía, regulada en el artículo 81.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la que debe verificarse la concurrencia de las causas que justifiquen su permanencia como el medio más idóneo para lograr los fines que tengan asignados, así

como su sostenibilidad financiera. Así, la supervisión continua supone un nuevo tipo de control, que se ha configurado en el capítulo III del título V del mencionado texto refundido, con autonomía respecto de las dos modalidades clásicas de control: el previo y el financiero.

La decisión legal de creación de los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía tiene un indudable papel instrumental en el ejercicio de la función de control del gasto público y, en particular, de control sobre la materia subvencional y contractual. La mejora de la eficiencia de la actuación pública también pasa por potenciar las técnicas de auditoría operativa y supervisión continua, adicionales a actuaciones de fiscalización previa y control financiero.

Las funciones del Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía se centrarán en tareas superiores de decisión, planificación, organización, supervisión y dirección de las áreas competenciales de control, así como de emisión de informes, dictado de actos de control y de adjuntía o asesoramiento superior.

Las funciones del Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía se centrarán, fundamentalmente, en el apoyo a las funciones de auditoría y, en concreto, a las nuevas funciones de supervisión continua que se encuentran en las fases iniciales de implementación y a las auditorías operativas que ofrecen la información de base para aquellas.

Todas las razones expuestas en este apartado, relativas a la necesidad de creación de los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía, motivada por la singularidad de sus funciones, justifican asimismo la necesidad de que los puestos correspondientes a los cuerpos que se crean resulten de adscripción exclusiva a personal perteneciente a los mismos, por lo que expresamente se contempla dicha exigencia en el artículo 8 de esta ley.

II

El objeto de la presente ley se recoge en su artículo 1. En los artículos 2 y 5 se crean ambos cuerpos, estableciéndose las funciones que, en el desarrollo de las competencias de control interno y contabilidad pública del título V del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública atribuidas a la Intervención General, respectivamente, se asignan a los mismos en los artículos 3 y 6.

Asimismo, en los artículos 4 y 7, esta norma arbitra los sistemas de acceso a estos cuerpos con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto, si bien se establece la fórmula de oposición como la general para el acceso a los cuerpos, en las disposiciones transitorias segunda y tercera se regula un régimen transitorio y extraordinario de acceso por concurso-oposición, que se desarrollará en los tres años posteriores a la entrada en vigor de esta ley.

Adicionalmente, el hecho de que algunas funciones interventoras desarrolladas por el Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía ya se venían desarrollando con anterioridad y deban seguir desarrollándose pone de manifiesto la necesidad de regular un régimen de integración del personal funcionario. Es por lo anterior que, en la disposición adicional primera, se establecen los requisitos y el procedimiento excepcional para la integración en el Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía del personal funcionario que, con una experiencia mínima de cinco años continuados, hubiera desempeñado las funciones que en esta ley se adscriben al mismo; en las disposiciones adicionales primera y tercera se habilita a la Consejería competente en materia de administración pública para aprobar las modificaciones de puestos de trabajo que resulten necesarias, y, en la disposición transitoria primera, se establecen las condiciones de permanencia en los puestos de trabajo del personal funcionario en caso de no integración.

Las funciones a realizar por el cuerpo técnico de nueva creación son funciones que, hasta la tramitación de esta ley, no han sido desarrolladas por la Intervención General al haber sido recientemente incorporadas a sus competencias mediante la introducción, por la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020, de un nuevo capítulo III del título V del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía que regula la supervisión continua. Dicha nueva función, de importancia estratégica en el avance a un sector público cuya eficiencia sea permanentemente evaluada, va a ser objeto de desarrollo mediante decreto, tal como establece el apartado 3 del artículo 96 ter del texto refundido. Por dicha razón, en la actualidad no existe personal que venga desarrollando las funciones que se adscriben al nuevo cuerpo y pueda integrarse en el mismo.

Por su parte, en la disposición adicional segunda se regulan los intervalos de niveles que regirán para los Cuerpos de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

En la disposición adicional quinta se contempla el carácter de autoridad del personal perteneciente a los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía en el desarrollo de sus funciones, cuando así se le reconozca con arreglo al ordenamiento jurídico vigente.

En concordancia con la creación del Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía, se deroga el artículo 61 (relativo a la creación del Cuerpo Superior de Inspección de Finanzas y Auditoría de la Junta de Andalucía) de la Ley 10/2002, de 21 de diciembre, por la que se aprueban normas en materia de tributos cedidos y otras medidas tributarias, administrativas y financieras.

III

La presente ley se dicta de acuerdo con los principios de buena regulación, a los que se refiere el artículo 7 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

En cumplimiento de los principios de necesidad, eficiencia y eficacia, esta ley se justifica en el interés general de cubrir la necesidad de disponer, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de cuerpos de Intervención y Auditoría con formación específica, no contemplada en los cuerpos existentes, como especialistas propios en materia de control interno, para la correcta asignación del gasto público, no estableciendo ninguna carga administrativa añadida de su aplicación y, de forma eficaz, en cumplimiento del mandato recogido por el Estatuto de Autonomía para Andalucía en su artículo 189.3, conforme a los principios de coordinación, transparencia, contabilización y eficacia.

Por otro lado, cumple con el principio de proporcionalidad, ya que contiene la regulación imprescindible para atender a la necesidad a cubrir con la norma, definiendo y regulando la creación, funciones y forma de acceso a los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

Con el fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la presente ley se dicta en el ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía por la Constitución española y el Estatuto de Autonomía para Andalucía y en el marco de la normativa estatal de carácter básico, así como con respeto al derecho de la Unión Europea.

Asimismo, y en relación con el principio de transparencia, se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13.1.b) y d) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

En el procedimiento de elaboración de la presente norma, se ha tenido en cuenta la normativa en materia de igualdad de género vigente y, en especial, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, así como sus

principios generales, en especial la necesaria redacción para eliminar el uso sexista del lenguaje.

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto de la presente ley es la creación del Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía y del Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 2. *Creación del Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.*

Se crea el Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía, que se clasifica en el Grupo A, Subgrupo A1, establecido en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 3. *Funciones del Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.*

1. El Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las funciones que se concretan en el apartado 2, de control interno de la actividad financiera del sector público autonómico, en sus modalidades de control previo, control financiero y supervisión continua, así como la dirección y gestión de la contabilidad pública y el auxilio y colaboración con los órganos judiciales y al Ministerio Fiscal, cuando así se le requiera, dentro de los límites de las funciones y competencias que el ordenamiento jurídico atribuye a la Intervención General de la Junta de Andalucía.

2. Al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía se le asignan, en relación con las competencias atribuidas a la Intervención General por el título V del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, y por el resto del ordenamiento jurídico, y bajo la superior dirección de su titular, las funciones que comprenden el más alto nivel de desarrollo de dichas competencias y articulan el funcionamiento del sistema de control interno y de contabilidad y, en concreto:

a) La coordinación de las distintas áreas competenciales comprendidas en el mencionado título V.

b) La dirección e impulso de la ejecución de los actos, informes o tareas mediante los que se desarrolla el respectivo ámbito competencial encomendado.

c) La emisión de los informes o dictado de los actos de control mediante los que se concretan los pronunciamientos en materia de control o rendición de información.

d) La realización de las labores de asesoramiento superior y adjuntía a todas las funciones relacionadas en los párrafos a), b) y c).

e) Aquellas otras que, exigidas por la necesaria adaptación a las modificaciones que, en su caso, se produzcan en las funciones del control interno o en la estructura y organización de la Intervención General, se determinen por la persona titular de este órgano.

Artículo 4. *Acceso al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.*

El ingreso en el Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía será por oposición, exigiéndose estar en posesión de titulación universitaria de Grado, Licenciatura, Arquitectura, Ingeniería u otro título equivalente.

Artículo 5. Creación del Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

Se crea el Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía, que se clasifica en el Grupo A, Subgrupo A2, establecido en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 6. Funciones del Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

El Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las funciones de apoyo técnico a las atribuidas al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía en las materias de supervisión continua y de auditoría operativa, reguladas, respectivamente, en los artículos 96 bis y 93.3.c) del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, así como otras funciones de apoyo técnico que se le encomienden dentro de los respectivos procedimientos de control.

Artículo 7. Acceso al Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

El ingreso en el Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía será por oposición, exigiéndose estar en posesión de titulación universitaria de Grado, Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica u otro título equivalente.

Artículo 8. Exclusividad de adscripción.

La relación de puestos de trabajo contemplará la exclusividad de la adscripción de los puestos correspondientes a los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía. El personal funcionario de los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía, mientras permanezca en activo en dichos cuerpos, solo podrá desempeñar puestos adscritos a los mismos.

Disposición adicional primera. Régimen de Integración en el Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

1. La Consejería competente en materia de administración pública aprobará, mediante orden, la integración en el Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía del personal funcionario de carrera del Subgrupo A1 que así lo solicite, siempre y cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Que, a la entrada en vigor de esta ley, el personal funcionario se encuentre en servicio activo en la Administración de la Junta de Andalucía ocupando con carácter definitivo alguno de los puestos de trabajo cuyas funciones se correspondan con las previstas en el artículo 3 y se acredite que dicha ocupación se hubiera producido de forma continuada en los cinco años inmediatamente anteriores a la mencionada entrada en vigor.

b) Que, a la entrada en vigor de esta ley, el personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía se encuentre en servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares o excedencia por razón de violencia de género o violencia terrorista, siempre que se encuentren en el período de reserva de puesto al que hacen referencia los apartados 5 y 6 del artículo 89, respectivamente, previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y se acredite haber ocupado con carácter definitivo un puesto cuyas funciones se correspondan con las previstas en el artículo 3 de la presente ley durante al menos cinco años continuados en el período de los diez años anteriores a la entrada en vigor de la misma.

A los exclusivos efectos del cumplimiento del requisito del período de cinco años continuados exigido en los párrafos a) y b) anteriores, se asimilará al tiempo desempeñado con ocupación definitiva:

1.º El desempeñado con carácter provisional en un puesto de trabajo que, sin solución de continuidad, después se haya ocupado con carácter definitivo.

2.º El desempeñado con carácter definitivo con las mismas condiciones anteriores en puestos pertenecientes a cuerpos de otras Administraciones que realicen funciones sustancialmente coincidentes con las del Cuerpo Superior en los términos que disponga la normativa de aplicación.

3.º El de permanencia en las situaciones administrativas a las que se refiere el párrafo b), siempre que en el momento de pasar a las mismas se estuviera ocupando con carácter definitivo un puesto cuyas funciones se correspondan con las del artículo 3.

2. El órgano directivo central competente en materia de administración pública dictará, en el plazo de diez días desde la entrada en vigor de esta ley, resolución por la que se aprobarán los formularios de solicitud, en aplicación del criterio de normalización documental establecido en el artículo 6.3.f) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, y en la que se acordará asimismo el inicio del procedimiento previsto en este apartado.

La solicitud de integración, que se dirigirá a la Consejería competente en materia de administración pública, solo podrá ejercitarse una vez. El plazo para su ejercicio será, salvo en caso de fuerza mayor, de dos meses improrrogables desde el día siguiente al de la publicación de la resolución por la que se aprueben los formularios. De conformidad con el artículo 14.2.e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se establece la obligatoriedad de relacionarse a través de medios electrónicos. Asimismo, los trámites de subsanación y audiencia se regirán por lo previsto en la mencionada ley.

La orden de integración se dictará en el plazo máximo de cuatro meses desde la fecha del acuerdo de iniciación del procedimiento. La falta de resolución expresa tendrá efecto desestimatorio. Dicha orden se publicará en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», sin perjuicio de la notificación individual a las personas solicitantes.

3. De forma simultánea a la orden de integración, la Consejería competente en materia de administración pública aprobará, también mediante orden, las modificaciones de la relación de puestos de trabajo que resulten necesarias para determinar la adscripción al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía de aquellos puestos del Subgrupo A1 que tuviesen asignadas las funciones previstas en el artículo 3 y estuviesen ocupados por las personas que se integran en dicho cuerpo.

4. El personal funcionario de carrera integrado en el Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía quedará en situación de excedencia voluntaria en el cuerpo de procedencia.

Disposición adicional segunda. *Intervalos de niveles.*

La relación de puestos de trabajo contemplará los siguientes intervalos de niveles correspondientes a los Subgrupos A1 y A2 a los que se refiere el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

a) Subgrupo A1. Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

Nivel mínimo: 26.

Nivel máximo: 30.

b) Subgrupo A2. Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

Nivel mínimo: 20.

Nivel máximo: 26.

Disposición adicional tercera. *Habilitación.*

Se habilita a la Consejería competente en materia de administración pública para realizar las modificaciones de la relación de puestos de trabajo de la Consejería competente en materia de hacienda que resulten precisas en cumplimiento de lo establecido en esta ley.

Disposición adicional cuarta. *Ocupación provisional de los puestos adscritos al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8, los puestos que se adscriban al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía por la integración de sus ocupantes y se queden vacantes con posterioridad a dicha integración podrán ser cubiertos de forma transitoria hasta su ocupación por cualquiera de los procedimientos previstos en esta ley y con carácter de ocupación provisional, de acuerdo con la normativa vigente en materia de función pública, por personal funcionario que, en el momento en que se produzca la vacante del puesto a cubrir, se encuentre realizando las funciones previstas en el artículo 3 en puestos que no se hayan adscrito.

Disposición adicional quinta. *Carácter de autoridad.*

En el desarrollo de sus funciones, el personal funcionario de los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá la consideración de agente de la autoridad, cuando así se le reconozca, con arreglo al ordenamiento jurídico vigente.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio en la ocupación de los puestos cuyas funciones se adscriben al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.*

El personal funcionario que, a la entrada en vigor de esta ley, de conformidad con las disposiciones establecidas en la misma, estuviese ocupando un puesto de trabajo cuyas funciones se correspondan con las previstas en el artículo 3 y que no se integre en el Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía podrá continuar desempeñando el puesto con el mismo carácter de ocupación hasta tanto dicho puesto quede vacante. En ese momento, de oficio, se procederá a la modificación de la relación de puestos de trabajo para su adscripción al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

Disposición transitoria segunda. *Régimen transitorio de acceso al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4, en el plazo de tres años a contar desde la entrada en vigor de esta ley, podrá convocarse de forma excepcional y por una sola vez un concurso-oposición con cuya superación podrá accederse al Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. La convocatoria del proceso de concurso-oposición al que se refiere la presente disposición deberá reunir las siguientes características:

a) En la fase de concurso de méritos, se valorarán los méritos que se indican a continuación, ponderándose por el siguiente orden:

1.º El tiempo de desempeño de un puesto de trabajo cuyas funciones se correspondan con las previstas en el artículo 3.

2.º El tiempo de experiencia, distinto del anterior, en el Cuerpo Superior de Administradores, especialidad Administradores de Gestión Financiera.

3.º El tiempo de experiencia, distinto de los anteriores, en el Cuerpo Superior de Administradores, especialidad Administradores Generales.

4.º Cualesquiera otros méritos que se determinen en los baremos de valoración que se contengan en la convocatoria.

b) La fase de oposición del proceso selectivo por concurso-oposición al que se refiere la presente disposición transitoria exigirá acreditar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos para el acceso por oposición, en los términos que se determinen en la convocatoria.

c) La puntuación de la fase de concurso no podrá superar el 40 % del total del baremo.

3. Asimismo, en la fase de concurso de méritos se valorará el tiempo de desempeño de puestos de trabajo cuyas funciones pudieran ser equiparadas por su contenido o características a los puestos a los que se refiere el artículo 3, así como la experiencia en otros cuerpos cuyas funciones puedan ser equiparadas por las mismas razones a los cuerpos de la Administración de la Junta de Andalucía señalados en el apartado 2.a).2.º y 3.º de esta disposición, en los términos que se determinen en la convocatoria y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio de acceso al Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

1. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 7, en el plazo de tres años a contar desde la entrada en vigor de esta ley podrá convocarse de forma excepcional y por una sola vez un concurso-oposición con cuya superación podrá accederse al Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. La convocatoria del proceso de concurso-oposición al que se refiere la presente disposición deberá reunir las siguientes características:

a) En la fase de concurso de méritos, se valorarán los méritos que se indican a continuación, ponderándose por el siguiente orden:

1.º El tiempo de experiencia en el Cuerpo de Gestión Administrativa de la Junta de Andalucía, especialidad Gestión Financiera.

2.º El tiempo de experiencia en el Cuerpo de Gestión Administrativa de la Junta de Andalucía, especialidad Administración General.

3.º Cualesquiera otros méritos que se determinen en los baremos de valoración que se contengan en la convocatoria.

b) La fase de oposición del proceso selectivo por concurso-oposición al que se refiere la presente disposición transitoria exigirá acreditar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos para el acceso por oposición, en los términos que se determinen en la convocatoria.

c) La puntuación de la fase de concurso no podrá superar el 40% del total del baremo.

3. Asimismo, en la fase de concurso de méritos se valorará la experiencia en otros cuerpos cuyas funciones puedan ser equiparadas por su contenido y características a los cuerpos de la Administración de la Junta de Andalucía señalados en el apartado 2.a).1.º y 2.º de esta disposición, en los términos que se determinen en la convocatoria y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta ley o la contradigan.

2. Queda derogado expresamente el artículo 61 de la Ley 10/2002, de 21 de diciembre, por la que se aprueban normas en materia de tributos cedidos y otras medidas tributarias, administrativas y financieras.

Disposición final primera. *Desarrollo normativo.*

El desarrollo reglamentario de esta ley se llevará a efecto de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 112 y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y 44 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía».

Sevilla, 24 de julio de 2023.–El Presidente de la Junta de Andalucía, Juan Manuel Moreno Bonilla.

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 144, de 28 de julio de 2023)

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

18412 *Ley 8/2023, de 28 de julio, por la que se modifica la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía.*

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

A todos los que la presente vieren, sabed: Que el Parlamento de Andalucía ha aprobado y yo, en nombre del Rey y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley por la que se modifica la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con la finalidad de promover y garantizar los derechos de las personas con discapacidad se aprobó la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, siguiendo el nuevo enfoque de garantía de derechos que supuso la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, que incide especialmente en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, fomentando la capacitación y el empoderamiento personal y social de las personas con discapacidad. Aspectos que se recogen también en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, como en los números 15.º y 16.º de su artículo 10.3, que incluyen la especial atención a las personas en situación de dependencia y la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad entre los objetivos básicos de nuestra Comunidad Autónoma; en su artículo 14 prohíbe expresamente la discriminación por motivos de discapacidad; y en los números 5.º y 6.º de su artículo 37.1, dedicado a los principios rectores que deben orientar las políticas públicas, incluye los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, así como el uso de la lengua de signos española.

Igualmente, los números 3.º y 4.º del artículo 58.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía atribuyen a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de industria y defensa de los derechos de los consumidores, de acuerdo con las bases y la ordenación de la actuación económica general, y en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y 149.1.11.^a y 13.^a de la Constitución. Son asimismo competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma las potestades de control, inspección y sanción del artículo 47.1.3.^a del Estatuto de Autonomía. Y su artículo 49.1 atribuye a Andalucía la competencia compartida, entre otras, en materia de instalaciones de producción, distribución y transporte de energía.

Para garantizar la vida independiente de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal a los bienes y servicios en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible, la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, establece en su artículo 50.3 que «Las instalaciones en las que se pongan a la venta, a través de máquinas expendedoras o suministradoras automáticas, bienes que, por sus peculiares características, puedan poner en riesgo la seguridad de las personas, y en particular combustibles y carburantes, deberán contar, en todo caso, con personal debidamente cualificado que asista a las personas con discapacidad». De forma similar, algunas Comunidades Autónomas han regulado también la necesidad, en esta clase de

expendedoras automáticas de combustible, de que exista alguna persona empleada que pueda ayudar a la clientela que pueda necesitarlo.

La Comisión Europea inició en 2017 un procedimiento previo a la apertura formal de expediente de infracción –EU Pilot (2017) 9146–, solicitando información a las autoridades españolas sobre las normativas autonómicas que exigen la presencia de este personal. Según la Comisión, esta exigencia puede vulnerar la libertad de establecimiento de empresas establecidas en otros Estados miembros que utilicen el modelo de la estación de servicio automática como modelo de negocio y, por consiguiente, constituir una restricción incompatible con el Derecho de la Unión al ser contraria con lo dispuesto en el artículo 15, apartado 2, letra f), de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior, que dispone que «los requisitos que obliguen a tener un número mínimo de empleados» forman parte de los que el Estado miembro debe eliminar de su legislación, a menos que sean no discriminatorios, estén justificados por una razón imperiosa de interés general y sean proporcionados. En el mismo sentido, el artículo 11.1 de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, dispone que la normativa reguladora del acceso a una actividad de servicios o de su ejercicio no deberá supeditar dicho acceso o ejercicio a los requisitos que en él se enuncian, entre los que se encuentran los relativos a la composición de la plantilla, tales como tener un número determinado de empleados. No obstante, el apartado 2 de ese artículo 11 establece que, excepcionalmente, se podrá supeditar el acceso a una actividad de servicios o a su ejercicio al cumplimiento de alguno de los requisitos del apartado anterior cuando no sean discriminatorios, estén justificados por una razón imperiosa de interés general y sean proporcionados.

Procurando que se respete lo establecido en el ordenamiento jurídico español y sin vulnerar los derechos de las personas con discapacidad que este otorga, se requiere que se respeten los principios de necesidad, proporcionalidad, accesibilidad y no discriminación que deben reunir todos los productos y servicios a disposición del público, de modo que en la presente Ley se modifica el artículo 50.3 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, con una redacción que justifica la necesidad de personal si no se cumple con los requisitos de accesibilidad en la prestación del servicio.

Por otro lado, la nueva redacción del artículo 50.3 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, entra en contradicción con lo dispuesto en el artículo 7.7 del Decreto 537/2004, de 23 de noviembre, por el que se regulan los derechos de los consumidores y usuarios en las actividades de distribución al por menor y suministro a vehículos de combustibles y carburantes en instalaciones de venta directa al público y las obligaciones de sus titulares. Se introduce por esta razón una modificación del citado precepto ante la necesidad de armonizar ambas disposiciones.

Por otra parte, después de varios años de aplicación del régimen sancionador establecido en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, se ha detectado, con bastante precisión, cuál es la tipología básica en el uso indebido de la tarjeta de estacionamiento para personas con movilidad reducida. La tarjeta es personal e intransferible. Solo se puede usar para el transporte del titular y está totalmente prohibida su cesión a terceras personas o su uso si el titular no es transportado. Es muy frecuente que las infracciones por el uso indebido de la tarjeta de estacionamiento consistan en el uso de la tarjeta por parte de terceros, ya sea la tarjeta original sin transportar al titular o, directamente, una fotocopia.

Frente a esta situación, el régimen sancionador de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, establece, en el artículo 85.2, que «las infracciones por el uso indebido de la tarjeta de aparcamiento serán sancionadas exclusivamente con la retirada de la tarjeta de aparcamiento», haciendo recaer la responsabilidad sobre la persona titular de la tarjeta y dejando impune la infracción o uso indebido cometido por el tercero.

Por ello, resulta necesario modificar el régimen sancionador en materia de infracciones por el uso indebido de la tarjeta de estacionamiento para personas con

movilidad reducida, para evitar que todo el peso de las sanciones recaiga sobre las personas titulares de las mismas, dejando impune la conducta de terceras personas, que, en la mayoría de los casos, acaban siendo los responsables del uso indebido de la tarjeta.

Esta Ley consta de un artículo único, en virtud del cual se modifican los artículos 50.3, 84.1.1.º b) y 85.2 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, y se introduce en la misma una disposición transitoria, así como de dos disposiciones finales.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la presente Ley se aprueba de acuerdo con los principios de buena regulación. En cumplimiento de los principios de necesidad, eficiencia y eficacia, esta Ley se justifica en la imperiosa necesidad de modificar los artículos citados de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, por razones de interés general. Por otro lado, cumple con el principio de proporcionalidad, ya que contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad, estableciendo las condiciones para cumplir con los principios de accesibilidad universal, proporcionando alternativas viables si no se puede cumplir con estos principios. Con el fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la presente Ley se aprueba en coherencia con el ordenamiento jurídico autonómico y con respeto del ordenamiento nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre que facilita su aplicación. Asimismo, y en relación con el principio de transparencia, se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en las letras b) y d) del artículo 13.1 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, y también se ha dado la posibilidad a las diferentes entidades públicas y privadas de tener una participación activa en la elaboración de la Ley, al haber sido sometido a trámite de audiencia e información pública.

Artículo único. *Modificación de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.*

La Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado 3 del artículo 50 queda redactado del siguiente modo:

«3. Las instalaciones en las que se pongan a la venta, a través de máquinas expendedoras, suministradoras automáticas o en la modalidad de autoservicio, combustibles y carburantes deberán cumplir, en todos los casos, los parámetros de accesibilidad previstos en la normativa UNE 170001-1:2007 y 170001-2:2007 (accesibilidad universal) o normativa de accesibilidad europea equivalente, así como los criterios de la norma UNE 139801:2003. En caso contrario, deberán contar, en el horario diurno, con una persona responsable que atienda las necesidades de las personas que presenten dificultades para acceder al servicio. A los efectos de esta norma, se considera horario diurno la franja horaria comprendida entre las 7.00 y las 22.00 horas.»

Dos. La letra b) del número 1.º del apartado 1 del artículo 84 queda redactada del siguiente modo:

«b) El incumplimiento de las normas que regulen las obligaciones de las personas titulares de la tarjeta de aparcamiento de personas con movilidad reducida y sus condiciones de uso, por parte de sus titulares y de terceros.»

Tres. El apartado 2 del artículo 85 queda redactado del siguiente modo:

«2. Las infracciones por el uso indebido de la tarjeta de aparcamiento serán también sancionadas en las cuantías económicas recogidas en el apartado

anterior. Pero, en relación con la persona titular, serán sancionadas, únicamente, con la retirada de la tarjeta de aparcamiento del siguiente modo:

- a) Las infracciones leves, con retirada de la tarjeta de aparcamiento por un plazo de uno a seis meses.
- b) Las infracciones graves, con retirada de la tarjeta por un plazo de seis meses a doce meses.
- c) Las infracciones muy graves, con retirada de la tarjeta de aparcamiento de doce a veinticuatro meses.»

Cuatro. Se añade una disposición transitoria, tras la disposición adicional tercera, con el siguiente contenido:

«Disposición transitoria única. *Máquinas expendedoras, suministradoras automáticas o en la modalidad de autoservicio en funcionamiento.*

Lo dispuesto en el artículo 50.3 de esta Ley no será de aplicación a las máquinas expendedoras, automáticas o en la modalidad de autoservicio que estuviesen funcionando a la entrada en vigor de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, mientras dure su licencia o autorización de funcionamiento.»

Disposición final primera. *Modificación del Decreto 537/2004, de 23 de noviembre, por el que se regulan los derechos de los consumidores y usuarios en las actividades de distribución al por menor y suministro a vehículos de combustibles y carburantes en instalaciones de venta directa al público y las obligaciones de sus titulares.*

Se modifica el apartado 7 del artículo 7 del Decreto 537/2004, de 23 de noviembre, por el que se regulan los derechos de los consumidores y usuarios en las actividades de distribución al por menor y suministro a vehículos de combustibles y carburantes en instalaciones de venta directa al público y las obligaciones de sus titulares, que queda redactado como sigue:

«7. Existirán, próximos a los aparatos surtidores, guantes o dispositivos suministradores de papel especialmente adaptados para este tipo de instalaciones, o productos de naturaleza análoga, de un solo uso, para evitar el contacto directo de las personas usuarias con los medios de distribución, disponiendo de recipientes de recogida para que sean desechados una vez utilizados.»

Dicho apartado podrá, en lo sucesivo, ser modificado o derogado por Decreto aprobado por el Consejo de Gobierno.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial de Junta de Andalucía».

Sevilla, 28 de julio de 2023.—El Presidente de la Junta de Andalucía, Juan Manuel Moreno Bonilla.

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 148, de 3 de agosto de 2023)

I. DISPOSICIONES GENERALES

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

18413 *Ley 10/2023, de 7 de agosto, de derogación de la Ley 6/2018, de 26 de noviembre, de protección de los animales en la Comunidad Autónoma de La Rioja.*

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Sean todos los ciudadanos que el Parlamento de La Rioja ha aprobado, y yo, en nombre de su Majestad el Rey y de acuerdo con lo que establece la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo la siguiente Ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 6/2018 de 26 de noviembre, de protección de los animales en la Comunidad Autónoma de La Rioja, se aprobó envuelta en polémica, con deficiente técnica jurídica, repleta de juicios de valor y de sectarismo, alejada de la realidad de la sociedad riojana y con innumerables incoherencias e intransigencias.

Una norma que se aprobó sin el consenso necesario para una ley de tal calado y con la oposición pública de muchos de los protagonistas de la misma, de ganaderos, cazadores, realeros y veterinarios, entre otros muchos.

La publicación en el «Boletín Oficial de La Rioja» de 14 de diciembre de 2018 implicó ya, por aquel entonces, que quedara fuera del marco legislativo vigente, y por esa razón el anterior Gobierno de La Rioja subsanó parte de sus deficiencias modificando 26 artículos mediante la Ley 2/2020, de 30 de enero, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2020.

Además, por otro lado, mediante el Recurso 1203/2019 se declara la inconstitucionalidad y nulidad de lo indicado del artículo 7, la pérdida del objeto en relación con lo citado de los artículos 2, 6, 7 y 12, y la desestimación de todo lo demás, por Sentencia 81/2020, de 15 de julio.

Actualmente, con la aprobación de la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales, resulta que gran parte de la norma riojana no se ajusta a esta regulación nacional. Por ejemplo, la no diferenciación entre animales de compañía y animales utilizados en actividades específicas, la esterilización obligatoria o las fechas para alcanzar el sacrificio cero:

En la ley riojana no quedan excluidos los animales utilizados en actividades específicas (las deportivas reconocidas por el Consejo Superior de Deportes, las aves de cetrería, los perros pastores y de guarda del ganado), así como los utilizados en actividades profesionales (dedicados a una actividad o cometido concreto realizado conjuntamente con su responsable en un entorno profesional o laboral, como los perros de rescate, animales de compañía utilizados en intervenciones asistidas o los animales de las fuerzas y cuerpos de seguridad o de las Fuerzas Armadas).

Igualmente, en la ley nacional quedan excluidos los perros de caza, rehalas y animales auxiliares de caza. Todos ellos se regulan y quedarán protegidos por la normativa vigente europea, estatal y autonómica correspondientes, y que les sea de aplicación al margen de la Ley 7/2023.

La esterilización de perros, gatos y hurones es una obligación en la ley riojana, mientras que en la estatal solo se debe «promocionar».

La norma estatal marca como fecha para alcanzar el sacrificio cero el próximo 24 de septiembre de 2023, mientras que la Ley 6/2018 de La Rioja lo aplaza hasta el 26 de noviembre de 2024.

A mayor abundamiento, un informe jurídico de los servicios jurídicos del Parlamento de La Rioja de mayo de 2023 avisa de las posibles contradicciones de muchos de los preceptos, de tal manera que habría que modificar unos 16 preceptos y suprimir 13 de los mismos para adaptarla a la legislación nacional.

Por todas estas razones, junto con el resto que quedan expuestas en los diferentes informes jurídicos existentes anteriormente referidos, en aras de la seguridad jurídica, de la buena técnica legislativa, del cumplimiento de la normativa vigente, resulta necesario y urgente proceder a derogar la normativa autonómica, todo ello teniendo clara la importancia de implementar buenas políticas y medidas en la defensa, la protección y el bienestar de los animales.

Artículo único. *Derogación de la Ley 6/2018, de 26 de noviembre, de protección de los animales en la Comunidad Autónoma de La Rioja.*

Queda derogada la Ley 6/2018, de 26 de noviembre, de protección de los animales en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de La Rioja».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos cumplan y cooperen al cumplimiento de la presente Ley y a los Tribunales y Autoridades la hagan cumplir.

Logroño, 7 de agosto de 2023.–El Presidente, Gonzalo Capellán de Miguel.

(Publicada en el «Boletín Oficial de La Rioja» número 161, de 8 de agosto de 2023)

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

18414 *Resolución de 7 de agosto de 2023, 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 de la Oficina de Apoyo a la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, 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, 7 de agosto de 2023.—La Directora General de la Función Pública, María Isabel Borrel Roncalés.

ANEXO

Corporación: Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid.

Denominación del puesto: Director de la Oficina de Apoyo a la Junta de Gobierno Local.

Publicación, en extracto, de la convocatoria: Resolución de 26 de mayo de 2023. (Publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de junio de 2023).

Resolución de adjudicación: Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 14 de julio de 2023. Adjudicatario/a: Antonio Diaz Calvo con DNI: **69476**.

Subescala y categoría: Secretaría, categoría superior.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL

18415 *Resolución de 7 de agosto de 2023, de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Canarias, por la que se dispone el cese de don José Carlos Hernández Santana como Director Insular de la Administración General del Estado en El Hierro.*

En uso de la competencia que me confiere el artículo 70 y 73 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 617/1997 de 25 de abril, de Subdelegados del Gobierno y Directores insulares de la Administración General del Estado, vengo a disponer el cese de don José Carlos Hernández Santana, como Director Insular de la Administración General del Estado en El Hierro, con efectos del 11 de agosto, agradeciéndole los servicios prestados.

Las Palmas, 7 de agosto de 2023.–El Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Canarias, Anselmo Pestana Padrón.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

18416 *Resolución de 8 de agosto de 2023, de la Agencia Espacial Española, por la que se convoca la provisión de puestos de trabajo por el sistema de libre designación.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.1.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, y el artículo 52 del Reglamento General de Ingreso de 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 del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Esta Dirección, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 14 apartado 5 del Real Decreto 158/2023, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia «Agencia Espacial Española», acuerda convocar la provisión, por el procedimiento de libre designación, de los puestos de trabajo que se relacionan en el anexo I de esta resolución, así como la continuación del procedimiento en todas sus fases, con arreglo a las siguientes bases:

Primera.

Los puestos de trabajo que se convocan por esta resolución podrán ser solicitados por los funcionarios que reúnan los requisitos que se establecen para el desempeño de los mismos.

Segunda.

Los interesados dirigirán sus solicitudes, que deberán ajustarse al modelo que figura en el anexo II, a la Subdirección General de Personal e Inspección de Servicios de la Subsecretaría del Ministerio de Ciencia e Innovación, dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», y la presentarán electrónicamente en la sede electrónica del Ministerio a través del siguiente enlace: https://ciencia.sede.gob.es/pagina/index/directorio/utilidad_registro_electronico_comun, conforme a lo establecido en el artículo 14.2.e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la disposición adicional primera del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, que prevé la obligatoriedad del uso de medios electrónicos en los procesos selectivos para el acceso al empleo público en el ámbito de la Administración General del Estado. Al presentarse de esta forma, la documentación indicada en la base tercera se presentará digitalizada junto con la solicitud, como archivos anexos a la misma.

Tercera.

Además de los datos personales, número de registro personal y último destino definitivo obtenido, los aspirantes deberán acompañar a la solicitud su *curriculum vitae*, en el que harán constar:

- a) Títulos académicos.
- b) Puestos de trabajo desempeñados.
- c) Estudios y cursos realizados y cuantos otros méritos estimen el aspirante oportuno poner de manifiesto.

Cuarta.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir de su notificación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 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, o potestativamente y con carácter previo, recurso administrativo de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo dictó (Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

Madrid, 8 de agosto de 2023.–El Director de la Agencia Espacial Española, Miguel Belló Mora.

ANEXO I

N.º de orden	Código	Centro directivo Puesto de trabajo	Nivel	Adscripción			Complemento específico	Localidad
				Admón	Grupo	Cuerpo		
		AGENCIA ESPACIAL ESPAÑOLA						
		Dirección						
1	5706270	Director/Directora de la Unidad de Apoyo. Jefatura de Gabinete.	30	A3	A1	28.265,44	Sevilla.	
2	5706269	Unidad de Apoyo. Coordinador/Coordinadora.	29	A3	A1	22.799,14	Sevilla.	
		Secretaría General						
3	5706265	Secretario /Secretaria General.	30	A3	A1	28.265,44	Sevilla.	
4	5671652	Secretario Adjunto /Secretaria Adjunta.	29	AE	A1	22.799,14	Sevilla.	
5	5706262	Subd. Adjunt. Gestión económica. Coordinador/Coordinadora del área económica.	29	A3	A1	22.799,14	Sevilla.	
		Dirección de Usuarios, Servicios y Aplicaciones						
6	5644034	Director adjunto /Directora adjunta. Jef. Dpto. Observación de la Tierra.	30	AE	A1	28.265,44	Sevilla.	
		Dirección/ Unidad de Apoyo						
7	5706268	Jefe adjunto/ jefa adjunta Secretaria.	18	AE	C1C2	8.753,50	Sevilla.	
		Dirección General/ Unidad de Apoyo						
8	5706257	Jefe/a de Secretaria.	22	AE	A2C1	11.592,56	Sevilla.	

ANEXO II

Formulario de solicitud

Datos personales

Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	Fecha de nacimiento	DNI
Domicilio, calle y número		Provincia	Localidad	Teléfono

Datos profesionales

Cuerpo o Escala			
Grupo/Subgrupo	N.º de Registro Personal	Titulación académica	Años de servicio
Ministerio o Comunidad autónoma		Centro directivo / Organismo	Localidad
Puesto de trabajo actual		Nivel	Grado consolidado

Solicita: Ser admitido a la convocatoria pública para proveer puestos de trabajo por el sistema de libre designación, anunciada por la resolución de _____, (BOE de _____), al considerar el interesado que reúne los requisitos exigidos para el puesto que se indica:

Centro directivo del puesto de trabajo solicitado		Localidad	
N.º de orden	N.º de plazas	Puesto de trabajo solicitado	Nivel

En _____ a _____ de _____ de 2023

Firma

Consentimiento para la obtención de datos

Doy mi consentimiento para que los datos personales que facilito puedan ser utilizados por la Agencia Espacial España, para el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en materia de provisión de puestos de trabajo.

Agencia Espacial Española, Avenida José Galán Merino, 6, 41015, Sevilla.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

MINISTERIO DE CONSUMO

18417 *Resolución de 4 de agosto de 2023, de la Subsecretaría, por la que se convoca la provisión de puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

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, en relación con 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 acuerda anunciar la provisión, por el procedimiento de libre designación, del puesto de trabajo que se relaciona en el anexo I de la presente resolución, con arreglo a las siguientes

Bases

Primera.

El puesto de trabajo que se convoca por la presente resolución podrá ser solicitado por las funcionarias y los funcionarios que reúnan los requisitos establecidos para el desempeño de los mismos.

Segunda.

Las solicitudes para tomar parte en esta convocatoria se dirigirán a la Subsecretaría de Consumo (Subdirección General de Personal, Inspección de Servicios y Coordinación), Alcalá, 27, 28014 Madrid, ajustándose a los modelos publicados como anexo II de la presente Resolución, y se presentarán en el plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

Las instancias se presentarán a través del Portal Funciona (o aplicación informática correspondiente), siendo imprescindible la acreditación por medio de certificado electrónico (DNI-e o certificado de la FNMT), sin perjuicio de lo indicado en esta base.

En el caso de que la persona solicitante no pueda presentar la solicitud por este medio, podrá hacerlo con carácter excepcional, en los registros a que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo, en este caso, aportar documentación que acredite la imposibilidad técnica de realizar la presentación a través del Portal o de la aplicación informática correspondiente.

Si no se aporta dicha justificación, la solicitud presentada en papel no será admitida.

Tercera.

Además de los datos personales, número de Registro de Personal y destino actual, los aspirantes deberán acompañar a su escrito un *curriculum vitae* en el que harán constar:

- a) Títulos académicos.
- b) Puestos de trabajo desempeñados, tanto en la Administración Pública, como en la empresa privada, en su caso.
- c) Estudios y cursos realizados, conocimiento de idiomas y cuantas otras circunstancias estime el aspirante oportuno poner de manifiesto.

Cuarta.

A la citada solicitud podrán los aspirantes acompañar, en todo caso, aquellas publicaciones, informes o cualquier otra documentación que permita apreciar las especificaciones del puesto.

Quinta.

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, 4 de agosto de 2023.–El Subsecretario de Consumo, P. D. (Orden CSM/940/2020, de 6 de octubre), la Subdirectora General de Personal, Inspección de Servicios y Coordinación, Ana Barrera Picón.

ANEXO I

Puesto convocado

N.º Orden	Centro Directivo - Unidad Puesto de trabajo	Provincia - Localidad	Nivel	CE	GR / SB	Admón.	Título Req	Funciones	Méritos	Observaciones
1	Gabinete del Ministro Secretario/Secretaria del Director del Gabinete (5514059).	Madrid - Madrid	17	8.201,76	C1 C2	AE				

ANEXO II

DATOS PERSONALES

Primer Apellido	Segundo Apellido		Nombre
D.N.I.	Cuerpo o Escala a la que pertenece		N.R.P.
Domicilio, calle y número	Provincia	Localidad	Teléfono

DESTINO ACTUAL

Ministerio	Dependencia			Localidad
Denominación del puesto de trabajo	N.C.D.	Complemento Específico Anual	Fecha de posesión	Grado consolidado

S O L I C I T A: Ser admitido a la convocatoria pública para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación, anunciada por Resolución de la Subsecretaría de Consumo, de fecha..... ("Boletín Oficial del Estado" de), para el puesto de trabajo siguiente:

Código puesto de trabajo	N.C.D.	Unidad de qué depende	Localidad
--------------------------	--------	-----------------------	-----------

Se adjunta curriculum.

En a de de

SUBSECRETARÍA DE CONSUMO (SUBDIRECCION GENERAL DE PERSONAL, INSPECCIÓN DE SERVICIOS Y COORDINACIÓN). - MINISTERIO DE CONSUMO. C/Alcalá 27 – 28014 – MADRID.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

18418 *Resolución de 28 de julio de 2023, de la Subsecretaría, por la que se convoca la provisión de puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

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, modificado en su redacción por el artículo 80 del 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, y en el capítulo III del título III del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de la Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado.

Este Ministerio acuerda anunciar la provisión por el procedimiento de libre designación, del puesto de trabajo que se relaciona en el anexo I a la presente resolución, con arreglo a las siguientes bases:

Primera.

El puesto de trabajo que se convoca por la presente resolución, podrá ser solicitado por los funcionarios que reúnan los requisitos establecidos para el desempeño del mismo.

Segunda.

Los interesados dirigirán sus solicitudes, según el modelo que figura como anexo II, al Sr. Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tercera.

Las solicitudes deberán presentarse dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», en el Registro Central de la Tesorería General de la Seguridad Social c/ Los Astros, 5 y 7, o por cualquiera de las formas que establece el art.º 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarta.

Además de los datos personales y número de Registro de Personal, los aspirantes acompañarán junto con la solicitud su *curriculum vitae*, en el que consten títulos académicos, años de servicio, puestos de trabajo desempeñados en la Administración, estudios y cursos realizados, conocimiento de idiomas, y otros méritos que se estime oportuno poner de manifiesto, y harán constar detalladamente las características del puesto que vinieran desempeñando.

Quinta.

Los nombramientos deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.

Sexta.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente, recurso administrativo de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo dictó, según los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas o bien, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su publicación en el B.O.E., ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 10.1.i) y 14.2 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 28 de julio de 2023.–El Subsecretario de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, P. D. (Orden ISM/419/2021, de 26 de abril), el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social, Andrés Harto Martínez.

ANEXO I

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Tesorería General de la Seguridad Social

Dirección General

Denominación del puesto: Coordinador/Coordinadora de Área.

Número de puestos: Uno.

Número del Puesto: 5534261.

Nivel C.D.: 29.

Complemento específico: 18.264,68 euros.

Localidad: Madrid.

Adscripción: AE.

Grupo: A1.

ANEXO II

DATOS PERSONALES

PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE:	
D.N.I.	CUERPO O ESCALA	N.R.P.:	
DOMICILIO, CALLE Y NUM.	LOCALIDAD	PROVINCIA	TELÉFONO DE CONTACTO:

DESTINO ACTUAL

MINISTERIO:	CENTRO DIRECTIVO:	LOCALIDAD Y PROVINCIA	
PUESTO DE TRABAJO:	NIVEL:	GRADO CONSOLIDADO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO ANUAL

SOLICITA: Ser admitido a la convocatoria pública para proveer puestos de trabajo por el sistema de libre designación, anunciada por Orden de fecha (B.O.E. de) para el puesto de trabajo siguiente:

DENOMINACION DEL PUESTO DE TRABAJO	NIVEL Y C. ESPECÍFICO	CENTRO DIRECTIVO O UNIDAD DE QUE DEPENDE	LOCALIDAD Y PROVINCIA

Se cumplimentará una solicitud por cada puesto individualmente.

SE ADJUNTA CURRÍCULUM VITAE.

En..... a.....de.....

SR. DIRECTOR GENERAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
C/ los Astros 5 – 7 28071 MADRID

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

18419 *Resolución de 2 de agosto de 2023, de la Subsecretaría, por la que se convoca la provisión de puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

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, en relación con el capítulo III del título III del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de la 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 acuerda convocar la provisión, por el procedimiento de libre designación, del puesto de trabajo que se relaciona en el anexo I a la presente resolución, con arreglo a las siguientes bases:

Primera.

El puesto de trabajo que se convoca por la presente resolución podrá ser solicitado por los funcionarios que reúnan los requisitos establecidos para el desempeño del mismo.

Segunda.

Los interesados dirigirán sus solicitudes al Sr. Subsecretario de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el modelo de instancia publicado como anexo II de la presente resolución.

Tercera.

Las solicitudes deberán presentarse dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado», en el Registro General del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, calle José Abascal, 39, 28071 Madrid, o por cualquiera de las formas que establece el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarta.

Además de los datos personales y número de registro de personal, los aspirantes acompañarán junto con la solicitud su *curriculum vitae*, en el que consten títulos académicos, años de servicio, puestos de trabajo desempeñados en la Administración, estudios y cursos realizados, conocimiento de idiomas y otros méritos que se estime oportuno poner de manifiesto.

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, 2 de agosto de 2023.–El Subsecretario de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Alberto José Sereno Álvarez.

ANEXO I

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

SECRETARIA DE ESTADO DE MIGRACIONES

D.G. de Gestión del Sistema de Acogida de Protección Internacional y Temporal

Subdirección General de Programas de Protección Internacional

Denominación del puesto: Subdirector Adjunto/Subdirectora Adjunta.

Código puesto: 4985619.

Nivel: 29.

Complemento específico: 22.799,14 euros.

Localidad: Madrid.

Subgrupo: A1.

Adscripción: A3 Administración del Estado, Autonómica y Local.

ANEXO II

DATOS PERSONALES

PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:	NOMBRE	
D.N.I.	CUERPO O ESCALA	N.R.P.:	
DOMICILIO, CALLE Y NUM.	LOCALIDAD	PROVINCIA	TELEFONO DE CONTACTO:

DESTINO ACTUAL

MINISTERIO:	CENTRO DIRECTIVO:	LOCALIDAD Y PROVINCIA	
PUESTO DE TRABAJO:	NIVEL:	GRADO CONSOLIDADO:	COMPLEMENTO ESPECIFICO ANUAL:

SOLICITA: Ser admitido a la convocatoria pública para proveer puestos de trabajo por el sistema de libre designación, anunciada por Resolución de fecha..... (B.O.E. de) para el puesto de trabajo siguiente:

DENOMINACION DEL PUESTO DE TRABAJO	NIVEL Y C. ESPECIFICO	CENTRO DIRECTIVO O UNIDAD DE QUE DEPENDE	LOCALIDAD Y PROVINCIA

Se cumplimentará una solicitud por cada puesto individualmente.

SE ADJUNTA CURRICULUM VITAE

En, a de de

SR. SUBSECRETARIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
José Abascal, 39 - 28071 MADRID
(SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS E INSPECCIÓN DE SERVICIOS).

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18420 *Resolución de 26 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Mijas (Málaga), referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Málaga» número 33, de 17 de febrero de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto de Servicio (SV) de Fiscalización, perteneciente al grupo A, subgrupo A1, funcionario de carrera de las distintas administraciones públicas.

Se ha publicado, asimismo, un extracto de la convocatoria en la página web (www.mijas.es) y Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Mijas.

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 página web (www.mijas.es) y Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Mijas.

Mijas, 26 de julio de 2023.–La Concejala Delegada de Recursos Humanos, Laura Moreno Marín.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18421 *Resolución de 31 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Valladolid, referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid» número 145, de 31 de julio de 2023, y en el «Boletín Oficial de Castilla y León» número 282, de 26 de julio de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto de Director/a del Servicio de Salud Pública, perteneciente a la escala de Administración General o Administración Especial, subgrupo A1, nivel 28.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles 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 Tablón Oficial de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Valladolid.

Valladolid, 31 de julio de 2023.–El Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa, Francisco de Paula Blanco Alonso.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18422 *Resolución de 31 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Valladolid, referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid» número 145, de 31 de julio de 2023, y en el «Boletín Oficial de Castilla y León» número 278, de 26 de julio de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Un puesto de Secretario/a de Alcaldía B, perteneciente a la escala de Administración General o Administración Especial, subgrupo C1, nivel 20.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles 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 Tablón Oficial de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Valladolid.

Valladolid, 31 de julio de 2023.–El Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa, Francisco de Paula Blanco Alonso.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18423 *Resolución de 7 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Guadalajara, referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara» número 148, de 4 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto de Jefe del Servicio de Archivo y Transparencia, perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Subgrupo A1.

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.

Guadalajara, 7 de agosto de 2023.–La Alcaldesa, Ana Cristina Guarinos López.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18424 *Resolución de 7 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Guadalajara, referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara» número 148, de 4 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación.

Un puesto de Jefe de Servicio de Compras, Contratación y Patrimonio, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Subgrupo A1.

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.

Guadalajara, 7 de agosto de 2023.–La Alcaldesa, Ana Cristina Guarinos López.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18425 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona» de 7 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que ha de regir la convocatoria para proveer, mediante el sistema de libre designación:

Un puesto de Director/a de Servicios de Seguridad, Convivencia y Civismo, perteneciente al subgrupo A1, nivel de complemento de destino 30.

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 municipal del Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat.

L'Hospitalet de Llobregat, 8 de agosto de 2023.–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

18426 *Resolución de 8 de agosto de 2023, de la Diputación Provincial de Granada, referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Granada» número 149, de 8 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto de Dirección General de Recursos Humanos, perteneciente al grupo A, subgrupo A1, abierto a personal funcionario de carrera de cualquier Administración Pública.

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.

Granada, 8 de agosto de 2023.—La Diputada de Transparencia, Recursos Humanos y Administración Electrónica, Mónica Castillo de la Rica.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18427 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María (Cádiz), referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz» número 134, de 17 de julio de 2023, y en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 151, de 8 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto de Intendente Mayor, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales y clase de Policía Local.

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.

El Puerto de Santa María, 8 de agosto de 2023.–El Teniente de Alcalde-Delegado de Gran Ciudad, Función Pública y Organización Municipal, Javier Bello González.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18428 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Castilblanco de los Arroyos (Sevilla), referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla» número 152, de 4 de julio de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Una plaza de Jefe de la Policía Local.

Se ha publicado, asimismo, extracto de las bases de la convocatoria en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 148, de 3 de agosto de 2023.

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 Provincia de Sevilla» y en el tablón de anuncios de la página web municipal de Castilblanco de los Arroyos, en la forma prevista en las propias bases.

Castilblanco de los Arroyos, 9 de agosto de 2023.–La Alcaldesa Accidental, Rosario Vázquez Palomo.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18429 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Valladolid, referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid» número 151, de 8 de agosto de 2023, y en el «Boletín Oficial de Castilla y León» número 152, de 9 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto de Director/a del Servicio de Parques y Jardines, perteneciente a la escala de Administración General o Administración Especial, grupo A1, Nivel 28.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles 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 Tablón Oficial de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Valladolid.

Valladolid, 9 de agosto de 2023.—El Concejal Delegado del Área de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa, Francisco de Paula Blanco Alonso.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18430 *Resolución de 10 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Arona (Santa Cruz de Tenerife), referente a la convocatoria para proveer puestos de trabajo por el sistema de concurso.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife» número 94, de 4 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante concurso específico:

Un puesto de Jefe/a de Sección de Fiscalización (INT-F-03), perteneciente a la escala de Administración General/Especial, subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1.

Un puesto de Jefe/a de Sección Jurídica de Medio Ambiente (MAJ-F-01), perteneciente a la escala de Administración General/Especial, subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1.

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.

Arona, 10 de agosto de 2023.–La Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Recursos Humanos, Seguridad, Patrimonio y Transporte, Devi Pereyra Kroll.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18431 *Resolución de 10 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón (Madrid), referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 189, de 10 de agosto de 2023, se ha publicado extracto de las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto de Titular del Órgano de Gestión Presupuestaria, funcionario de carrera, perteneciente a la Subescala Técnica de Administración General/Especial o equivalente, Grupo A, Subgrupo A1.

Asimismo, las bases íntegras de la convocatoria se encuentran publicadas en la sede electrónica (<https://sede.pozuelodealarcon.es>) y en la página web del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón (<https://www.pozuelodealarcon.org/tu-ayuntamiento/empleo-publico/ofertas-de-empleo-publico>).

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles 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 Tablón de Anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, así como en su página web.

Pozuelo de Alarcón, 10 de agosto de 2023.—La Concejala Delegada de Recursos Humanos, Salud Pública, Consumo, Policía Municipal, Protección Civil y Emergencias, María Jesús Cáceres Tello.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18432 *Resolución de 11 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Jimena de la Frontera (Cádiz), referente a la convocatoria para proveer puesto de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz» número 125, de 4 de julio de 2023, se han publicado íntegramente las Bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto de Jefe de la Policía Local, personal funcionario, perteneciente al Subgrupo C1, categoría Oficial.

Se ha publicado, asimismo, un extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 154, de 11 de agosto de 2023.

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 el «Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz» y en el tablón de la sede electrónica del Ayuntamiento de Jimena de la Frontera (www.jimenadelafrontera.es).

Jimena de la Frontera, 11 de agosto de 2023.–El Alcalde, Francisco J. Gómez Pérez.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18433 *Resolución de 14 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas), referente a la convocatoria para proveer puestos de trabajo por el sistema de libre designación.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas» número 98, de 14 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante libre designación:

Un puesto directivo de personal de Director/a General Titular de la Asesoría Jurídica.

Un puesto directivo de personal de Coordinador/a General de Hacienda, Contratación y Patrimonio.

Asimismo, la convocatoria y las bases específicas que regulan el proceso selectivo se han publicado íntegramente en la página web del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (<https://www.laspalmasgc.es/es/ayuntamiento/empleo-publico/convocatorias-en-curso/>).

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 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 Las Palmas», y en el tablón de anuncios y la web del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Las Palmas de Gran Canaria, 14 de agosto de 2023.–El Concejal de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización y Recursos Humanos, Francisco Hernández Spínola.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18434 *Resolución de 5 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Navaconcejo (Cáceres), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres» número 126, de 5 de julio de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Agente de la Policía Local, de la plantilla de personal funcionario, perteneciente a la escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, clase Policía Local, escala Básica, Categoría Agente, Grupo C, Subgrupo C1, mediante el sistema de oposición, en turno libre.

El plazo de presentación de instancias será de veinte días hábiles contados a partir del 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 Cáceres», y en la página web institucional [<http://navaconcejo.sedelectronica.es>] y el tablón de edictos del Ayuntamiento de Navaconcejo.

Navaconcejo, 5 de julio de 2023.—La Alcaldesa, Cristina Isabel Alonso Real.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18435 *Resolución de 19 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Vilamarxant (Valencia), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» número 246, de 26 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Trabajador Social, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior, 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 Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Vilamarxant.

Vilamarxant, 19 de julio de 2023.—El Alcalde, Héctor Troyano Navarro.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18436 *Resolución de 19 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Vilamarxant (Valencia), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» número 246, de 26 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Técnico de Administración General, perteneciente a la escala de Administración General, subescala administrativa y clase superior, mediante el sistema de concurso de méritos, 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 tablón de anuncios del Ayuntamiento de Vilamarxant.

Vilamarxant, 19 de julio de 2023.—El Alcalde, Héctor Troyano Navarro.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18437 *Resolución de 25 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Barrax (Albacete), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Albacete» número 150, de 23 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Técnico/a superior en medio ambiente y urbanismo, personal funcionario, mediante el sistema de concurso.

Una plaza de Peón de servicios múltiples, de la plantilla de personal laboral fijo, a jornada completa, a cubrir por el sistema de concurso.

Una plaza de Jardinera/o, de la plantilla de personal laboral fijo, a jornada completa, a cubrir por el sistema de concurso.

Una plaza de Administración de atención al público, de la plantilla de personal laboral fijo, a jornada completa, a cubrir por el sistema de concurso.

Una plaza Administración de atención al público-monitor/a de ludoteca, de la plantilla de personal laboral fijo, a jornada completa, a cubrir por el sistema de concurso.

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 Provincia de Albacete», y en la página web y el tablón oficial de anuncios del Ayuntamiento de Barrax.

Barrax, 25 de julio de 2023.–La Alcaldesa, Josefina Navarrete Pérez.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18438 *Resolución de 25 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Oliva (Valencia), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» número 95, de 18 de mayo del 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Cuatro plazas de Agente de Policía Local, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, dos plazas mediante el sistema de oposición, en turno libre, y dos plazas mediante el sistema de concurso-oposición, en turno de movilidad.

Asimismo, se ha publicado un extracto de la convocatoria en el «Diario Oficial de la Generalitat Valenciana» número 9610, de 5 de junio de 2023.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles, contados a partir del día 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 que establezcan las propias bases.

Oliva, 25 de julio de 2023.—El Concejal de Recursos Humanos, Joan Mascarell Alemany.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18439 *Resolución de 26 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Mezalocha (Zaragoza), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza» número 296, de 28 de diciembre de 2023, con corrección en el número 14, de 19 de enero de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Operario de servicio múltiples de la plantilla de personal 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 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 Zaragoza» y en el tablón de anuncios de la sede electrónica del Ayuntamiento de Mezalocha.

Mezalocha, 26 de julio de 2023.–La Alcaldesa, Yolanda Martínez Muñoz.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18440 *Resolución de 4 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Monzón (Huesca), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Huesca número 239, de 15 de diciembre de 2022, y en el «Boletín Oficial de Aragón» número 14, de 23 de enero de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Seis plazas de Auxiliar Administrativo, pertenecientes a la escala de Administración General, subescala Auxiliar, mediante el sistema de concurso.

Una plaza de Conserje, perteneciente a la escala de Administración General, subescala Subalterna, mediante el sistema de concurso.

Una plaza de Conductor, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, clase Personal de Oficios, mediante el sistema de concurso-oposición

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Huesca» número 240, de 16 de diciembre de 2022, y en el «Boletín Oficial de Aragón» número 14, de 23 de enero de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Conductor, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Personal de Oficios, mediante el sistema de concurso.

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 los tablones de anuncios y en la sede electrónica de la página web del Ayuntamiento de Monzón (www.monzon.es).

Monzón, 4 de agosto de 2023.–La Concejal Delegada de Personal, Nuria Moreno Anell.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18441 *Resolución de 7 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de San Martín de Montalbán (Toledo), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Toledo» número 248, de 30 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer las siguientes plazas de personal laboral fijo:

Una plaza de Terapeuta Ocupacional para Residencia de Mayores a tiempo parcial, mediante el sistema de concurso de méritos, en turno libre, a jornada parcial.

Una plaza de Enfermero/a para Residencia de Mayores, mediante el sistema de concurso de méritos, en turno libre, a jornada parcial.

Una plaza de Fisioterapeuta para Residencia de Mayores, mediante el sistema de concurso de méritos, en turno libre, a jornada parcial.

Una plaza de Cocinero/a para Residencia de Mayores, mediante el sistema de concurso de méritos, en turno libre, a jornada parcial.

Una plaza de Auxiliar Administrativo/a, mediante el sistema de concurso de méritos, en turno libre, a jornada completa.

Cuatro plazas de Gerocultores/as para Residencia de Mayores, mediante el sistema de concurso de méritos, en turno libre, a jornada completa.

Una plaza de Operario/a de Servicios Múltiples para Residencia de Mayores, mediante el sistema de concurso de méritos, en turno libre, a jornada completa.

Una plaza de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, mediante el sistema de concurso de méritos, en turno libre, jornada parcial.

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

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo o en el tablón de edictos (sede electrónica) del Ayuntamiento de San Martín de Montalbán.

San Martín de Montalbán, 7 de agosto de 2023.—La Alcaldesa, Asunción Gema Calderón Roizo.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18442 *Resolución de 7 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Mieres (Asturias), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» número 244, de 22 de diciembre de 2022, con corrección de errores en el número 118, de 21 de junio de 2023, se han publicado íntegramente las bases específicas que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Agente de igualdad, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre, incluida en la Oferta de empleo público procedente del proceso de estabilización del empleo temporal del Ayuntamiento de Mieres y del Organismo Autónomo de Servicios Sociales, derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Asimismo, las bases generales que regulan los procesos selectivos se han publicado íntegramente en el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» número 243, de 21 de diciembre 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 del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en tablón de anuncios del Ayuntamiento de Mieres (<https://sedeelectronica.ayto-mieres.es>).

Mieres, 7 de agosto de 2023.—El Concejal Delegado de Recursos Humanos, Francisco Javier García Gutiérrez.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18443 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Mejorada del Campo (Madrid), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 187, de 8 de agosto de 2023, se ha publicado la referencia a la aprobación de las bases específicas que han de regir la convocatoria para proveer:

Tres plazas de Policía Local, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase de Policía Local, mediante el sistema de concurso 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 el tablón de anuncios y Sede Electrónica del Ayuntamiento de Mejorada del Campo.

Mejorada del Campo, 8 de agosto de 2023.–El Concejal Delegado de Hacienda, Obras Públicas, Recursos Humanos, Régimen Interior y Festejos, Isidoro García Bravo.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18444 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Campillo de Altobuey (Cuenca), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca» número 150, de 30 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer las siguientes plazas incluidas en la oferta de empleo público extraordinario en el marco del Plan de estabilización del empleo temporal:

Una plaza de Auxiliar-Gerocultor de la Vivienda Tutelada de la Plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Dos plazas de Auxiliar de Ayuda a Domicilio de la Plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por de concurso-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 la forma prevista en las propias bases, y en todo caso en la sede electrónica del Ayuntamiento de Campillo de Altobuey (<https://campillodealtobuey.sedelectronica.es/info.0>).

Campillo de Altobuey, 8 de agosto de 2023.–El Alcalde, Francisco López López.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18445 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Culleredo (A Coruña), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña» número 100, de 29 de mayo de 2023, se han publicado las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza Profesor de Flauta del Conservatorio Municipal de Música, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de oposición.

Se ha publicado asimismo, un extracto de la convocatoria en el «Diario Oficial de Galicia» número 150, de 8 de agosto de 2023.

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».

La publicación de los sucesivos anuncios cuando procedan de conformidad con las bases, se efectuará en el tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento de Culleredo (www.culleredo.es).

Culleredo, 8 de agosto de 2023.–El Alcalde, José Ramón Rioboo Castro.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18446 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Mairena del Alcor, Agencia Pública Administrativa Local de Servicios Urbanos, Actividades y Urbanismo (Sevilla), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla» número 143, de 23 de junio de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Asesor Jurídico, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, Grupo A1, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Se ha publicado, asimismo, un extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 151, de 8 de agosto de 2023.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 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 Sevilla» y en la Sede Electrónica de la Agencia Pública.

Mairena del Alcor, 8 de agosto de 2023.–El Presidente de la Agencia Pública, Juan Manuel López Domínguez.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18447 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Montanejos (Castellón), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Castellón» número 157, de 31 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

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

Una plaza de Agente de Empleo y Desarrollo Local, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Agente de Igualdad, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Cuatro plazas de Peón Servicios Múltiples, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por sistema de concurso, en turno libre.

Dos plazas de Técnico Auxiliar Informador Turístico, de la plantilla de personal laboral fijo-discontinuo, a cubrir por sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Dos plazas de Limpiador/a, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por sistema de concurso, en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de 10 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 tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Montanejos: <https://montanejos.sedelectronica.es>.

Montanejos, 8 de agosto de 2023.–El Alcalde, Miguel Sandalinas Collado.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18448 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Navalvillar de Pela (Badajoz), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz» número 247, de 30 de diciembre de 2022, y número 7, de 11 de enero de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Animador/a Sociocultural, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso.

Tres plazas de Administrativo, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso.

Una plaza de Conductor de Maquinaria, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso.

En el «Diario Oficial de Extremadura» número 20, de 30 de enero de 2023, se ha publicado extracto de la convocatoria de dichas plazas.

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.

Navalvillar de Pela, 8 de agosto de 2023.–El Alcalde, Francisco Javier Fernández Cano.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18449 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Villanueva de los Castillejos (Huelva), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Huelva» número 245, de 27 de diciembre de 2022, con rectificación en el número 53, el 20 de marzo de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Jardinero/a de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Personal Limpieza Vía/Cementerio de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre

Dos plazas de Personal de Limpieza de Edificios, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Personal de Limpieza de Edificios de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Coordinador Monitor Deportivo, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso en turno libre.

Una plaza de Monitor Deportivo/Socorrista, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Monitor de Gimnasio, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Monitor Deportivo, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Informador/a Dinamizador/a, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Arquitecto Municipal, personal funcionario, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, subgrupo A1, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Asesor/a Jurídico CIM, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Técnico/a Orientación y Desarrollo Local, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Monitor/a en Prevención de Drogodependencias, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Oficial de Albañilería, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Jardinero/a de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

Una plaza de Monitor de Guadalinfo, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Monitor de Pintura, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, en turno libre

Se ha publicado un extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 132, de 12 de julio de 2023.

Asimismo, las bases generales que regulan los procesos selectivos se han publicado íntegramente en el «Boletín Oficial de la Provincia de Huelva» número 245, de 27 de diciembre 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 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.

Villanueva de los Castillejos, 8 de agosto de 2023.–El Alcalde, Jairo Rodríguez Martín.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18450 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Fuentes de León (Badajoz), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz» número 247, de 30 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de peón de limpieza (Barrendero/a), de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre, incluida en la oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal.

Dichas bases fueron rectificadas en los términos publicados en el «Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz» número 30, de 13 de febrero de 2023.

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 de conformidad con lo establecido en las bases.

Fuentes de León, 8 de agosto de 2023.–La Alcaldesa, Ana Fernández Salguero Elena.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18451 *Resolución de 8 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Fuentes de León (Badajoz), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz» número 247, de 30 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer las siguientes plazas incluidas en la oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal:

Cuatro plazas de Peón de Limpieza (Instalaciones Municipales) de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso, en turno libre.

Dichas bases han sido rectificadas en los términos publicados en el «Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz» número 30, de 13 de febrero de 2023.

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 de conformidad con lo establecido en las propias bases.

Fuentes de León, 8 de agosto de 2023.–La Alcaldesa, Ana Fernández Salguero Elena.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18452 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de La Jonquera (Girona), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Girona» número 154, de 9 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Agente de la Policía Local, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, a cubrir por el sistema de concurso-oposición en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de la última publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o en el «Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicaran únicamente en la sede electrónica del Ayuntamiento de La Jonquera.

La Jonquera, 9 de agosto de 2023.—La Alcaldesa, Míriam Lanero Carrillo.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18453 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Obejo (Córdoba), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba» número 151, de 9 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Auxiliar Administrativo, perteneciente 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 la forma prevista en las mismas.

Obejo, 9 de agosto de 2023.—El Teniente Alcalde, Antonio Ruíz Ruíz.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18454 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Banyoles (Girona), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Girona» número 154, de 9 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases específicas que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Técnico medio de informática, perteneciente a la escala de Administración Especial, 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 última publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o 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 únicamente en el tablero electrónico de edictos del Ayuntamiento de Banyoles y en la web municipal.

Banyoles, 9 de agosto de 2023.–El Alcalde, Miquel Noguer Planas.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18455 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Bermeo (Bizkaia), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 248, de 30 de diciembre de 2022, con corrección en el número 127, de 3 de julio de 2023, se han publicado las bases que han de regir la convocatoria para proveer, en el marco de procesos de estabilización del empleo público:

Dos plazas de Portero/a, pertenecientes a la escala de Administración General y Especial, subescala subalterna, Subgrupo AP, mediante el sistema de concurso, en turno libre.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a contar desde el siguiente a 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 Bizkaia».

Bermeo, 9 de agosto de 2023.–El Teniente Alcalde, Xabier Ortuzar Butron.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18456 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Cabezarrubias del Puerto (Ciudad Real), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real» número 152 de 9 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Dos plazas de Auxiliar de Ayuda a Domicilio 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 Provincia de Ciudad Real», en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Cabezarrubias del Puerto y en la página de la sede electrónica municipal.

Cabezarrubias del Puerto, 9 de agosto de 2023.–La Alcaldesa, María Inmaculada Arévalo Usero.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18457 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Cantoria (Almería), referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Almería» número 147, de 2 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Ingeniero/a Técnico/a en Topografía, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Técnicos Medios, mediante el sistema de concurso-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 el «Boletín Oficial de la Provincia de Almería» y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Cantoria.

Cantoria, 9 de agosto de 2023.—La Alcaldesa, Purificación Sánchez Aránega.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18458 *Resolución de 9 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Talavera de la Reina (Toledo), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el boletín oficial de provincia número 151, de 9 de agosto de 2023, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Siete plazas de Policía Local, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Policía, mediante el sistema de oposición, en turno libre.

Cuatro plazas de Policía Local, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Policía, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno de promoción interna.

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 la página web del Ayuntamiento de Talavera de la Reina (www.talavera.es) y en el tablón de edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento de Talavera de la Reina (<https://sede.talavera.org>), siendo la fecha de publicación en el tablón de edictos la determinante a efectos del cómputo de plazos.

Talavera de la Reina, 9 de agosto de 2023.–La Concejala Delegada de Comercio, Ferias y Festejos, María del Pilar Guerrero del Olmo.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18459 *Resolución de 10 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Albacete, referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Albacete» número 146, de 14 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Dos plazas de Conserje-Limpiador/a, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso-oposición, en turno especial de personas con discapacidad intelectual.

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Albacete» número 147, de 16 de diciembre de 2022, se han publicado íntegramente las bases que han de regir la convocatoria para proveer:

Una plaza de Administrador/a de Mercados, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Cometidos Especiales, mediante el concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Agente Auxiliar de Consumo y Abastos, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Analista Programador/a, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Cometidos Especiales, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Dos plazas de Ingeniero/a de Caminos, Canales y Puertos, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Oficial de Arquitectura, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Personal de Oficios, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Oficial de Arquitectura, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Personal de Oficios, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno promoción interna.

Una plaza de Oficial de Cerrajería, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Personal de Oficios, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Operario/a, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Personal de Oficios, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Técnico/a Medio de Igualdad, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Media, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Técnico/a Medio de Igualdad, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Media, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno promoción interna.

Una plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Media, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Vigilante Administrativo/a de Dependencias Municipales, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Servicios Especiales y clase Cometidos Especiales, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Conserje-Limpiador/a, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso-oposición, en turno libre.

Una plaza de Conserje-Limpiador/a, de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso-oposición, en turno especial de personas con discapacidad.

Asimismo, las bases generales que regulan los procesos selectivos se han publicado íntegramente en el «Boletín Oficial de la Provincia de Albacete» número 132, de 11 de noviembre de 2022.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte 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 Oficial de la Provincia de Albacete».

Albacete, 10 de agosto de 2023.—El Alcalde, Manuel Ramón Serrano López.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18460 *Resolución de 10 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Mieres (Asturias), referente a la convocatoria para proveer varias plazas.*

En el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» número 244, de 22 de diciembre de 2022, con corrección de errores en el número 118, de 21 de junio de 2023, se han publicado íntegramente las bases específicas que han de regir la convocatoria para proveer, mediante el sistema de concurso, en turno libre, las siguientes plazas incluidas en la Oferta de empleo público procedente del proceso de estabilización del empleo temporal del Ayuntamiento de Mieres y del Organismo Autónomo de Servicios Sociales, derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre:

Una plaza de Ingeniero/a Informático/a, grupo A, subgrupo A1, de la plantilla de personal funcionario.

Una plaza de Técnico/a de Administración General, grupo A, subgrupo A1, de la plantilla de personal funcionario.

En el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» número 243, de 21 de diciembre 2022, con corrección de errores en el número 118, de 21 de junio de 2023, se han publicado íntegramente las bases específicas que han de regir la convocatoria para proveer, mediante el sistema de concurso, en turno libre, la siguiente plaza incluida en la oferta de empleo público procedente del proceso de estabilización del empleo temporal del Ayuntamiento de Mieres y del Organismo Autónomo de Servicios Sociales, derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre:

Una plaza de Archivero/a, grupo A, subgrupo A1, de la plantilla de personal funcionario.

Asimismo, las bases generales que regulan los procesos selectivos se han publicado íntegramente en el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» número 243, de 21 de diciembre 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 del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en tablón de anuncios del Ayuntamiento de Mieres (<https://sedeelectronica.ayto-mieres.es>).

Mieres, 10 de agosto de 2023.–El Concejal Delegado de Recursos Humanos, Francisco Javier García Gutiérrez.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18461 *Resolución de 7 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Vélez de Benaudalla (Granada), de corrección de errores de la de 10 de julio de 2023, referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

Advertido error en la inserción de la Resolución de 10 de julio de 2023, del Ayuntamiento de Vélez de Benaudalla (Granada), referente a la convocatoria para proveer una plaza, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 176, de 25 de julio de 2023, se procede a su rectificación:

En la página 108111,

Donde dice:

«Una plaza de Técnico de Gestión en materia de Contratación y Presupuestaria, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, grupo A, subgrupo A2, mediante el sistema de concurso oposición, en turno de promoción interna.»

Debe decir:

«Una plaza de Técnico de Gestión en materia de Contratación y Presupuestaria, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica, grupo A, subgrupo A2, mediante el sistema de concurso oposición, en turno libre.»

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 Vélez de Benaudalla.

Vélez de Benaudalla, 7 de agosto de 2023.–El Alcalde, Francisco Gutiérrez Bautista.

II. AUTORIDADES Y PERSONAL

B. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN LOCAL

18462 *Resolución de 11 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Salvaleón (Badajoz), de corrección de errores de la de 2 de agosto de 2023, referente a la convocatoria para proveer una plaza.*

Advertido error en la inserción de la Resolución de 2 de agosto de 2023, del Ayuntamiento de Salvaleón (Badajoz), referente a la convocatoria para proveer una plaza, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 190, de 10 de agosto de 2023 (Anuncio 18268), se procede a su rectificación:

En la página 118374, donde dice: «Una plaza de Conductor de Operario Jardinero, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre, dentro del proceso extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal del Ayuntamiento de Salvaleón», debe decir: «Una plaza de Operario Jardinero, de la plantilla de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso-oposición, en turno libre, dentro del proceso extraordinario de estabilización y consolidación de empleo temporal del Ayuntamiento de Salvaleón».

Se abre nuevo plazo de presentación de solicitudes 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 de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica del Ayuntamiento de Salvaleón y en el tablón de anuncios municipal.

Salvaleón, 11 de agosto de 2023.–El Alcalde, Francisco Flores Albarrán.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE JUSTICIA

18463 *Resolución de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, por la que se aprueba el calendario de implantación previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.*

La Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos, crea el registro de la propiedad electrónico estableciendo en el apartado 6 de la disposición final decimoctava que «los artículos 35, 36 y 38 de aquella entrarán en vigor al año de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”».

Por su parte, la disposición adicional quinta de la misma ley establece que:

«Disposición adicional quinta. *Calendario de implantación de las previsiones referidas en esta ley a los Registros de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles.*

Los Registros de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles deberán adecuarse a lo establecido en los artículos 35, 36 y 38 dentro del año previsto en el apartado 6 de la disposición final decimoctava para la entrada en vigor de los mencionados artículos.

El Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España presentará, para su aprobación por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, un calendario de implantación de las previsiones de esta ley que no exceda los límites temporales establecidos en la disposición final decimoctava. Dicho calendario, una vez aprobado por la citada Dirección General, será de obligado cumplimiento para todos los registradores.»

Si bien la disposición final decimoctava se refiere a los artículos 35, 36 y 38 cabe deducir que la disposición adicional quinta se refiere principalmente –aunque no exclusivamente– al contenido del artículo 36, que es el que verdaderamente tiene un impacto significativo en las aplicaciones informáticas de gestión registral y en la distribución y puesta en producción en cada registro de aquellas. De la interpretación conjunta de ambas disposiciones debe colegirse necesariamente que el calendario de implantación al que se refiere la disposición adicional quinta está subsumido en el año de *vacatio legis*.

La interpretación conjunta de los preceptos debe ser favorable a la aplicación práctica de aquellos, evitando interpretaciones que pudieran dejar sin efecto alguno de ellos y, bajo ese prisma, debe conjugarse una normativa que no ha entrado en vigor con la necesidad de determinar un calendario de preparación o adecuación de los Registros a sus previsiones. Para ello, deben diferenciarse aquellas previsiones de la ley que pueden anticiparse a su entrada en vigor en la medida en que se refieren a aspectos esencialmente técnicos o tecnológicos que no interfieren en el procedimiento registral ni en la validez de sus pronunciamientos, de aquellas otras que pueden impactar en la validez jurídica de los asientos registrales y que no podrán en ningún caso imponerse

antes de la entrada en vigor de la ley. Los primeros aspectos puramente tecnológicos, compatibles con la regulación actualmente en vigor no solamente pueden adelantarse, sino que su anticipación facilitará el cambio sustancial que supondrá la entrada en vigor de los aspectos jurídicos de la ley. La realidad de nuestros registros demuestra que en, muchos de ellos, estas cuestiones tecnológicas ya están siendo aplicadas sin ningún problema y sin que tengan incidencia en el normal funcionamiento de las oficinas con arreglo al modelo actual. A estos aspectos tecnológicos debe circunscribirse el calendario de implantación que permita a los registros adecuarse a lo establecido en la ley, pero sin violentar aspectos sustantivos de la regulación.

El artículo 36 de la Ley 11/2023, de 8 de mayo, modifica una serie de artículos de la Ley Hipotecaria en muy distintos aspectos y diferentes ámbitos pero que pueden sistematizarse fundamentalmente en tres: los de ámbito puramente procedimental; los de ámbito completamente tecnológico, y los mixtos, que participan de ambas categorías. Esta distinción es determinante puesto que los de ámbito procedimental y los mixtos no podrán aplicarse sino en el mismo momento de la entrada en vigor de la ley dada su trascendencia desde el punto de vista de validez de los asientos y pronunciamientos registrales, sin embargo, los que son esencialmente tecnológicos –compatibles con la regulación actual– pueden anticiparse en el marco del calendario de implantación a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional antes citada.

Siguiendo el anterior esquema debemos distinguir entre:

a) Los aspectos procedimentales de la reforma, tales como:

1. Las reglas de la calificación sustitutoria del artículo 19 bis.
2. El artículo 244 sobre inscripciones extensas y concisas.
3. El artículo 245 sobre iniciación del procedimiento registral.
4. El tercer párrafo del apartado 1 y los apartados 2 y 3 del artículo 246.
5. El artículo 247 sobre presentación en oficina distinta de la competente.
6. El artículo 248 sobre hora de presentación.
7. El artículo 250 sobre retirada de títulos, prórroga del asiento de presentación y desistimiento.
8. El artículo 251, salvo el tercer párrafo del apartado 2 referido a la nueva numeración de los asientos del Libro de Entrada.
9. El artículo 252, sobre forma de presentación.

b) Aspectos tecnológicos de la reforma que pueden anticiparse a la entrada en vigor de la nueva normativa por no ser incompatibles con la actualmente en vigor y que pueden comprenderse en el calendario de implantación que debe aprobar este centro directivo para que sea aplicado dentro del año anterior a la entrada en vigor y que son:

1. Los apartados 2 y 9 del artículo 222.
2. Guía técnica en materia de seguridad y protocolo de replicación del artículo 239.
3. Firma electrónica de los asientos, el repositorio con información actualizada y estructura y firma de los asientos del artículo 241.
4. Los campos que debe determinar el Colegio de Registradores y aprobados este centro directivo que deben obligatoriamente ser cumplimentados a que se refiere el artículo 242.
5. La obligatoria digitalización de los documentos en papel del artículo 252.

c) Aspectos tecnológicos de la reforma que no pueden anticiparse a la entrada en vigor de la ley y que, por tanto, no pueden ser objeto del calendario de implantación previo que mediante esta resolución se establece y dentro de esta clase podemos enumerar:

1. La Certificación de Despacho y las de la nueva situación registral vigente tras el despacho del artículo 19 bis. Estas certificaciones están vinculadas al nuevo folio real electrónico.

2. El artículo 238. Creación y visualización del folio real electrónico. Eliminación del soporte papel.
3. La sede electrónica del artículo 240.
4. La base de datos auxiliar como fuente del contenido esencial de los asientos registrales del artículo 242 y sus elementos de bloqueo.
5. El artículo 243 sobre contenido y estructura del folio real electrónico.
6. El Libro Diario en soporte y formato electrónico de dos primeros párrafos del apartado 1 del artículo 246.
7. El artículo 249, puesto que es un procedimiento solo aplicable para cuando esté en funcionamiento el Libro Diario en formato y soporte electrónico.
8. El tercer párrafo del apartado 2 del artículo 251, sobre la nueva numeración de los asientos del Libro de Entrada.

Los aspectos de la reforma enunciados en la letra b) no son incompatibles con la regulación actualmente en vigor, son importantes a la hora de anticipar y favorecer la mejor aplicación de la nueva normativa en el momento de la entrada en vigor e incluso se están ya aplicando en numerosos registros con normalidad y, por tanto, deben incluirse en el calendario de implantación previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 11/2023, de 8 de mayo. No obstante, se considera igualmente conveniente establecer dos fases sucesivas de implantación en los registros a los efectos de facilitar igualmente a estos la necesaria adaptación.

Por otra parte, también han de ser tenidos en cuenta otros aspectos de la regulación registral que también han sido modificados por la citada Ley 11/2023, de 8 de mayo, fundamentalmente los referentes a la modificación de la Ley 24/2001 y el Código de Comercio y cuya adecuación puede hacer necesarios los correspondientes pilotajes.

Igualmente, debe tenerse en cuenta la necesidad de un periodo de adaptación del funcionamiento de las oficinas registrales tanto en el momento de implantación previa de los aspectos tecnológicos como una vez entre en vigor la Ley 11/2023, de 8 de mayo, lo que hace conveniente ampliar los plazos de calificación y despacho en esos momentos.

Por tanto, a la vista de la propuesta realizada por el Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, en aplicación de lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 11/2023, de 8 de mayo, así como vista la Resolución-Circular de 13 de abril de 2015 de la Dirección General de los Registros y del Notariado; el artículo 18, párrafo segundo, de la Ley Hipotecaria; artículo 260 de la Ley Hipotecaria, y el artículo 7.1.g) y h) del Real Decreto 453/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Justicia,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.

Aprobar, a propuesta del Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, el calendario de implantación previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 11/2023, de 8 de mayo, en relación con los aspectos tecnológicos de la nueva regulación hipotecaria introducidos por la citada ley y no incompatibles con la actualmente vigente, conforme a las siguientes reglas:

I. La implantación se realizará en dos fases:

a) Fase A. Que implicará la firma electrónica de todos los asientos y documentos registrales conforme al nuevo artículo 241 de la Ley Hipotecaria. Una vez firmados electrónicamente los asientos, deberán imprimirse en los libros registrales en soporte papel existentes en la actualidad. Esta obligatoriedad de la firma electrónica no es incompatible con la opción de las registradoras y registradores de firmar, además, de forma manual los documentos y asientos firmados electrónicamente.

b) Fase B. Que implicará la digitalización de todos los documentos presentados en soporte papel del nuevo artículo 252 de la Ley Hipotecaria, así como la creación del

repositorio de archivos electrónicos con información actualizada del nuevo artículo 241 de la Ley Hipotecaria y la cumplimentación obligatoria de los campos que se determinarán por este centro directivo a que se refiere el nuevo artículo 242 de la Ley Hipotecaria.

II. El calendario de implantación para cada una de las fases será el siguiente:

- a) Para la fase A, el determinado en el anexo I.
- b) Para la fase B, el determinado en el anexo II.

III. El calendario de implantación y la entrada en vigor de la Ley 11/2023, de 8 de mayo, se realizará bajo las siguientes reglas:

a) El día en el que se aborde cada fase de implantación, así como el siguiente, tendrán la consideración de días inhábiles. A estos efectos el Colegio de Registradores comunicará, con al menos una semana de antelación, los registros que vayan a verse afectados por la implantación. La misma información deberá ofrecerse en la página web del Colegio de Registradores, y en cada uno de los registros en que se vaya a abordar cada fase de implantación.

b) El inicio de cada fase de implantación en cada registro llevará consigo, respecto del mismo, la ampliación del plazo de calificación y despacho en treinta días hábiles durante el plazo de un mes a contar desde la fecha inicial de cada fase.

c) La entrada en vigor de la Ley 11/2023, de 8 de mayo, que tendrá lugar el 9 de mayo de 2024, llevará consigo la ampliación del plazo de calificación y despacho en treinta días hábiles por un periodo que alcanzará hasta el día 31 de julio de 2024, a contar desde el día 9 de mayo de 2024. Los días 9 y 10 de mayo de 2024 tendrán la consideración de días inhábiles a todos los efectos en todos los registros. A estos efectos el Colegio de Registradores comunicará, con al menos una semana de antelación, esta circunstancia, información que deberá ofrecerse en la página web del Colegio de Registradores y en cada uno de los registros.

d) La ampliación del plazo de calificación y despacho prevista en los apartados anteriores será aplicable a todos los documentos presentados y pendientes de despacho a la fecha de su entrada en vigor, siempre que a esa fecha no hubieran agotado su plazo ordinario, y a los que se presenten en el Libro Diario durante el periodo de vigencia de dicha prórroga.

e) A partir de la entrada en vigor de esta resolución y no obstante el cumplimiento obligatorio por parte de todas las oficinas registrales del calendario en ella establecido, las registradoras y los registradores que voluntariamente decidan anticipar sus actuaciones sobre las determinadas en el calendario aprobado podrán hacerlo en las mismas condiciones previstas anteriormente, siempre y cuando comuniquen su intención al Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles con al menos una semana de antelación, y el colegio autorice esta anticipación.

IV. Se autoriza el pilotaje hasta en 25 oficinas de Registros de la Propiedad y Mercantiles de todas las funcionalidades previstas en la ley que supongan desarrollos tecnológicos, incluyendo el nuevo sistema diseñado para los Libros de Entrada y Diario, así como del nuevo sistema de videoconferencias y sistemas de identificación y firma electrónica resultantes de la modificación de la Ley 24/2001 y la adecuación de la publicidad mercantil derivada de la modificación del Código de Comercio y Reglamento de Registro Mercantil. No obstante, las oficinas-piloto vendrán obligadas a seguir imprimiendo los asientos registrales en los actuales libros de inscripciones hasta la entrada en vigor de la Ley 11/2023, de 8 de mayo.

Segundo.

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

Contra la presente resolución podrá interponer recurso de alzada ante la Secretaría General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Madrid, 7 de julio de 2023.–La Directora General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, Sofía Puentes Santiago.

ANEXO I

Fase A

Calendario de implantación de firma electrónica

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CÁDIZ 1.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÁDIZ 3.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÁDIZ MERCANTIL.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CHIPIONA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
SAN ROQUE.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
AGUILAR DE LA FRONTERA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CABRA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CASTRO DEL RÍO.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÓRDOBA 1.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÓRDOBA 2.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÓRDOBA 3.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÓRDOBA 4.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÓRDOBA 5.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÓRDOBA 6.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÓRDOBA 7.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	02/10/2023
CÓRDOBA MERCANTIL.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
FUENTE OBEJUNA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
HINOJOSA DEL DUQUE.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
LUCENA 1.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
LUCENA 2.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
MONTILLA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
MONTORO.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
PALMA DEL RÍO.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
POSADAS.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
POZOBLANCO.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
PRIEGO.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
RUTE.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
ARACENA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
HUELVA BIENES MUEBLES.	ANDALUCIA OCCIDENTAL.	03/10/2023
HUELVA MERCANTIL.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
HUELVA 1.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	03/10/2023
HUELVA 2.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
HUELVA 3.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
LEPE.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
PUNTA UMBRÍA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
VALVERDE DEL CAMINO.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
ALCALÁ DE GUADAIRA 2.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
CAZALLA DE LA SIERRA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
DOS HERMANAS 1.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
DOS HERMANAS 2.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
DOS HERMANAS 3.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
ESTEPA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
LA RINCONADA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
LORA DEL RÍO.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	04/10/2023
MORÓN DE LA FRONTERA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
OSUNA.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SAN JUAN DE AZNALFARACHE.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SANLÚCAR LA MAYOR 1.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SANLÚCAR LA MAYOR 2.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SEVILLA 12.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SEVILLA 16.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SEVILLA 2.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SEVILLA 8.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SEVILLA 9.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
SEVILLA MERCANTIL.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
UTRERA 1.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
UTRERA 2.	ANDALUCÍA OCCIDENTAL.	05/10/2023
ADRA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
ALMERÍA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
ALMERÍA 4.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
ALMERÍA 5.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
ALMERÍA MERCANTIL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
CANJAYAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
CUEVAS DE ALMANZORA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
GERGAL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
PURCHENA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
ROQUETAS DE MAR 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
VÉLEZ RUBIO.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
VERA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
CEUTA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
CEUTA BIENES MUEBLES.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	06/10/2023
CEUTA MERCANTIL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	12/10/2023
ALBUÑOL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
ALHAMA DE GRANADA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
ARMILLA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
BAZA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
GRANADA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
GRANADA 5.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
GRANADA 7.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
GRANADA 9.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
HUÉSCAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
LA ZUBIA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
LOJA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
MONTEFRÍO.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
MOTRIL 2 BUQUES.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
ALCALÁ LA REAL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
ANDÚJAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
BAEZA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
CAZORLA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
HUELMA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
JAÉN 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
JAÉN 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
JAÉN MERCANTIL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
LINARES.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
ÚBEDA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
ÚBEDA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
VILLACARRILLO.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
ANTEQUERA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
BENALMADENA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
CAMPILLOS.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	10/10/2023
FUENGIROLA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
FUENGIROLA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
MÁLAGA 13.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
MÁLAGA 15.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
MÁLAGA 4.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
MÁLAGA 6.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
MÁLAGA 8.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
MÁLAGA 9.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
MÁLAGA MERCANTIL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	09/10/2023
MIJAS 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
MIJAS 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
RONDA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
TORROX.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	11/10/2023
HUESCA 1.	ARAGÓN.	16/10/2023
HUESCA 2 Y MERCANTIL.	ARAGÓN.	16/10/2023
HUESCA MERCANTIL.	ARAGÓN.	16/10/2023
SABIÑANIGO.	ARAGÓN.	16/10/2023
SARIÑENA.	ARAGÓN.	16/10/2023
ALBARRACÍN.	ARAGÓN.	16/10/2023
ALCAÑIZ.	ARAGÓN.	16/10/2023
CASTELLOTE.	ARAGÓN.	16/10/2023
HÍJAR.	ARAGÓN.	16/10/2023
TERUEL.	ARAGÓN.	16/10/2023
TERUEL BIENES MUEBLES.	ARAGÓN.	16/10/2023
TERUEL MERCANTIL.	ARAGÓN.	17/10/2023
BELCHITE.	ARAGÓN.	16/10/2023
EJEA DE LOS CABALLEROS.	ARAGÓN.	16/10/2023
LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA.	ARAGÓN.	16/10/2023
PINA DE EBRO.	ARAGÓN.	17/10/2023
TARAZONA.	ARAGÓN.	17/10/2023
ZARAGOZA 1.	ARAGÓN.	17/10/2023
ZARAGOZA 10.	ARAGÓN.	17/10/2023
ZARAGOZA 12.	ARAGÓN.	17/10/2023
ZARAGOZA 13.	ARAGÓN.	17/10/2023
ZARAGOZA 4.	ARAGÓN.	17/10/2023
ZARAGOZA 5.	ARAGÓN.	17/10/2023
ZARAGOZA 7.	ARAGÓN.	17/10/2023
ZARAGOZA 9.	ARAGÓN.	17/10/2023
ASTURIAS MERCANTIL.	ASTURIAS.	18/10/2023
AVILÉS 1.	ASTURIAS.	18/10/2023
AVILÉS 2.	ASTURIAS.	18/10/2023
CANGAS DE ONÍS.	ASTURIAS.	18/10/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CASTROPOL.	ASTURIAS.	18/10/2023
GIJÓN 1.	ASTURIAS.	18/10/2023
GIJÓN 2.	ASTURIAS.	18/10/2023
GIJÓN 3.	ASTURIAS.	18/10/2023
GIJÓN 5.	ASTURIAS.	18/10/2023
GIJÓN 6.	ASTURIAS.	18/10/2023
INFIESTO.	ASTURIAS.	18/10/2023
LLANES.	ASTURIAS.	18/10/2023
LUARCA.	ASTURIAS.	18/10/2023
MIERES.	ASTURIAS.	18/10/2023
OVIEDO 2.	ASTURIAS.	18/10/2023
OVIEDO 3.	ASTURIAS.	18/10/2023
OVIEDO 4.	ASTURIAS.	18/10/2023
OVIEDO 5.	ASTURIAS.	18/10/2023
POLA DE LAVIANA.	ASTURIAS.	18/10/2023
POLA DE LENA.	ASTURIAS.	18/10/2023
POLA DE SIERO.	ASTURIAS.	18/10/2023
PRAVIA-BELMONTE DE MIRANDA.	ASTURIAS.	18/10/2023
VILLAVICIOSA.	ASTURIAS.	18/10/2023
CALVIÀ 1.	BALEARES.	19/10/2023
CALVIÀ 2.	BALEARES.	19/10/2023
FELANITX 1.	BALEARES.	19/10/2023
FELANITX 2.	BALEARES.	19/10/2023
IBIZA 1 Y MERCANTIL.	BALEARES.	19/10/2023
IBIZA 2.	BALEARES.	19/10/2023
IBIZA 3.	BALEARES.	19/10/2023
IBIZA 4.	BALEARES.	19/10/2023
INCA 1.	BALEARES.	19/10/2023
INCA 2.	BALEARES.	19/10/2023
MANACOR 1.	BALEARES.	19/10/2023
MANACOR 2.	BALEARES.	19/10/2023
PALMA DE MALLORCA 1.	BALEARES.	19/10/2023
PALMA DE MALLORCA 11.	BALEARES.	20/10/2023
PALMA DE MALLORCA 3.	BALEARES.	20/10/2023
PALMA DE MALLORCA 6.	BALEARES.	20/10/2023
PALMA DE MALLORCA 8.	BALEARES.	20/10/2023
PALMA DE MALLORCA 9.	BALEARES.	20/10/2023
PALMA DE MALLORCA MERCANTIL.	BALEARES.	19/10/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
PETRA.	BALEARES.	20/10/2023
POLLENSA.	BALEARES.	19/10/2023
CORRALEJO.	CANARIAS (LAS PALMAS).	20/10/2023
FUERTEVENTURA MERCANTIL.	CANARIAS (LAS PALMAS).	23/10/2023
LAS PALMAS 1.	CANARIAS (LAS PALMAS).	20/10/2023
LAS PALMAS 2.	CANARIAS (LAS PALMAS).	20/10/2023
LAS PALMAS 6.	CANARIAS (LAS PALMAS).	20/10/2023
LAS PALMAS MERCANTIL.	CANARIAS (LAS PALMAS).	23/10/2023
MOGÁN.	CANARIAS (LAS PALMAS).	20/10/2023
PÁJARA.	CANARIAS (LAS PALMAS).	20/10/2023
PUERTO DEL ROSARIO 2 (PROPIEDAD).	CANARIAS (LAS PALMAS).	23/10/2023
TEGUISE.	CANARIAS (LAS PALMAS).	23/10/2023
TELDE.	CANARIAS (LAS PALMAS).	23/10/2023
ARONA.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
EL ROSARIO.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
GUIMAR.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
PUERTO DE LA CRUZ.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
SAN CRISTÓBAL LAGUNA 1.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
SAN SEBASTIÁN DE LA GOMERA Y MERCANTIL.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
GOMERA MERCANTIL.	CANARIAS (TENERIFE).	24/10/2023
SANTA CRUZ DE LA PALMA.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
SANTA CRUZ DE LA PALMA MERCANTIL.	CANARIAS (TENERIFE).	24/10/2023
SANTA CRUZ TENERIFE 1.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
SANTA CRUZ TENERIFE 4.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
SANTA CRUZ TENERIFE 2 MERC.	CANARIAS (TENERIFE).	25/10/2023
VALVERDE-EL HIERRO Y MERCANTIL.	CANARIAS (TENERIFE).	23/10/2023
EL HIERRO MERCANTIL.	CANARIAS (TENERIFE).	24/10/2023
CASTRO URDIALES.	CANTABRIA.	24/10/2023
LAREDO-RAMALES.	CANTABRIA.	24/10/2023
MEDIO CUDEYO-SOLARES.	CANTABRIA.	24/10/2023
REINOSA.	CANTABRIA.	24/10/2023
SAN VICENTE DE LA BARQUERA-POTES.	CANTABRIA.	24/10/2023
SANTANDER 1.	CANTABRIA.	24/10/2023
SANTANDER 2.	CANTABRIA.	24/10/2023
SANTANDER 4.	CANTABRIA.	24/10/2023
SANTANDER 5.	CANTABRIA.	24/10/2023
SANTANDER MERCANTIL.	CANTABRIA.	26/10/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
SANTOÑA.	CANTABRIA.	24/10/2023
TORRELAVEGA 1.	CANTABRIA.	24/10/2023
TORRELAVEGA 2.	CANTABRIA.	24/10/2023
VILLACARRIEDO.	CANTABRIA.	24/10/2023
ALBACETE BIENES MUEBLES.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
CASAS-IBAÑEZ.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
LA RODA.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
VILLARROBLEDO.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
CIUDAD REAL 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
PIEDRABUENA.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
CUENCA PROPIEDAD.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
CUENCA BIENES MUEBLES.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
CUENCA MERCANTIL.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
HUETE.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
SAN CLEMENTE.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
BRIHUEGA.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
CIFUENTES.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
COGOLLUDO.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
GUADALAJARA 2.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
GUADALAJARA 3.	CASTILLA-LA MANCHA.	25/10/2023
GUADALAJARA MERCANTIL.	CASTILLA-LA MANCHA.	30/10/2023
PASTRANA-SACEDÓN.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
ESCALONA.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
ILLESCAS 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
ILLESCAS 2.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
ILLESCAS 3.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
MADRIDEJOS.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
NAVAHERMOSA.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
OCAÑA.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
ORGAZ.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
PUENTE DEL ARZOBISPO.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
TALAVERA DE LA REINA 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
TOLEDO 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
TORRIJOS.	CASTILLA-LA MANCHA.	26/10/2023
ARENAS DE SAN PEDRO.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
ARÉVALO.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
ÁVILA 1 Y MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
ÁVILA MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
ÁVILA 2.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
ÁVILA BIENES MUEBLES.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
PIEDRAHÍTA.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
ARANDA DE DUERO.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
BELORADO.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
BRIVIESCA.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
BURGOS 1.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
BURGOS 2.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
CASTROJERIZ-VILLADIEGO.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
LERMA.	CASTILLA-LEÓN.	27/10/2023
ROA.	CASTILLA-LEÓN.	30/10/2023
SALAS DE LOS INFANTES.	CASTILLA-LEÓN.	30/10/2023
VILLARCAYO.	CASTILLA-LEÓN.	30/10/2023
ASTORGA.	CASTILLA-LEÓN.	30/10/2023
LA BAÑEZA.	CASTILLA-LEÓN.	30/10/2023
LA VECILLA-CISTIerna.	CASTILLA-LEÓN.	30/10/2023
LEÓN MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
PONFERRADA 1.	CASTILLA-LEÓN.	30/10/2023
PONFERRADA 2.	CASTILLA-LEÓN.	30/10/2023
SAHAGÚN.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
VALENCIA DE DON JUAN.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
CARRIÓN DE LOS CONDES-FRECHILLA.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
CERVERA DE PISUERGA.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
PALENCIA 2.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
PALENCIA MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
PALENCIA 3.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
PALENCIA BIENES MUEBLES.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
SALDAÑA.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
ALBA DE TORMES.	CASTILLA-LEÓN.	31/10/2023
CIUDAD RODRIGO.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
LEDESMA.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
PEÑARANDA DE BRACAMONTE.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
SALAMANCA 1.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
SALAMANCA 3.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
SALAMANCA 4.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
SALAMANCA 5.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
VITIGUDINO.	CASTILLA-LEÓN.	02/11/2023
SEGOVIA 1.	CASTILLA-LEÓN.	03/11/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
SEGOVIA 2.	CASTILLA-LEÓN.	03/11/2023
ALMAZÁN.	CASTILLA-LEÓN.	03/11/2023
SORIA 1.	CASTILLA-LEÓN.	03/11/2023
SORIA 2.	CASTILLA-LEÓN.	03/11/2023
SORIA BIENES MUEBLES.	CASTILLA-LEÓN.	03/11/2023
SORIA MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
MEDINA DE RIOSECO-VILLALÓN DE CAMPOS.	CASTILLA-LEÓN.	03/11/2023
MEDINA DEL CAMPO-NAVA DEL REY.	CASTILLA-LEÓN.	03/11/2023
PEÑAFIEL.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
VALLADOLID 1.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
VALLADOLID 3.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
VALLADOLID 4 MERC.	CASTILLA-LEÓN.	07/11/2023
VALLADOLID 5.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
VALLADOLID 6.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
VALLADOLID 7.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
VALLADOLID BB MUEBLES.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
VALORIA LA BUENA.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
ALCAÑICES.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
BERMILLO DE SAYAGO.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
TORO-FUENTESAUCO.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
ZAMORA 1.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
ZAMORA 2 Y MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	06/11/2023
ZAMORA MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	08/11/2023
BADALONA 1.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 13.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 14.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 16.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 17.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 18.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 19.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 2.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 20.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 21.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 22.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 23.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 25.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 27.	CATALUÑA.	07/11/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
BARCELONA 28.	CATALUÑA.	08/11/2023
BARCELONA 3.	CATALUÑA.	08/11/2023
BARCELONA 30.	CATALUÑA.	08/11/2023
BARCELONA 4.	CATALUÑA.	07/11/2023
BARCELONA 5.	CATALUÑA.	08/11/2023
BARCELONA 6.	CATALUÑA.	08/11/2023
BARCELONA 7.	CATALUÑA.	08/11/2023
BARCELONA 8.	CATALUÑA.	08/11/2023
CANOVELLES.	CATALUÑA.	08/11/2023
CERDANYOLA DEL VALLÈS 1.	CATALUÑA.	08/11/2023
CERDANYOLA DEL VALLÈS 2.	CATALUÑA.	08/11/2023
ESPLUGAS DE LLOBREGAT.	CATALUÑA.	08/11/2023
GAVA.	CATALUÑA.	08/11/2023
GRANOLLERS 3.	CATALUÑA.	08/11/2023
HOSPITALET 2.	CATALUÑA.	09/11/2023
HOSPITALET 4.	CATALUÑA.	09/11/2023
HOSPITALET 5.	CATALUÑA.	09/11/2023
HOSPITALET 6.	CATALUÑA.	09/11/2023
IGUALADA 1.	CATALUÑA.	10/11/2023
IGUALADA 2.	CATALUÑA.	10/11/2023
MARTORELL 1.	CATALUÑA.	08/11/2023
MARTORELL 2.	CATALUÑA.	08/11/2023
MARTORELL 3.	CATALUÑA.	08/11/2023
MATARÓ 1.	CATALUÑA.	10/11/2023
MATARÓ 3.	CATALUÑA.	10/11/2023
MATARÓ 4.	CATALUÑA.	10/11/2023
MOLLET.	CATALUÑA.	10/11/2023
MONTCADA I REIXAC.	CATALUÑA.	10/11/2023
PINEDA.	CATALUÑA.	10/11/2023
PRAT DE LLOBREGAT.	CATALUÑA.	10/11/2023
RUBÍ 1.	CATALUÑA.	10/11/2023
SABADELL 2.	CATALUÑA.	13/11/2023
SABADELL 3.	CATALUÑA.	13/11/2023
SABADELL 4.	CATALUÑA.	13/11/2023
SABADELL 6.	CATALUÑA.	13/11/2023
SAN BAUDILIO LLOBREGAT.	CATALUÑA.	13/11/2023
SAN VICENC DEL HORTS 1.	CATALUÑA.	13/11/2023
SANT CUGAT DEL VALLÈS 1.	CATALUÑA.	13/11/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
SANT CUGAT DEL VALLÈS 2.	CATALUÑA.	13/11/2023
SANT FELIU DE LLOBREGAT 2.	CATALUÑA.	13/11/2023
SANTA COLOMA GRAMANET 1.	CATALUÑA.	13/11/2023
SANTA COLOMA GRAMANET 2.	CATALUÑA.	13/11/2023
SITGES.	CATALUÑA.	13/11/2023
TERRASSA 2.	CATALUÑA.	13/11/2023
VIC 2.	CATALUÑA.	10/11/2023
VILADECANS.	CATALUÑA.	10/11/2023
BARCELONA 11.	CATALUÑA.	14/11/2023
LA BISBAL.	CATALUÑA.	14/11/2023
GIRONA 1.	CATALUÑA.	14/11/2023
GIRONA 2.	CATALUÑA.	14/11/2023
GIRONA 3.	CATALUÑA.	14/11/2023
LA ESCALA.	CATALUÑA.	14/11/2023
RIPOLL.	CATALUÑA.	14/11/2023
ROSAS 1.	CATALUÑA.	13/11/2023
SAN FELIU DE GUÍXOLS.	CATALUÑA.	13/11/2023
SANTA COLOMA DE FARNÉS.	CATALUÑA.	14/11/2023
BORJAS BLANCAS.	CATALUÑA.	14/11/2023
LLEIDA 1.	CATALUÑA.	14/11/2023
LLEIDA MERCANTIL.	CATALUÑA.	13/11/2023
LLEIDA 2.	CATALUÑA.	14/11/2023
LLEIDA 3.	CATALUÑA.	14/11/2023
LLEIDA 4.	CATALUÑA.	14/11/2023
SEO DE URGELL.	CATALUÑA.	14/11/2023
SORT.	CATALUÑA.	14/11/2023
AMPOSTA 1.	CATALUÑA.	15/11/2023
AMPOSTA 2.	CATALUÑA.	15/11/2023
CALAFELL.	CATALUÑA.	15/11/2023
CAMBRILS.	CATALUÑA.	15/11/2023
CUNIT.	CATALUÑA.	15/11/2023
MONT ROIG DEL CAMP.	CATALUÑA.	15/11/2023
SALOU.	CATALUÑA.	15/11/2023
TARRAGONA MERCANTIL.	CATALUÑA.	15/11/2023
TARRAGONA 3.	CATALUÑA.	15/11/2023
TORREDEMBARRA.	CATALUÑA.	15/11/2023
TORTOSA 1.	CATALUÑA.	15/11/2023
VALLS.	CATALUÑA.	15/11/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
VENDRELL 1.	CATALUÑA.	15/11/2023
VENDRELL 2.	CATALUÑA.	15/11/2023
VENDRELL 3.	CATALUÑA.	15/11/2023
VILASECA.	CATALUÑA.	15/11/2023
BADAJOS 2.	EXTREMADURA.	16/11/2023
BADAJOS MERCANTIL.	EXTREMADURA.	16/11/2023
BADAJOS 3.	EXTREMADURA.	16/11/2023
FREGENAL DE LA SIERRA.	EXTREMADURA.	16/11/2023
FUENTE DE CANTOS.	EXTREMADURA.	16/11/2023
HERRERA DEL DUQUE-PUEBLA DE ALCOCER.	EXTREMADURA.	16/11/2023
JEREZ DE LOS CABALLEROS.	EXTREMADURA.	16/11/2023
LLERENA.	EXTREMADURA.	16/11/2023
MERIDA 1.	EXTREMADURA.	16/11/2023
MERIDA 2.	EXTREMADURA.	16/11/2023
OLIVENZA.	EXTREMADURA.	16/11/2023
ZAFRA.	EXTREMADURA.	16/11/2023
CÁCERES 1.	EXTREMADURA.	16/11/2023
CÁCERES BIENES MUEBLES.	EXTREMADURA.	16/11/2023
CÁCERES MERCANTIL.	EXTREMADURA.	17/11/2023
CORIA.	EXTREMADURA.	17/11/2023
HERVÁS.	EXTREMADURA.	17/11/2023
HOYOS.	EXTREMADURA.	17/11/2023
JARANDILLA.	EXTREMADURA.	17/11/2023
LOGROSAN.	EXTREMADURA.	17/11/2023
NAVALMORAL DE LA MATA.	EXTREMADURA.	17/11/2023
PLASENCIA.	EXTREMADURA.	17/11/2023
TRUJILLO.	EXTREMADURA.	17/11/2023
VALENCIA DE ALCÁNTARA -ALCÁNTARA.	EXTREMADURA.	17/11/2023
A CORUÑA 1.	GALICIA.	20/11/2023
A CORUÑA 2.	GALICIA.	20/11/2023
A CORUÑA 3.	GALICIA.	20/11/2023
A CORUÑA 4.	GALICIA.	20/11/2023
A CORUÑA MERCANTIL.	GALICIA.	20/11/2023
A CORUÑA 5.	GALICIA.	20/11/2023
A CORUÑA 6.	GALICIA.	20/11/2023
ARTEIXO.	GALICIA.	20/11/2023
ARZUA.	GALICIA.	20/11/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CARBALLO.	GALICIA.	20/11/2023
CORCUBIÓN-MUROS.	GALICIA.	20/11/2023
FERROL.	GALICIA.	20/11/2023
NARÓN.	GALICIA.	20/11/2023
NEGREIRA.	GALICIA.	21/11/2023
NOYA.	GALICIA.	21/11/2023
ÓRDENES.	GALICIA.	21/11/2023
PADRÓN.	GALICIA.	21/11/2023
PUENTEDEUME.	GALICIA.	21/11/2023
SANTA MARTA DE ORTIGUEIRA.	GALICIA.	21/11/2023
SANTIAGO COMPOSTELA 1.	GALICIA.	21/11/2023
SANTIAGO COMPOSTELA 2.	GALICIA.	21/11/2023
SANTIAGO DE COMPOSTELA MERCANTIL.	GALICIA.	23/11/2023
CHANTADA.	GALICIA.	21/11/2023
LUGO 1.	GALICIA.	21/11/2023
LUGO 2.	GALICIA.	21/11/2023
LUGO MERCANTIL.	GALICIA.	21/11/2023
MONDOÑEDO.	GALICIA.	21/11/2023
MONFORTE DE LEMOS -QUIROGA.	GALICIA.	22/11/2023
RIBADEO - A FONSAGRADA.	GALICIA.	20/11/2023
RIBADEO (BUQUES).	GALICIA.	22/11/2023
SARRIA-BECERREÁ.	GALICIA.	22/11/2023
VILLALBA.	GALICIA.	22/11/2023
VIVERO.	GALICIA.	22/11/2023
ALLARIZ.	GALICIA.	22/11/2023
BANDE.	GALICIA.	22/11/2023
BARCO DE VALDEORRAS.	GALICIA.	22/11/2023
CELANOVA.	GALICIA.	22/11/2023
GINZO DE LIMIA.	GALICIA.	22/11/2023
O CARBALLIÑO-RIBADAVIA.	GALICIA.	22/11/2023
OURENSE 1.	GALICIA.	22/11/2023
OURENSE MERCANTIL.	GALICIA.	22/11/2023
OURENSE 2.	GALICIA.	22/11/2023
OURENSE 3.	GALICIA.	23/11/2023
PUEBLA DE TRIVES.	GALICIA.	23/11/2023
VERÍN-VIANA DO BOLO.	GALICIA.	23/11/2023
CALDAS DE REYES.	GALICIA.	23/11/2023
CAMBADOS.	GALICIA.	23/11/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CANGAS.	GALICIA.	23/11/2023
LA ESTRADA.	GALICIA.	23/11/2023
LALÍN.	GALICIA.	23/11/2023
PONTEVEDRA 1.	GALICIA.	23/11/2023
PONTEVEDRA 2.	GALICIA.	23/11/2023
PUENTEAREAS.	GALICIA.	23/11/2023
REDONDELA-PONTE CALDELAS.	GALICIA.	23/11/2023
TUY.	GALICIA.	24/11/2023
PONTEVEDRA MERC.	GALICIA.	23/11/2023
VIGO 1.	GALICIA.	24/11/2023
VIGO 2.	GALICIA.	24/11/2023
VIGO 3.	GALICIA.	24/11/2023
VIGO 4.	GALICIA.	24/11/2023
VIGO 5.	GALICIA.	24/11/2023
VIGO 6.	GALICIA.	24/11/2023
VILLAGARCÍA DE AROSA.	GALICIA.	24/11/2023
ALFARO-CERVERA DEL RÍO ALHAMA.	LA RIOJA.	24/11/2023
ARNEDO.	LA RIOJA.	24/11/2023
CALAHORRA.	LA RIOJA.	24/11/2023
HARO.	LA RIOJA.	24/11/2023
LA RIOJA MERCANTIL.	LA RIOJA.	27/11/2023
LOGROÑO 1.	LA RIOJA.	24/11/2023
LOGROÑO 2.	LA RIOJA.	24/11/2023
LOGROÑO 3.	LA RIOJA.	24/11/2023
LOGROÑO 4.	LA RIOJA.	24/11/2023
NÁJERA.	LA RIOJA.	24/11/2023
SANTO DOMINGO CALZADA.	LA RIOJA.	24/11/2023
ALCALÁ DE HENARES 1.	MADRID.	27/11/2023
ALCALÁ DE HENARES 2.	MADRID.	27/11/2023
ALCALÁ DE HENARES 4.	MADRID.	27/11/2023
ALCALÁ DE HENARES 5.	MADRID.	27/11/2023
ALCORCÓN 2.	MADRID.	27/11/2023
ALCORCÓN 3.	MADRID.	27/11/2023
ARANJUEZ.	MADRID.	27/11/2023
ARGANDA DEL REY 1.	MADRID.	27/11/2023
ARGANDA DEL REY 2.	MADRID.	27/11/2023
BOADILLA DEL MONTE.	MADRID.	27/11/2023
CHINCHÓN.	MADRID.	27/11/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CIEMPOZUELOS.	MADRID.	27/11/2023
COLLADO VILLALBA.	MADRID.	27/11/2023
COLMENAR VIEJO 1.	MADRID.	27/11/2023
COLMENAR VIEJO 2.	MADRID.	27/11/2023
COSLADA.	MADRID.	28/11/2023
FUENLABRADA 1.	MADRID.	28/11/2023
FUENLABRADA 2.	MADRID.	28/11/2023
FUENLABRADA 3.	MADRID.	28/11/2023
FUENLABRADA 4.	MADRID.	28/11/2023
GETAFE 1.	MADRID.	28/11/2023
GETAFE 2.	MADRID.	28/11/2023
GUADARRAMA-ALPEDRETE.	MADRID.	28/11/2023
LEGANÉS 1.	MADRID.	28/11/2023
MADRID 1.	MADRID.	27/11/2023
MADRID 10.	MADRID.	28/11/2023
MADRID 11.	MADRID.	28/11/2023
MADRID 12.	MADRID.	28/11/2023
MADRID 14.	MADRID.	28/11/2023
MADRID 15.	MADRID.	28/11/2023
MADRID 16.	MADRID.	28/11/2023
MADRID 17.	MADRID.	28/11/2023
MADRID 18.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 19.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 2.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 21.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 23.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 24.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 26.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 27.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 28.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 29.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 3.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 31.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 32.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 33.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 35.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 36.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 37.	MADRID.	29/11/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
MADRID 38.	MADRID.	29/11/2023
MADRID 39.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 40.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 41.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 42.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 43.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 44.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 47.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 48.	MADRID.	01/12/2023
MADRID 5.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 53.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 55.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 6.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 8.	MADRID.	30/11/2023
MADRID 9.	MADRID.	30/11/2023
MORALZARZAL.	MADRID.	01/12/2023
MÓSTOLES 1.	MADRID.	30/11/2023
MÓSTOLES 2.	MADRID.	30/11/2023
MÓSTOLES 3.	MADRID.	01/12/2023
MÓSTOLES 4.	MADRID.	01/12/2023
NAVALCARNERO 2.	MADRID.	01/12/2023
PARLA 2.	MADRID.	01/12/2023
PINTO 1.	MADRID.	01/12/2023
RIVAS VACIAMADRID.	MADRID.	01/12/2023
SAN LORENZO ESCORIAL 2.	MADRID.	01/12/2023
SAN LORENZO ESCORIAL 3.	MADRID.	01/12/2023
SAN MARTÍN DE VALDEIGLESIAS.	MADRID.	01/12/2023
SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES 2.	MADRID.	01/12/2023
TORREJÓN DE ARDOZ 2.	MADRID.	01/12/2023
TORRELODONES.	MADRID.	01/12/2023
VALDEMORO.	MADRID.	01/12/2023
VILLAVICIOSA DE ODÓN.	MADRID.	01/12/2023
ÁGUILAS.	MURCIA.	04/12/2023
ALCANTARILLA.	MURCIA.	04/12/2023
ALHAMA DE MURCIA.	MURCIA.	04/12/2023
ARCHENA.	MURCIA.	04/12/2023
CARTAGENA 1.	MURCIA.	04/12/2023
CARTAGENA 2.	MURCIA.	04/12/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CARTAGENA 4.	MURCIA.	04/12/2023
CIEZA 1.	MURCIA.	04/12/2023
CIEZA 2.	MURCIA.	04/12/2023
CIEZA 3.	MURCIA.	04/12/2023
LA UNIÓN 1.	MURCIA.	04/12/2023
LA UNIÓN 2.	MURCIA.	04/12/2023
LORCA 1.	MURCIA.	04/12/2023
LORCA 2.	MURCIA.	05/12/2023
LORCA 3.	MURCIA.	05/12/2023
MAZARRÓN.	MURCIA.	05/12/2023
MOLINA DE SEGURA 2.	MURCIA.	05/12/2023
MULA.	MURCIA.	05/12/2023
MURCIA 1.	MURCIA.	05/12/2023
MURCIA 2.	MURCIA.	05/12/2023
MURCIA 3.	MURCIA.	05/12/2023
MURCIA 4.	MURCIA.	05/12/2023
MURCIA 5.	MURCIA.	05/12/2023
MURCIA 6.	MURCIA.	04/12/2023
MURCIA 7.	MURCIA.	05/12/2023
MURCIA 8.	MURCIA.	05/12/2023
MURCIA 9.	MURCIA.	05/12/2023
SAN JAVIER 1.	MURCIA.	11/12/2023
SAN JAVIER 2.	MURCIA.	11/12/2023
TOTANA.	MURCIA.	11/12/2023
AOÍZ 1.	NAVARRA.	11/12/2023
ESTELLA 1.	NAVARRA.	11/12/2023
ESTELLA 2.	NAVARRA.	11/12/2023
PAMPLONA 1.	NAVARRA.	11/12/2023
PAMPLONA 2.	NAVARRA.	11/12/2023
PAMPLONA 3.	NAVARRA.	11/12/2023
PAMPLONA 4.	NAVARRA.	11/12/2023
PAMPLONA 5.	NAVARRA.	11/12/2023
PAMPLONA MERCANTIL.	NAVARRA.	02/10/2023
PAMPLONA 7.	NAVARRA.	11/12/2023
TAFALLA.	NAVARRA.	11/12/2023
LAGUARDIA.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
VITORIA 1.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
VITORIA MERCANTIL.	PAÍS VASCO.	11/12/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
VITORIA 2.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
VITORIA 3.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
VITORIA 5.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
AZPEITIA.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
SAN SEBASTIÁN 2.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
TOLOSA 1.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
TOLOSA 2.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
BERGARA 1.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
BERGARA 3.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 1.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 3.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 4.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 5.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 6.	PAÍS VASCO.	12/12/2023
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN MERCANTIL.	PAÍS VASCO.	30/11/2023
EIBAR.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
AMOREBIETA-EXTANO.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
BALMASEDA.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
BILBAO MERCANTIL.	PAÍS VASCO.	29/11/2023
BILBAO 1.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
BILBAO 10.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
BILBAO 2.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
BILBAO 3.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
BILBAO 9.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
DURANGO.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
GUERNICA.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
SANTURCE.	PAÍS VASCO.	13/12/2023
ALCOY.	VALENCIA.	14/12/2023
ALICANTE 3.	VALENCIA.	14/12/2023
ALICANTE 4.	VALENCIA.	14/12/2023
ALICANTE 5.	VALENCIA.	14/12/2023
ALICANTE MERCANTIL.	VALENCIA.	12/11/2023
ALICANTE 7.	VALENCIA.	14/12/2023
ALMORADÍ.	VALENCIA.	14/12/2023
ALTEA.	VALENCIA.	14/12/2023
BENISSA.	VALENCIA.	14/12/2023
CALLOSA DE ENSARRIÁ.	VALENCIA.	14/12/2023
CALLOSA DE SEGURA.	VALENCIA.	14/12/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CALPE.	VALENCIA.	14/12/2023
COCENTAINA.	VALENCIA.	14/12/2023
DENIA 1.	VALENCIA.	15/12/2023
DENIA 2.	VALENCIA.	15/12/2023
EL CAMPELLO.	VALENCIA.	15/12/2023
ELCHE 2.	VALENCIA.	15/12/2023
GUARDAMAR DEL SEGURA.	VALENCIA.	15/12/2023
IBI.	VALENCIA.	15/12/2023
JAVEA 1.	VALENCIA.	14/12/2023
JAVEA 2.	VALENCIA.	15/12/2023
ORIHUELA 1.	VALENCIA.	15/12/2023
PEDREGUER.	VALENCIA.	15/12/2023
PILAR DE LA HORADADA.	VALENCIA.	15/12/2023
TORREVIEJA 1.	VALENCIA.	15/12/2023
TORREVIEJA 2.	VALENCIA.	15/12/2023
TORREVIEJA 3.	VALENCIA.	18/12/2023
VILLAJYOYOSA 1.	VALENCIA.	18/12/2023
VILLAJYOYOSA 2.	VALENCIA.	18/12/2023
CASTELLÓN DE LA PLANA 1.	VALENCIA.	18/12/2023
CASTELLÓN DE LA PLANA 2.	VALENCIA.	18/12/2023
CASTELLÓN DE LA PLANA 3.	VALENCIA.	18/12/2023
CASTELLÓN DE LA PLANA 4.	VALENCIA.	18/12/2023
LUCENA DEL CID.	VALENCIA.	18/12/2023
NULES 3.	VALENCIA.	18/12/2023
SEGORBE.	VALENCIA.	14/12/2023
VILLARREAL 2.	VALENCIA.	18/12/2023
VILLARREAL 3.	VALENCIA.	18/12/2023
ALBERIQUE.	VALENCIA.	18/12/2023
ALCIRA 1.	VALENCIA.	15/12/2023
ALCIRA 2.	VALENCIA.	15/12/2023
ALGEMESÍ.	VALENCIA.	19/12/2023
BENAGUACIL.	VALENCIA.	19/12/2023
CARLET 1.	VALENCIA.	19/12/2023
CARLET 2.	VALENCIA.	19/12/2023
CHELVA.	VALENCIA.	19/12/2023
CULLERA.	VALENCIA.	19/12/2023
ENGUERA.	VALENCIA.	19/12/2023
GANDÍA 2.	VALENCIA.	18/12/2023

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
JÁTIVA 1.	VALENCIA.	19/12/2023
LA POBLA DE VALLBONA.	VALENCIA.	19/12/2023
LIRIA.	VALENCIA.	19/12/2023
MANISES.	VALENCIA.	18/12/2023
MASAMAGRELL.	VALENCIA.	19/12/2023
MONCADA 1.	VALENCIA.	19/12/2023
PICASSENT 1.	VALENCIA.	19/12/2023
PICASSENT 2.	VALENCIA.	20/12/2023
SAGUNTO 1.	VALENCIA.	19/12/2023
SAGUNTO 2.	VALENCIA.	19/12/2023
SUECA.	VALENCIA.	20/12/2023
TABERNES DE VALLDIGNA.	VALENCIA.	20/12/2023
TORRENTE 1.	VALENCIA.	20/12/2023
TORRENTE 2.	VALENCIA.	20/12/2023
TORRENTE 3.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA MERCANTIL.	VALENCIA.	18/11/2023
VALENCIA 1.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 10.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 12.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 14.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 15.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 16.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 18.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 2.	VALENCIA.	21/12/2023
VALENCIA 3.	VALENCIA.	21/12/2023
VALENCIA 4.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 5.	VALENCIA.	20/12/2023
VALENCIA 6.	VALENCIA.	21/12/2023
VALENCIA 8.	VALENCIA.	21/12/2023
VALENCIA 9.	VALENCIA.	21/12/2023
VILLAR DEL ARZOBISPO.	VALENCIA.	21/12/2023

ANEXO II

Fase B

Calendario de implantación campos obligatorios

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
ALGECIRAS 1.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
ALGECIRAS 2.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
ALGECIRAS 3.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
ARCOS DE LA FRONTERA.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
BARBATE.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
CÁDIZ 1.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
CÁDIZ 3.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
CHICLANA DE LA FRONTERA 1.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
CHICLANA DE LA FRONTERA 2.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
CHIPIONA.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
CONIL DE LA FRONTERA.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
EL PUERTO DE SANTA MARÍA 2.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
JEREZ DE LA FRONTERA 1.	ANDALUCÍA OCC.	15/01/2024
JEREZ DE LA FRONTERA 2.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
JEREZ DE LA FRONTERA 3.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
MEDINA SIDONIA.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
OLVERA.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
PUERTO DE SANTA MARÍA 1.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
PUERTO DE SANTA MARÍA 4.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
ROTA.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
SAN FERNANDO 1.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
SAN FERNANDO 2.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
SAN ROQUE.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
SANLÚCAR DE BARRAMEDA.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
UBRIQUE.	ANDALUCÍA OCC.	16/01/2024
AGUILAR DE LA FRONTERA.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
BAENA.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
BUJALANCE.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
CABRA.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
CASTRO DEL RÍO.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
CÓRDOBA 1.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
CÓRDOBA 2.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
CÓRDOBA 3.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CÓRDOBA 4.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
CÓRDOBA 5.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
CÓRDOBA 6.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
CÓRDOBA 7.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
FUENTE OBEJUNA.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
HINOJOSA DEL DUQUE.	ANDALUCÍA OCC.	17/01/2024
LA RAMBLA.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
LUCENA 1.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
LUCENA 2.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
MONTILLA.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
MONTORO.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
PALMA DEL RÍO.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
POSADAS.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
POZOBLANCO.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
PRIEGO.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
RUTE.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
ALMONTE.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
ARACENA.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
AYAMONTE.	ANDALUCÍA OCC.	18/01/2024
HUELVA 1.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
HUELVA 2.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
HUELVA 3.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
LA PALMA DEL CONDADO.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
LEPE.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
MOGUER.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
PUNTA UMBRÍA.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
VALVERDE DEL CAMINO.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
ALCALÁ DE GUADAIRA 1.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
ALCALÁ DE GUADAIRA 2.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
CAMAS.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
CARMONA.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
CAZALLA DE LA SIERRA.	ANDALUCÍA OCC.	19/01/2024
DOS HERMANAS 1.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
DOS HERMANAS 2.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
DOS HERMANAS 3.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
ÉCIJA.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
ESTEPA.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
LA RINCONADA.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
LORA DEL RÍO.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
MARCHENA.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
MORÓN DE LA FRONTERA.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
OSUNA.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
SAN JUAN DE AZNALFARACHE.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
SANLÚCAR LA MAYOR 1.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
SANLÚCAR LA MAYOR 2.	ANDALUCÍA OCC.	22/01/2024
SEVILLA 1.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 11.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 12.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 13.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 14.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 15.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 16.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 17.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 2.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 3.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 4.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 5.	ANDALUCÍA OCC.	23/01/2024
SEVILLA 6.	ANDALUCÍA OCC.	24/01/2024
SEVILLA 7.	ANDALUCÍA OCC.	24/01/2024
SEVILLA 8.	ANDALUCÍA OCC.	24/01/2024
SEVILLA 9.	ANDALUCÍA OCC.	24/01/2024
SEVILLA BIENES MUEBLES.	ANDALUCÍA OCC.	24/01/2024
UTRERA 1.	ANDALUCÍA OCC.	24/01/2024
UTRERA 2.	ANDALUCÍA OCC.	24/01/2024
ADRA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	24/01/2024
ALMERÍA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	24/01/2024
ALMERÍA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	24/01/2024
ALMERÍA 3.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	24/01/2024
ALMERÍA 4.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	24/01/2024
ALMERÍA 5.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	24/01/2024
BERJA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	24/01/2024
CANJAYAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
CUEVAS DE ALMANZORA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
EL EJIDO 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
EL EJIDO 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
GERGAL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
HUÉRCAL-OVERA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
MOJÁCAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
PURCHENA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
ROQUETAS DE MAR 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
ROQUETAS DE MAR 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
ROQUETAS DE MAR 3.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
VÉLEZ RUBIO.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
VERA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	25/01/2024
CEUTA MERC. Y B.M.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
ALBUÑOL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
ALHAMA DE GRANADA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
ALMUÑÉCAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
ARMILLA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
BAZA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
GRANADA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
GRANADA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
GRANADA 3.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
GRANADA 5.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
GRANADA 6.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
GRANADA 7.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
GRANADA 9.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	26/01/2024
GUADIX.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
HUÉSCAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
IZNALLOZ.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
LA ZUBIA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
LOJA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
MONTEFRÍO.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
MOTRIL 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
MOTRIL 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
ORGIVA-UGIJAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
SANTA FE 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
SANTA FE 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
ALCALÁ LA REAL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
ANDÚJAR.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	29/01/2024
BAEZA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
CAZORLA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
HUELMA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
JAÉN 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
JAÉN 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
JAÉN 3.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
LA CAROLINA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
LINARES.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
MANCHA REAL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
MARTOS.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
ORCERA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
ÚBEDA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
ÚBEDA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	30/01/2024
VILLACARRILLO.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
ALORA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
ANTEQUERA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
ARCHIDONA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
BENALMÁDENA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
BENALMÁDENA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
CAMPILLOS.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
COÍN.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
ESTEPONA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
ESTEPONA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
FUENGIROLA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
FUENGIROLA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
MÁLAGA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	31/01/2024
MÁLAGA 10.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 11.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 12.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 13.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 15.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 3.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 4.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 6.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 7.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 8.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA 9.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MÁLAGA BIENES MUEBLES.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MANILVA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	01/02/2024
MARBELLA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
MARBELLA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
MARBELLA 3.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
MARBELLA 4.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
MIJAS 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
MIJAS 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
MIJAS 3.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
RONDA.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
TORROX.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
VÉLEZ-MÁLAGA 1.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
VÉLEZ-MÁLAGA 2.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
VÉLEZ-MÁLAGA 3.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
MELILLA Y MERCANTIL.	ANDALUCÍA ORIENTAL.	02/02/2024
BARBASTRO.	ARAGÓN.	05/02/2024
BENABARRE.	ARAGÓN.	05/02/2024
BOLTAÑA.	ARAGÓN.	05/02/2024
HUESCA 1.	ARAGÓN.	05/02/2024
HUESCA 2 Y MERCANTIL.	ARAGÓN.	05/02/2024
SABIÑÁNIGO.	ARAGÓN.	05/02/2024
SARIÑENA.	ARAGÓN.	05/02/2024
TAMARITE DE LITERA.	ARAGÓN.	05/02/2024
FRAGA.	ARAGÓN.	05/02/2024
ALBARRACÍN.	ARAGÓN.	05/02/2024
ALCAÑIZ.	ARAGÓN.	05/02/2024
CALAMOCHA.	ARAGÓN.	05/02/2024
CASTELLOTE.	ARAGÓN.	05/02/2024
HÍJAR.	ARAGÓN.	05/02/2024
MORA DE RUBIELOS-ALIAGA.	ARAGÓN.	06/02/2024
TERUEL Y MERCANTIL.	ARAGÓN.	06/02/2024
ATECA.	ARAGÓN.	06/02/2024
BELCHITE.	ARAGÓN.	06/02/2024
BORJA.	ARAGÓN.	06/02/2024
CASPE.	ARAGÓN.	06/02/2024
DAROCA.	ARAGÓN.	06/02/2024
EJEA DE LOS CABALLEROS.	ARAGÓN.	06/02/2024
LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA.	ARAGÓN.	06/02/2024
PINA DE EBRO.	ARAGÓN.	06/02/2024
TARAZONA.	ARAGÓN.	06/02/2024
ZARAGOZA 1.	ARAGÓN.	06/02/2024
ZARAGOZA 10.	ARAGÓN.	06/02/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
ZARAGOZA 11.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 12.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 13.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 14.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 15.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 2.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 3.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 4.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 5.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 6.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 7.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 8.	ARAGÓN.	07/02/2024
ZARAGOZA 9.	ARAGÓN.	07/02/2024
AVILÉS 1.	ASTURIAS.	07/02/2024
AVILÉS 2.	ASTURIAS.	07/02/2024
CANGAS DE ONÍS.	ASTURIAS.	07/02/2024
CANGAS DEL NARCEA-TINEO.	ASTURIAS.	07/02/2024
CASTROPOL.	ASTURIAS.	07/02/2024
GIJÓN 1.	ASTURIAS.	08/02/2024
GIJÓN 2.	ASTURIAS.	08/02/2024
GIJÓN 3.	ASTURIAS.	08/02/2024
GIJÓN 5.	ASTURIAS.	08/02/2024
GIJÓN 6.	ASTURIAS.	08/02/2024
INFIESTO.	ASTURIAS.	08/02/2024
LLANES.	ASTURIAS.	08/02/2024
LUARCA.	ASTURIAS.	08/02/2024
MIERES.	ASTURIAS.	08/02/2024
OVIEDO 1.	ASTURIAS.	08/02/2024
OVIEDO 2.	ASTURIAS.	08/02/2024
OVIEDO 3.	ASTURIAS.	08/02/2024
OVIEDO 4.	ASTURIAS.	08/02/2024
OVIEDO 5.	ASTURIAS.	08/02/2024
POLA DE LAVIANA.	ASTURIAS.	08/02/2024
POLA DE LENA.	ASTURIAS.	08/02/2024
POLA DE SIERO.	ASTURIAS.	08/02/2024
PRAVIA-BELMONTE DE MIRANDA.	ASTURIAS.	08/02/2024
VILLAVICIOSA.	ASTURIAS.	08/02/2024
ALCUDIA.	BALEARES.	09/02/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CALVIÁ 1.	BALEARES.	09/02/2024
CALVIÁ 2.	BALEARES.	09/02/2024
CIUDADELA.	BALEARES.	09/02/2024
FELANITX 1.	BALEARES.	09/02/2024
FELANITX 2.	BALEARES.	09/02/2024
IBIZA 1 Y MERCANTIL.	BALEARES.	09/02/2024
IBIZA 2.	BALEARES.	09/02/2024
IBIZA 3.	BALEARES.	09/02/2024
IBIZA 4.	BALEARES.	09/02/2024
INCA 1.	BALEARES.	09/02/2024
INCA 2.	BALEARES.	09/02/2024
MAHÓN.	BALEARES.	09/02/2024
MANACOR 1.	BALEARES.	09/02/2024
MANACOR 2.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 5.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 1.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 10.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 11.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 2.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 3.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 4.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 6.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 7.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 8.	BALEARES.	12/02/2024
PALMA DE MALLORCA 9.	BALEARES.	12/02/2024
PETRA.	BALEARES.	12/02/2024
POLLENSA.	BALEARES.	12/02/2024
CORRALEJO.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
GUÍA.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
LAS PALMAS 1.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
LAS PALMAS 2.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
LAS PALMAS 3.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
LAS PALMAS 4.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
LAS PALMAS 5.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
LAS PALMAS 6.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
MOGÁN.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
PÁJARA.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
PUERTO DEL ARRECIFE.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
PUERTO DEL ROSARIO 1.	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
PUERTO DEL ROSARIO 2 (PROPIEDAD).	CANARIAS (LAS PALMAS).	13/02/2024
SAN BARTOLOMÉ DE TIR. 1.	CANARIAS (LAS PALMAS).	14/02/2024
SAN BARTOLOMÉ DE TIR. 2.	CANARIAS (LAS PALMAS).	14/02/2024
SANTA LUCÍA DE TIRAJANA.	CANARIAS (LAS PALMAS).	14/02/2024
TEGUISE.	CANARIAS (LAS PALMAS).	14/02/2024
TELDE.	CANARIAS (LAS PALMAS).	14/02/2024
TÍAS.	CANARIAS (LAS PALMAS).	14/02/2024
ADEJE.	CANARIAS (TENERIFE).	14/02/2024
ARONA.	CANARIAS (TENERIFE).	14/02/2024
EL ROSARIO.	CANARIAS (TENERIFE).	14/02/2024
GRANADILLA.	CANARIAS (TENERIFE).	14/02/2024
GUÍA DE ISORA.	CANARIAS (TENERIFE).	14/02/2024
GUIMAR.	CANARIAS (TENERIFE).	14/02/2024
ICOD DE LOS VINOS.	CANARIAS (TENERIFE).	14/02/2024
LA OROTAVA.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
PUERTO DE LA CRUZ.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
SAN CRISTÓBAL LAGUNA 1.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
SAN CRISTÓBAL LAGUNA 2.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
SAN MIGUEL DE ABONA.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
SAN SEBASTIÁN DE LA GOMERA Y MERCANTIL.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
SANTA CRUZ DE LA PALMA.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
SANTA CRUZ TENERIFE 1.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
SANTA CRUZ TENERIFE 3.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
SANTA CRUZ TENERIFE 4.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
TACORONTE.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
VALVERDE-EL HIERRO Y MERCANTIL.	CANARIAS (TENERIFE).	15/02/2024
CASTRO URDIALES.	CANTABRIA.	15/02/2024
LAREDO-RAMALES.	CANTABRIA.	15/02/2024
MEDIO CUDEYO-SOLARES.	CANTABRIA.	16/02/2024
REINOSA.	CANTABRIA.	16/02/2024
SAN VICENTE DE LA BARQUERA-POTES.	CANTABRIA.	16/02/2024
SANTANDER 1.	CANTABRIA.	16/02/2024
SANTANDER 2.	CANTABRIA.	16/02/2024
SANTANDER 4.	CANTABRIA.	16/02/2024
SANTANDER 5.	CANTABRIA.	16/02/2024
SANTOÑA.	CANTABRIA.	16/02/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
TORRELAVEGA 1.	CANTABRIA.	16/02/2024
TORRELAVEGA 2.	CANTABRIA.	16/02/2024
VILLACARRIEDO.	CANTABRIA.	16/02/2024
ALBACETE 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
ALBACETE 2 Y MERCANTIL.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
ALBACETE 3.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
ALBACETE 4.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
ALCARAZ.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
ALMANSA.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
CASAS-IBÁÑEZ.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
CHINCHILLA.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
HELLÍN.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
LA RODA.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
VILLARROBLEDO.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
YESTE.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
ALCÁZAR DE SAN JUAN 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	19/02/2024
ALCÁZAR DE SAN JUAN 2.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
ALMADÉN.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
ALMAGRO.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
ALMODÓVAR DEL CAMPO.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
CIUDAD REAL 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
CIUDAD REAL 2.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
DAIMIEL.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
MANZANARES.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
PIEDRABUENA.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
TOMELLOSO.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
VALDEPEÑAS.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
VILLANUEVA DE LOS INFANTES.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
BELMONTE.	CASTILLA-LA MANCHA.	20/02/2024
CUENCA PROPIEDAD.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
HUETE.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
MOTILLA DEL PALANCAR.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
SAN CLEMENTE.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
TARANCÓN.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
BRIHUEGA.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
CIFUENTES.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
COGOLLUDO.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
GUADALAJARA 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
GUADALAJARA 2.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
GUADALAJARA 3.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
MOLINA DE ARAGÓN.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
PASTRANA-SACEDÓN.	CASTILLA-LA MANCHA.	21/02/2024
SIGUENZA.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
ESCALONA.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
ILLESCAS 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
ILLESCAS 2.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
ILLESCAS 3.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
LILLO.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
MADRIDEJOS.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
NAVAHERMOSA.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
OCAÑA.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
ORGAZ.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
PUENTE DEL ARZOBISPO.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
QUINTANAR DE LA ORDEN.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
TALAVERA DE LA REINA 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	22/02/2024
TALAVERA DE LA REINA 2.	CASTILLA-LA MANCHA.	23/02/2024
TALAVERA DE LA REINA 3.	CASTILLA-LA MANCHA.	23/02/2024
TOLEDO 1.	CASTILLA-LA MANCHA.	23/02/2024
TOLEDO 2.	CASTILLA-LA MANCHA.	23/02/2024
TOLEDO 3.	CASTILLA-LA MANCHA.	23/02/2024
TORRIJOS.	CASTILLA-LA MANCHA.	23/02/2024
ARENAS DE SAN PEDRO.	CASTILLA-LEÓN.	23/02/2024
ARÉVALO.	CASTILLA-LEÓN.	23/02/2024
ÁVILA 1 Y MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	23/02/2024
ÁVILA 2.	CASTILLA-LEÓN.	23/02/2024
CEBREROS.	CASTILLA-LEÓN.	23/02/2024
PIEDRAHÍTA.	CASTILLA-LEÓN.	23/02/2024
ARANDA DE DUERO.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
BELORADO.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
BRIVIESCA.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
BURGOS 1.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
BURGOS 2.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
BURGOS 3.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
BURGOS 4.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
CASTROJERIZ-VILLADIEGO.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
LERMA.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
MIRANDA DE EBRO.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
ROA.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
SALAS DE LOS INFANTES.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
VILLARCAYO.	CASTILLA-LEÓN.	26/02/2024
ASTORGA.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
LA BAÑEZA.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
LA VECILLA-CISTIerna.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
LEÓN 1.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
LEÓN 2.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
LEÓN 3.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
LEÓN 4.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
PONFERRADA 1.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
PONFERRADA 2.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
SAHAGÚN.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
VALENCIA DE DON JUAN.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
VILLAFRANCA DEL BIERZO.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
ASTUDILLO.	CASTILLA-LEÓN.	27/02/2024
BALTANÁS.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
CARRIÓN DE LOS CONDES-FRECHILLA.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
CERVERA DE PISUERGA.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
PALENCIA 1.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
PALENCIA 2 y MERC. y B.M.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
PALENCIA 3.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
SALDAÑA.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
ALBA DE TORMES.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
BÉJAR.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
CIUDAD RODRIGO.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
LEDESMA.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
PEÑARANDA DE BRACAMONTE.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
SALAMANCA 1.	CASTILLA-LEÓN.	28/02/2024
SALAMANCA 2 Y MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
SALAMANCA 3.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
SALAMANCA 4.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
SALAMANCA 5.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
VITIGUDINO.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
CUÉLLAR.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
SANTA MARÍA DE NIEVA.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
SEGOVIA 1.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
SEGOVIA 2.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
SEGOVIA 3 Y MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
SEPÚLVEDA-RIAZA.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
ALMAZÁN.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
BURGO DE OSMÁ.	CASTILLA-LEÓN.	29/02/2024
SORIA 1.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
SORIA 2 Y MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
MEDINA DE RIOSECO-VILLALÓN DE CAMPOS.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
MEDINA DEL CAMPO-NAVA DEL REY.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
OLMEDO.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
PEÑAFIEL.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
TORDESILLAS.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
VALLADOLID 1.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
VALLADOLID 2.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
VALLADOLID 3.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
VALLADOLID 5.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
VALLADOLID 6.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
VALLADOLID 7.	CASTILLA-LEÓN.	01/03/2024
VALORIA LA BUENA.	CASTILLA-LEÓN.	04/03/2024
ALCAÑICES.	CASTILLA-LEÓN.	04/03/2024
BENAVENTE-PUEBLA DE SANABRIA.	CASTILLA-LEÓN.	04/03/2024
BERMILLO DE SAYAGO.	CASTILLA-LEÓN.	04/03/2024
TORO-FUENTESAÚCO.	CASTILLA-LEÓN.	04/03/2024
VILLALPANDO.	CASTILLA-LEÓN.	04/03/2024
ZAMORA 1.	CASTILLA-LEÓN.	04/03/2024
ZAMORA 2 Y MERCANTIL.	CASTILLA-LEÓN.	04/03/2024
ARENYS DE MAR.	CATALUÑA.	04/03/2024
BADALONA 1.	CATALUÑA.	04/03/2024
BADALONA 2.	CATALUÑA.	04/03/2024
BADALONA 3.	CATALUÑA.	04/03/2024
BARCELONA 1.	CATALUÑA.	04/03/2024
BARCELONA 10.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 12.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 13.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 14.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 15.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 16.	CATALUÑA.	05/03/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
BARCELONA 17.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 18.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 19.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 2.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 20.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 21.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 22.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 23.	CATALUÑA.	05/03/2024
BARCELONA 24.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 25.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 26.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 27.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 28.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 3.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 30.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 4.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 5.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 6.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 7.	CATALUÑA.	06/03/2024
BARCELONA 8.	CATALUÑA.	06/03/2024
BERGA.	CATALUÑA.	06/03/2024
CANOVELLES.	CATALUÑA.	06/03/2024
CERDANYOLA DEL VALLÈS 1.	CATALUÑA.	07/03/2024
CERDANYOLA DEL VALLÈS 2.	CATALUÑA.	07/03/2024
ESPLUGAS DE LLOBREGAT.	CATALUÑA.	07/03/2024
GAVÀ.	CATALUÑA.	07/03/2024
GRANOLLERS 1.	CATALUÑA.	07/03/2024
GRANOLLERS 2.	CATALUÑA.	07/03/2024
GRANOLLERS 3.	CATALUÑA.	07/03/2024
HOSPITALET 1.	CATALUÑA.	07/03/2024
HOSPITALET 2.	CATALUÑA.	07/03/2024
HOSPITALET 4.	CATALUÑA.	07/03/2024
HOSPITALET 5.	CATALUÑA.	07/03/2024
HOSPITALET 6.	CATALUÑA.	07/03/2024
HOSPITALET 7.	CATALUÑA.	07/03/2024
IGUALADA 1.	CATALUÑA.	08/03/2024
IGUALADA 2.	CATALUÑA.	08/03/2024
MANRESA 1.	CATALUÑA.	08/03/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
MANRESA 2.	CATALUÑA.	08/03/2024
MANRESA 4.	CATALUÑA.	08/03/2024
MARTORELL 1.	CATALUÑA.	08/03/2024
MARTORELL 2.	CATALUÑA.	08/03/2024
MARTORELL 3.	CATALUÑA.	08/03/2024
MATARÓ 1.	CATALUÑA.	08/03/2024
MATARÓ 2.	CATALUÑA.	08/03/2024
MATARÓ 3.	CATALUÑA.	08/03/2024
MATARÓ 4.	CATALUÑA.	08/03/2024
MOLLET.	CATALUÑA.	08/03/2024
MONTCADA I REIXAC.	CATALUÑA.	08/03/2024
PALAFRUGELL.	CATALUÑA.	08/03/2024
PINEDA.	CATALUÑA.	08/03/2024
PRAT DE LLOBREGAT.	CATALUÑA.	08/03/2024
RUBÍ 1.	CATALUÑA.	11/03/2024
SABADELL 1.	CATALUÑA.	11/03/2024
SABADELL 2.	CATALUÑA.	11/03/2024
SABADELL 3.	CATALUÑA.	11/03/2024
SABADELL 4.	CATALUÑA.	11/03/2024
SABADELL 5.	CATALUÑA.	11/03/2024
SABADELL 6.	CATALUÑA.	11/03/2024
SAN BAUDILIO LLOBREGAT.	CATALUÑA.	11/03/2024
SAN VICENC DEL HORTS 1.	CATALUÑA.	11/03/2024
SAN VICENC DEL HORTS 2.	CATALUÑA.	11/03/2024
SANT CELONI.	CATALUÑA.	11/03/2024
SANT CUGAT DEL VALLÈS 1.	CATALUÑA.	11/03/2024
SANT CUGAT DEL VALLÈS 2.	CATALUÑA.	11/03/2024
SANT FELIU DE LLOBREGAT 1.	CATALUÑA.	12/03/2024
SANT FELIU DE LLOBREGAT 2.	CATALUÑA.	12/03/2024
SANT JOAN DESPI.	CATALUÑA.	12/03/2024
SANTA COLOMA GRAMANET 1.	CATALUÑA.	12/03/2024
SANTA COLOMA GRAMANET 2.	CATALUÑA.	12/03/2024
SITGES.	CATALUÑA.	12/03/2024
TERRASSA 1.	CATALUÑA.	12/03/2024
TERRASSA 2.	CATALUÑA.	12/03/2024
TERRASSA 3.	CATALUÑA.	12/03/2024
TERRASSA 5.	CATALUÑA.	12/03/2024
VIC 2.	CATALUÑA.	12/03/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
VIC 3.	CATALUÑA.	12/03/2024
VILADECANS.	CATALUÑA.	12/03/2024
VILAFRANCA DEL PENEDÉS.	CATALUÑA.	12/03/2024
VILANOVA I LA GELTRÚ 1.	CATALUÑA.	12/03/2024
VILANOVA I LA GELTRÚ 2.	CATALUÑA.	13/03/2024
BARCELONA 11.	CATALUÑA.	13/03/2024
LA BISBAL.	CATALUÑA.	13/03/2024
BANYOLES.	CATALUÑA.	13/03/2024
BLANES.	CATALUÑA.	13/03/2024
FIGUERAS.	CATALUÑA.	13/03/2024
GIRONA 1.	CATALUÑA.	13/03/2024
GIRONA 2.	CATALUÑA.	13/03/2024
GIRONA 3.	CATALUÑA.	13/03/2024
GIRONA 4.	CATALUÑA.	13/03/2024
LA ESCALA.	CATALUÑA.	13/03/2024
LLORET DE MAR 1.	CATALUÑA.	13/03/2024
LLORET DE MAR 2.	CATALUÑA.	13/03/2024
OLOT.	CATALUÑA.	14/03/2024
PALAMÓS.	CATALUÑA.	14/03/2024
PUIGCERDÁ.	CATALUÑA.	14/03/2024
RIPOLL.	CATALUÑA.	14/03/2024
ROSAS 1.	CATALUÑA.	14/03/2024
ROSAS 2.	CATALUÑA.	14/03/2024
SAN FELIU DE GUÍXOLS.	CATALUÑA.	14/03/2024
SANTA COLOMA DE FARNÉS.	CATALUÑA.	14/03/2024
BALAGUER.	CATALUÑA.	14/03/2024
BORJAS BLANCAS.	CATALUÑA.	14/03/2024
CERVERA.	CATALUÑA.	14/03/2024
LLEIDA 1.	CATALUÑA.	14/03/2024
LLEIDA 2.	CATALUÑA.	14/03/2024
LLEIDA 3.	CATALUÑA.	14/03/2024
LLEIDA 4.	CATALUÑA.	14/03/2024
SEO DE URGELL.	CATALUÑA.	14/03/2024
SOLSONA.	CATALUÑA.	15/03/2024
SORT.	CATALUÑA.	15/03/2024
TARREGA.	CATALUÑA.	15/03/2024
TREMP.	CATALUÑA.	15/03/2024
VIELLA.	CATALUÑA.	15/03/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
AMPOSTA 1.	CATALUÑA.	15/03/2024
AMPOSTA 2.	CATALUÑA.	15/03/2024
CALAFELL.	CATALUÑA.	15/03/2024
CAMBRILS.	CATALUÑA.	15/03/2024
CUNIT.	CATALUÑA.	15/03/2024
FALSET.	CATALUÑA.	15/03/2024
GANDESA.	CATALUÑA.	15/03/2024
MONT ROIG DEL CAMP.	CATALUÑA.	15/03/2024
MONTBLANCH.	CATALUÑA.	15/03/2024
REUS 1.	CATALUÑA.	15/03/2024
REUS 2.	CATALUÑA.	15/03/2024
SALOU.	CATALUÑA.	18/03/2024
TARRAGONA 1.	CATALUÑA.	18/03/2024
TARRAGONA 3.	CATALUÑA.	18/03/2024
TORREDEMBARRA.	CATALUÑA.	18/03/2024
TORTOSA 1.	CATALUÑA.	18/03/2024
TORTOSA 2.	CATALUÑA.	18/03/2024
TORTOSA 3.	CATALUÑA.	18/03/2024
VALLS.	CATALUÑA.	18/03/2024
VENDRELL 1.	CATALUÑA.	18/03/2024
VENDRELL 2.	CATALUÑA.	18/03/2024
VENDRELL 3.	CATALUÑA.	18/03/2024
VIC 1.	CATALUÑA.	18/03/2024
VILASECA.	CATALUÑA.	18/03/2024
ALMENDRALEJO.	EXTREMADURA.	19/03/2024
BADAJOS 1.	EXTREMADURA.	19/03/2024
BADAJOS 2.	EXTREMADURA.	19/03/2024
BADAJOS 3.	EXTREMADURA.	19/03/2024
CASTUERA.	EXTREMADURA.	19/03/2024
DON BENITO.	EXTREMADURA.	19/03/2024
FREGENAL DE LA SIERRA.	EXTREMADURA.	19/03/2024
FUENTE DE CANTOS.	EXTREMADURA.	19/03/2024
HERRERA DEL DUQUE-PUEBLA DE ALCOCER.	EXTREMADURA.	19/03/2024
JEREZ DE LOS CABALLEROS.	EXTREMADURA.	19/03/2024
LLERENA.	EXTREMADURA.	19/03/2024
MÉRIDA 1.	EXTREMADURA.	19/03/2024
MÉRIDA 2.	EXTREMADURA.	19/03/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
OLIVENZA.	EXTREMADURA.	19/03/2024
VILLANUEVA DE LA SERENA.	EXTREMADURA.	20/03/2024
ZAFRA.	EXTREMADURA.	20/03/2024
CÁCERES 1.	EXTREMADURA.	20/03/2024
CÁCERES 2.	EXTREMADURA.	20/03/2024
CORIA.	EXTREMADURA.	20/03/2024
HERVÁS.	EXTREMADURA.	20/03/2024
HOYOS.	EXTREMADURA.	20/03/2024
JARANDILLA.	EXTREMADURA.	20/03/2024
LOGROSÁN.	EXTREMADURA.	20/03/2024
MONTÁNCHÉZ.	EXTREMADURA.	20/03/2024
NAVALMORAL DE LA MATA.	EXTREMADURA.	20/03/2024
PLASENCIA.	EXTREMADURA.	20/03/2024
TRUJILLO.	EXTREMADURA.	20/03/2024
VALENCIA DE ALCÁNTARA -ALCÁNTARA.	EXTREMADURA.	20/03/2024
A CORUÑA 1.	GALICIA.	21/03/2024
A CORUÑA 2.	GALICIA.	21/03/2024
A CORUÑA 3.	GALICIA.	21/03/2024
A CORUÑA 4.	GALICIA.	21/03/2024
A CORUÑA 5.	GALICIA.	21/03/2024
A CORUÑA 6.	GALICIA.	21/03/2024
ARTEIXO.	GALICIA.	21/03/2024
ARZUA.	GALICIA.	21/03/2024
BETANZOS.	GALICIA.	21/03/2024
CARBALLO.	GALICIA.	21/03/2024
CORCUBIÓN-MUROS.	GALICIA.	21/03/2024
FERROL.	GALICIA.	21/03/2024
NARÓN.	GALICIA.	21/03/2024
NEGREIRA.	GALICIA.	21/03/2024
NOYA.	GALICIA.	21/03/2024
ÓRDENES.	GALICIA.	22/03/2024
PADRÓN.	GALICIA.	22/03/2024
PUENTEDEUME.	GALICIA.	22/03/2024
SANTA MARTA DE ORTIGUEIRA.	GALICIA.	22/03/2024
SANTIAGO COMPOSTELA 1.	GALICIA.	22/03/2024
SANTIAGO COMPOSTELA 2.	GALICIA.	22/03/2024
CHANTADA.	GALICIA.	22/03/2024
LUGO 1.	GALICIA.	22/03/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
LUGO 2 Y MERCANTIL.	GALICIA.	22/03/2024
MONDOÑEDO.	GALICIA.	22/03/2024
MONFORTE DE LEMOS -QUIROGA.	GALICIA.	22/03/2024
RIBADEO - A FONSAGRADA.	GALICIA.	22/03/2024
SARRIA-BECERREÁ.	GALICIA.	22/03/2024
VILLALBA.	GALICIA.	22/03/2024
VIVERO.	GALICIA.	22/03/2024
ALLARIZ.	GALICIA.	25/03/2024
BANDE.	GALICIA.	25/03/2024
BARCO DE VALDEORRAS.	GALICIA.	25/03/2024
CELANOVA.	GALICIA.	25/03/2024
GINZO DE LIMIA.	GALICIA.	25/03/2024
O CARBALLIÑO-RIBADAVIA.	GALICIA.	25/03/2024
OURENSE 1.	GALICIA.	25/03/2024
OURENSE 2.	GALICIA.	25/03/2024
OURENSE 3.	GALICIA.	25/03/2024
PUEBLA DE TRIVES.	GALICIA.	25/03/2024
VERÍN-VIANA DO BOLO.	GALICIA.	25/03/2024
CALDAS DE REYES.	GALICIA.	25/03/2024
CAMBADOS.	GALICIA.	25/03/2024
CANGAS.	GALICIA.	25/03/2024
LA ESTRADA.	GALICIA.	26/03/2024
LALÍN.	GALICIA.	26/03/2024
PONTEVEDRA 1.	GALICIA.	26/03/2024
PONTEVEDRA 2.	GALICIA.	26/03/2024
PUENTEAREAS.	GALICIA.	26/03/2024
REDONDELA-PONTE CALDELAS.	GALICIA.	26/03/2024
TUY.	GALICIA.	26/03/2024
VIGO 1.	GALICIA.	26/03/2024
VIGO 2.	GALICIA.	26/03/2024
VIGO 3.	GALICIA.	26/03/2024
VIGO 4.	GALICIA.	26/03/2024
VIGO 5.	GALICIA.	26/03/2024
VIGO 6.	GALICIA.	26/03/2024
VILLAGARCÍA DE AROSA.	GALICIA.	26/03/2024
ALFARO-CERVERA DEL RÍO ALHAMA.	LA RIOJA.	26/03/2024
ARNEDO.	LA RIOJA.	26/03/2024
CALAHORRA.	LA RIOJA.	26/03/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
HARO.	LA RIOJA.	27/03/2024
LOGROÑO 1.	LA RIOJA.	27/03/2024
LOGROÑO 2.	LA RIOJA.	27/03/2024
LOGROÑO 3.	LA RIOJA.	27/03/2024
LOGROÑO 4.	LA RIOJA.	27/03/2024
NÁJERA.	LA RIOJA.	27/03/2024
SANTO DOMINGO CALZADA.	LA RIOJA.	27/03/2024
ALCALÁ DE HENARES 1.	MADRID.	27/03/2024
ALCALÁ DE HENARES 2.	MADRID.	27/03/2024
ALCALÁ DE HENARES 3.	MADRID.	27/03/2024
ALCALÁ DE HENARES 4.	MADRID.	27/03/2024
ALCALÁ DE HENARES 5.	MADRID.	27/03/2024
ALCOBENDAS 1.	MADRID.	27/03/2024
ALCOBENDAS 2.	MADRID.	27/03/2024
ALCORCÓN 1.	MADRID.	27/03/2024
ALCORCÓN 2.	MADRID.	27/03/2024
ALCORCÓN 3.	MADRID.	01/04/2024
ALGETE.	MADRID.	01/04/2024
ARANJUEZ.	MADRID.	01/04/2024
ARGANDA DEL REY 1.	MADRID.	01/04/2024
ARGANDA DEL REY 2.	MADRID.	01/04/2024
BOADILLA DEL MONTE.	MADRID.	01/04/2024
CHINCHÓN.	MADRID.	01/04/2024
CIEMPOZUELOS.	MADRID.	01/04/2024
COLLADO VILLALBA.	MADRID.	01/04/2024
COLMENAR VIEJO 1.	MADRID.	01/04/2024
COLMENAR VIEJO 2.	MADRID.	01/04/2024
COSLADA.	MADRID.	01/04/2024
FUENLABRADA 1.	MADRID.	01/04/2024
FUENLABRADA 2.	MADRID.	01/04/2024
FUENLABRADA 3.	MADRID.	01/04/2024
FUENLABRADA 4.	MADRID.	01/04/2024
GALAPAGAR.	MADRID.	02/04/2024
GETAFE 1.	MADRID.	02/04/2024
GETAFE 2.	MADRID.	02/04/2024
GUADARRAMA-ALPEDRETE.	MADRID.	02/04/2024
LAS ROZAS 1.	MADRID.	02/04/2024
LAS ROZAS 2.	MADRID.	02/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
LEGANÉS 1.	MADRID.	02/04/2024
LEGANÉS 2.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 1.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 10.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 11.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 12.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 13.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 14.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 15.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 16.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 17.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 18.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 19.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 2.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 20.	MADRID.	02/04/2024
MADRID 21.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 22.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 23.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 24.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 25.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 26.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 27.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 28.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 29.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 3.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 30.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 31.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 32.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 33.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 34.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 35.	MADRID.	03/04/2024
MADRID 36.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 37.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 38.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 39.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 4.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 40.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 41.	MADRID.	04/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
MADRID 42.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 43.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 44.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 45.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 47.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 48.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 5.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 52.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 53.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 54.	MADRID.	04/04/2024
MADRID 55.	MADRID.	05/04/2024
MADRID 6.	MADRID.	05/04/2024
MADRID 7.	MADRID.	05/04/2024
MADRID 8.	MADRID.	05/04/2024
MADRID 9.	MADRID.	05/04/2024
MADRID BIENES MUEBLES.	MADRID.	05/04/2024
MAJADAHONDA 1.	MADRID.	05/04/2024
MAJADAHONDA 2.	MADRID.	05/04/2024
MECO.	MADRID.	05/04/2024
MORALZARZAL.	MADRID.	05/04/2024
MÓSTOLES 1.	MADRID.	05/04/2024
MÓSTOLES 2.	MADRID.	05/04/2024
MÓSTOLES 3.	MADRID.	05/04/2024
MÓSTOLES 4.	MADRID.	05/04/2024
NAVALCARNERO 1.	MADRID.	05/04/2024
NAVALCARNERO 2.	MADRID.	05/04/2024
PARLA 1.	MADRID.	08/04/2024
PARLA 2.	MADRID.	08/04/2024
PINTO 1.	MADRID.	08/04/2024
PINTO 2.	MADRID.	08/04/2024
POZUELO DE ALARCÓN 1.	MADRID.	08/04/2024
POZUELO DE ALARCÓN 2.	MADRID.	08/04/2024
RIVAS VACIAMADRID.	MADRID.	08/04/2024
SAN AGUSTÍN DE GUADALIX.	MADRID.	08/04/2024
SAN FERNANDO DE HENARES.	MADRID.	08/04/2024
SAN LORENZO ESCORIAL 2.	MADRID.	08/04/2024
SAN LORENZO ESCORIAL 3.	MADRID.	08/04/2024
SAN MARTÍN DE VALDEIGLESIAS.	MADRID.	08/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES 1.	MADRID.	08/04/2024
SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES 2.	MADRID.	08/04/2024
TORREJÓN DE ARDOZ 1.	MADRID.	08/04/2024
TORREJÓN DE ARDOZ 2.	MADRID.	08/04/2024
TORREJÓN DE ARDOZ 3.	MADRID.	09/04/2024
TORRELAGUNA.	MADRID.	09/04/2024
TORRELODONES.	MADRID.	09/04/2024
VALDEMORO.	MADRID.	09/04/2024
VILLAVICIOSA DE ODÓN.	MADRID.	09/04/2024
ÁGUILAS.	MURCIA.	09/04/2024
ALCANTARILLA.	MURCIA.	09/04/2024
ALHAMA DE MURCIA.	MURCIA.	09/04/2024
ARCHENA.	MURCIA.	09/04/2024
CARAVACA.	MURCIA.	09/04/2024
CARTAGENA 1.	MURCIA.	09/04/2024
CARTAGENA 2.	MURCIA.	09/04/2024
CARTAGENA 3.	MURCIA.	09/04/2024
CARTAGENA 4.	MURCIA.	09/04/2024
CIEZA 1.	MURCIA.	10/04/2024
CIEZA 2.	MURCIA.	10/04/2024
CIEZA 3.	MURCIA.	10/04/2024
JUMILLA.	MURCIA.	10/04/2024
LA UNIÓN 1.	MURCIA.	10/04/2024
LA UNIÓN 2.	MURCIA.	10/04/2024
LORCA 1.	MURCIA.	10/04/2024
LORCA 2.	MURCIA.	10/04/2024
LORCA 3.	MURCIA.	10/04/2024
MAZARRÓN.	MURCIA.	10/04/2024
MOLINA DE SEGURA 1.	MURCIA.	10/04/2024
MOLINA DE SEGURA 2.	MURCIA.	10/04/2024
MULA.	MURCIA.	10/04/2024
MURCIA 1.	MURCIA.	11/04/2024
MURCIA 2.	MURCIA.	11/04/2024
MURCIA 3.	MURCIA.	11/04/2024
MURCIA 4.	MURCIA.	11/04/2024
MURCIA 5.	MURCIA.	11/04/2024
MURCIA 6.	MURCIA.	11/04/2024
MURCIA 7.	MURCIA.	11/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
MURCIA 8.	MURCIA.	11/04/2024
MURCIA 9.	MURCIA.	11/04/2024
SAN JAVIER 1.	MURCIA.	11/04/2024
SAN JAVIER 2.	MURCIA.	11/04/2024
TORREPACHECO.	MURCIA.	11/04/2024
TOTANA.	MURCIA.	11/04/2024
YECLA.	MURCIA.	11/04/2024
AOÍZ 1.	NAVARRA.	11/04/2024
ESTELLA 1.	NAVARRA.	12/04/2024
ESTELLA 2.	NAVARRA.	12/04/2024
PAMPLONA 1.	NAVARRA.	12/04/2024
PAMPLONA 2.	NAVARRA.	12/04/2024
PAMPLONA 3.	NAVARRA.	12/04/2024
PAMPLONA 4.	NAVARRA.	12/04/2024
PAMPLONA 5.	NAVARRA.	12/04/2024
PAMPLONA 7.	NAVARRA.	12/04/2024
PAMPLONA 8.	NAVARRA.	12/04/2024
TAFALLA.	NAVARRA.	12/04/2024
TUDELA 1.	NAVARRA.	12/04/2024
TUDELA 2.	NAVARRA.	12/04/2024
LAGUARDIA.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
VITORIA 1.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
VITORIA 2 Y MERCANTIL DE ÁLAVA.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
VITORIA 3.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
VITORIA 4.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
VITORIA 5.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
AZPEITIA.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
SAN SEBASTIÁN 2.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
TOLOSA 1.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
TOLOSA 2.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
BERGARA 1.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
BERGARA 3.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 1.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 3.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 4.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 5.	PAÍS VASCO.	15/04/2024
DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN 6.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
EIBAR.	PAÍS VASCO.	16/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
IRÚN.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
AMOREBIETA-EXTANO.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BALMASEDA.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BARACALDO.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BILBAO 1.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BILBAO 10.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BILBAO 11.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BILBAO 13.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BILBAO 2.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BILBAO 3.	PAÍS VASCO.	16/04/2024
BILBAO 4.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
BILBAO 5.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
BILBAO 6.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
BILBAO 7.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
BILBAO 8.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
BILBAO 9.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
DURANGO.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
GUERNICA.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
MARQUINA.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
PORTUGALETE.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
SANTURCE.	PAÍS VASCO.	17/04/2024
ALCOY.	VALENCIA.	18/04/2024
ALICANTE 1.	VALENCIA.	18/04/2024
ALICANTE 2.	VALENCIA.	18/04/2024
ALICANTE 3.	VALENCIA.	18/04/2024
ALICANTE 4.	VALENCIA.	18/04/2024
ALICANTE 5.	VALENCIA.	18/04/2024
ALICANTE 7.	VALENCIA.	18/04/2024
ALICANTE 8.	VALENCIA.	18/04/2024
ALICANTE BIENES MUEBLES.	VALENCIA.	18/04/2024
ALMORADÍ.	VALENCIA.	18/04/2024
ALTEA.	VALENCIA.	18/04/2024
ASPE.	VALENCIA.	18/04/2024
BENIDORM 1.	VALENCIA.	18/04/2024
BENIDORM 2.	VALENCIA.	18/04/2024
BENIDORM 3.	VALENCIA.	19/04/2024
BENISSA.	VALENCIA.	19/04/2024
CALLOSA DE ENSARRIÁ.	VALENCIA.	19/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CALLOSA DE SEGURA.	VALENCIA.	19/04/2024
CALPE.	VALENCIA.	19/04/2024
COCENTAINA.	VALENCIA.	19/04/2024
DENIA 1.	VALENCIA.	19/04/2024
DENIA 2.	VALENCIA.	19/04/2024
EL CAMPELLO.	VALENCIA.	19/04/2024
ELCHE 1.	VALENCIA.	19/04/2024
ELCHE 2.	VALENCIA.	19/04/2024
ELCHE 3.	VALENCIA.	19/04/2024
ELCHE 4.	VALENCIA.	19/04/2024
ELCHE 5.	VALENCIA.	22/04/2024
ELDA 1.	VALENCIA.	22/04/2024
ELDA 2.	VALENCIA.	22/04/2024
GUARDAMAR DEL SEGURA.	VALENCIA.	22/04/2024
IBI.	VALENCIA.	22/04/2024
JÁVEA 1.	VALENCIA.	22/04/2024
JÁVEA 2.	VALENCIA.	22/04/2024
JIJONA.	VALENCIA.	22/04/2024
MONÓVAR.	VALENCIA.	22/04/2024
NOVELDA.	VALENCIA.	22/04/2024
ORIHUELA 1.	VALENCIA.	22/04/2024
ORIHUELA 2.	VALENCIA.	22/04/2024
PEDREGUER.	VALENCIA.	22/04/2024
PEGO.	VALENCIA.	22/04/2024
PILAR DE LA HORADADA.	VALENCIA.	23/04/2024
SAN VICENTE DEL RASPEIG.	VALENCIA.	23/04/2024
SANTA POLA 1.	VALENCIA.	23/04/2024
SANTA POLA 2.	VALENCIA.	23/04/2024
TORREVIEJA 1.	VALENCIA.	23/04/2024
TORREVIEJA 2.	VALENCIA.	23/04/2024
TORREVIEJA 3.	VALENCIA.	23/04/2024
VILLAJOSYOSA 1.	VALENCIA.	23/04/2024
VILLAJOSYOSA 2.	VALENCIA.	23/04/2024
VILLENA.	VALENCIA.	23/04/2024
ALBOCASSER-MORELLA.	VALENCIA.	23/04/2024
BENICARLÓ.	VALENCIA.	23/04/2024
CASTELLÓN DE LA PLANA 1.	VALENCIA.	23/04/2024
CASTELLÓN DE LA PLANA 2.	VALENCIA.	24/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
CASTELLÓN DE LA PLANA 3.	VALENCIA.	24/04/2024
CASTELLÓN DE LA PLANA 4.	VALENCIA.	24/04/2024
LUCENA DEL CID.	VALENCIA.	24/04/2024
NULES 1.	VALENCIA.	24/04/2024
NULES 2.	VALENCIA.	24/04/2024
NULES 3.	VALENCIA.	24/04/2024
OROPESA DEL MAR 1.	VALENCIA.	24/04/2024
OROPESA DEL MAR 2.	VALENCIA.	24/04/2024
SAN MATEO.	VALENCIA.	24/04/2024
SEGORBE.	VALENCIA.	24/04/2024
VILLARREAL 1.	VALENCIA.	24/04/2024
VILLARREAL 2.	VALENCIA.	24/04/2024
VILLARREAL 3.	VALENCIA.	24/04/2024
VINAROZ.	VALENCIA.	25/04/2024
VIVER.	VALENCIA.	25/04/2024
ALBAIDA.	VALENCIA.	25/04/2024
ALBERIQUE.	VALENCIA.	25/04/2024
ALCIRA 1.	VALENCIA.	25/04/2024
ALCIRA 2.	VALENCIA.	25/04/2024
ALDAYA.	VALENCIA.	25/04/2024
ALGEMESÍ.	VALENCIA.	25/04/2024
BENAGUACIL.	VALENCIA.	25/04/2024
BURJASOT.	VALENCIA.	25/04/2024
CARLET 1.	VALENCIA.	25/04/2024
CARLET 2.	VALENCIA.	25/04/2024
CHELVA.	VALENCIA.	25/04/2024
CHIVA 1.	VALENCIA.	25/04/2024
CHIVA 2.	VALENCIA.	25/04/2024
CULLERA.	VALENCIA.	26/04/2024
ENGUERA.	VALENCIA.	26/04/2024
GANDÍA 1.	VALENCIA.	26/04/2024
GANDÍA 2.	VALENCIA.	26/04/2024
GANDÍA 3.	VALENCIA.	26/04/2024
GANDÍA 4.	VALENCIA.	26/04/2024
JÁTIVA 1.	VALENCIA.	26/04/2024
JÁTIVA 2.	VALENCIA.	26/04/2024
LA POBLA DE VALLBONA.	VALENCIA.	26/04/2024
LIRIA.	VALENCIA.	26/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
MANISES.	VALENCIA.	26/04/2024
MASAMAGRELL.	VALENCIA.	26/04/2024
MONCADA 1.	VALENCIA.	26/04/2024
MONCADA 2.	VALENCIA.	26/04/2024
OLIVA.	VALENCIA.	26/04/2024
ONTENIENTE.	VALENCIA.	26/04/2024
PATERNA 1.	VALENCIA.	29/04/2024
PATERNA 2.	VALENCIA.	29/04/2024
PICASSENT 1.	VALENCIA.	29/04/2024
PICASSENT 2.	VALENCIA.	29/04/2024
PUÇOL.	VALENCIA.	29/04/2024
REQUENA.	VALENCIA.	29/04/2024
SAGUNTO 1.	VALENCIA.	29/04/2024
SAGUNTO 2.	VALENCIA.	29/04/2024
SUECA.	VALENCIA.	29/04/2024
TABERNES DE VALLDIGNA.	VALENCIA.	29/04/2024
TORRENTE 1.	VALENCIA.	29/04/2024
TORRENTE 2.	VALENCIA.	29/04/2024
TORRENTE 3.	VALENCIA.	29/04/2024
VALENCIA 1.	VALENCIA.	29/04/2024
VALENCIA 10.	VALENCIA.	29/04/2024
VALENCIA 11.	VALENCIA.	29/04/2024
VALENCIA 12.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 13.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 14.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 15.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 16.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 17.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 18.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 2.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 3.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 4.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 5.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 6.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 7.	VALENCIA.	30/04/2024

Nombre registro	Decanato	Fecha prevista
VALENCIA 8.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA 9.	VALENCIA.	30/04/2024
VALENCIA BIENES MUEBLES.	VALENCIA.	30/04/2024
VILLAR DEL ARZOBISPO.	VALENCIA.	30/04/2024
XIRIVELLA.	VALENCIA.	30/04/2024

*** Los Registros Mercantiles no se contemplan en este anexo al encontrarse en los mismos ya implantados los campos de carácter obligatorio determinados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

18464 *Resolución de 17 de julio de 2023, del Jurado del Premio Nacional de Ingeniería Civil del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, por la que se publica la concesión del Premio correspondiente al año 2023.*

El Premio Nacional de Ingeniería Civil del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana correspondiente al año 2023 fue convocado mediante la Orden TMA/344/2023, de 27 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 7 de abril).

Una vez presentadas las candidaturas a dicho Premio, cumplidos los trámites establecidos y reunido el Jurado, por acuerdo de sus miembros se ha concedido el Premio Nacional de Ingeniería Civil del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana correspondiente al año 2023 a don Joaquín Andreu Álvarez, en reconocimiento a su importante y brillante trayectoria profesional, relacionada con el mundo del agua, donde ha conjugado su intensa dedicación en el ámbito de la investigación y la docencia con el ámbito de la gestión y en el que ha aportado su gran experiencia, internacionalmente reconocida, destacando su trabajo por su carácter innovador.

Doctor Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos por la Universidad Politécnica de Valencia (UPV) y Master of Science in Civil Engineering por la Colorado State University, desde 1993 es Catedrático del Departamento de Ingeniería Hidráulica y Medio Ambiente (DIHMA) en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (ETSICCP) de la UPV y responsable del Grupo de Ingeniería de Recursos Hídricos (GIRH) del Instituto de Ingeniería del Agua y Medio Ambiente (IIAMA) de la UPV.

Es experto en planificación hidrológica, ha desarrollado modelos de simulación y optimización de recursos hídricos y sistemas de apoyo a la toma de decisiones ampliamente utilizados en las Confederaciones Hidrográficas. Es también experto en áreas relacionadas con las sequías y cambio climático aplicado a los recursos hídricos, entre otras materias, sobre las que ha publicado un gran número de artículos de revistas, comunicaciones a congresos y diversos libros.

Ha sido Director del DIHMA-UPV; Director fundador del IIAMA-UPV; Director de la ETSICCP de la UPV; Director Técnico de la Confederación Hidrográfica del Júcar (CHJ), desde el año 2004 al 2008, donde reforzó la toma de decisiones en el mundo real en el ámbito de la gestión de los sistemas de recursos hídricos en tiempo real mediante el uso de modelos y sistemas soporte de decisión y procesos participativos. Además, supervisó más de 100 proyectos de obras, instalaciones y actuaciones estructurales y medioambientales en el ámbito de la CHJ.

En la actualidad es responsable del equipo de investigación que ha desarrollado el Sistema Soporte de Decisión AQUATOOL para la planificación y gestión de recursos hídricos, utilizado en la práctica por numerosas agencias de cuenca, organismos de investigación y empresas consultoras, tanto en España, como en otros países.

Ha sido responsable/investigador en más de 50 contratos de I+D+i y transferencia con entidades de la Administración y Empresas consultoras, así como en más de 50 proyectos de I+D+i competitivos (financiados por las Comunidades Europeas o por el Ministerio de Ciencia y Tecnología).

Debido a su trayectoria y experiencia, ha sido consultor para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (en Brasil), para el Banco Asiático de Desarrollo (ADB) (en India, Indonesia, Vietnam, y Filipinas), y para el Banco Mundial (en Brasil y México).

La Asociación Europea de Recursos Hídricos (European Water Resources Association-EWRA) le concedió en 2019 el Certificado de Honor como Miembro

Distinguido «por su destacada contribución al campo de la gestión de los recursos hídricos».

Autor de más de 180 publicaciones en revistas y ponencias en congresos sobre Planificación y Gestión Integradas de Recursos Hídricos (RH); Sistemas Soportes de Decisión en RH; Modelos de Simulación y Optimización en RH; Utilización conjunta de RH superficiales y subterráneos; Impacto del Cambio Climático en RH y Adaptación; y Planificación y Gestión de Sequías en RH. Ha sido director o codirector de 25 tesis doctorales y autor y/o editor de varios libros sobre estos temas.

Así mismo, ha pronunciado ponencias invitadas en numerosos eventos nacionales e internacionales y ha realizado estancias como Científico Visitante en universidades e instituciones de prestigio. Ha sido revisor de importantes revistas científicas y es miembro del Comité Editorial del Journal of Water Resources Management.

Por todo ello se considera que Joaquín Andreu Álvarez es merecedor de este reconocimiento por su brillante trayectoria profesional, reuniendo los méritos suficientes para ser galardonado con este Premio Nacional de Ingeniería Civil del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, en su edición 2023.

Conforme establecen las bases que rigen la convocatoria en su cláusula séptima, esta Presidencia ha resuelto hacer pública la concesión de dicho Premio mediante su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de julio de 2023.—El Presidente del Jurado del Premio Nacional de Ingeniería Civil, David Lucas Parrón.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18465 *Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos.*

Visto el texto del III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (código de convenio n.º 99017255012008), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2023, de una parte por las organizaciones empresariales ANEPA, ASPA y ASPREN, en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), 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 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, 3 de agosto de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

III CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el convenio.*

Suscriben el presente convenio, en Representación de la parte empresarial, ASPREN, ASPA Y ANEPA y, en Representación de los trabajadores, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios).

Disposición preliminar segunda.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, con la única finalidad de evitar una escritura demasiado compleja, ocasionalmente se ha recurrido al género masculino para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para aquellas empresas y plantillas encuadradas en el ámbito funcional y personal en los términos definidos en los artículos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente convenio será de aplicación, en los términos que se expresan en este artículo, en las empresas que cumplan los dos siguientes requisitos:

a) Que se encuentren acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos en los términos recogidos en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo, y

b) Que presten servicios como tales en virtud de la suscripción de los conciertos para el desarrollo de esta actividad que regula el artículo 20 del Reglamento de Servicios de Prevención de riesgos laborales, aprobado por Real Decreto 39/1997.

2. En las empresas en que se desarrollen otras actividades, además de la descrita en el apartado anterior, el presente convenio será de aplicación únicamente en relación a las personas que desarrollen de manera preeminente actividades y /o funciones propias del servicio de prevención ajeno.

Como consecuencia de lo anterior, no están incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo las actividades de formación, asesoría y consultoría no relacionadas con las previstas en el artículo 31 de la Ley 31/1995 ni objeto del concierto regulado en el artículo 20 del Reglamento 39/1997. Se excluye asimismo de la aplicación de este convenio las actividades relacionadas con la auditoría en materia preventiva.

3. En cualquier caso se excluyen expresamente de este convenio a las personas comprendidas en los artículos 1.3.c) y 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración general del presente convenio será de seis años, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de los distintos efectos que puedan establecerse en los diferentes apartados del convenio colectivo, produciéndose su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes reconocen expresamente la vigencia y aplicación sucesivas, incluyendo sus periodos en ultraactividad hasta el día anterior a la entrada en vigor del siguiente convenio, del I y II Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

La denuncia del convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, entre el 1 y 31 de diciembre del último año de vigencia o de sus sucesivas prórrogas, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por períodos anuales de no producirse ésta.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas: Absorción y compensación.*

1. Las empresas podrán aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas y de trabajo contenidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen y aunque no sean homogéneas, salvo las que sean declaradas inabsorbibles por este convenio o las que lo hubieran sido en el ámbito de la empresa, con las particularidades y garantías previstas en el artículo 48.

2. Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de trabajo que examinadas en su conjunto y en cómputo anual superen a las que resulten de este convenio colectivo, cualquiera que fuera su origen tanto individual como colectivo, todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción que pueda operar en futuras actualizaciones.

3. Las condiciones económicas y de trabajo establecidas por disposiciones normativas de cualquier índole posteriores a la entrada en vigor de este convenio que impliquen alguna variación de las condiciones generales de trabajo y en todos o en alguno de los conceptos retributivos, o que supongan la creación de otros nuevos, podrán ser compensadas y absorbidas en los términos y con las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio general 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.

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

En caso de desacuerdo, las partes podrán someter la cuestión a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o cualquier otro acuerdo que lo sustituya.

Artículo 7. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. El presente convenio colectivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal y, en consecuencia, recoge las condiciones de trabajo que son de aplicación en las empresas de Servicios de Prevención Ajeno.

2. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de convenio o acuerdo colectivo propio y respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa, según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de la empresa.

La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso la realidad de las empresas dentro del sector, y responder así a las necesidades que se puedan dar en el mismo.

Siendo así, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen en la defensa del marco sectorial y a que los convenios o acuerdos de empresa respeten el mismo en la forma indicada y sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tenga prioridad aplicativa.

Las partes que suscriben el presente convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito inferior al estatal.

3. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación vigente que resulte de aplicación.

Artículo 8. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del convenio colectivo de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Mixta paritaria estará compuesta por seis miembros de la Representación empresarial y otros seis de la Representación sindical firmante del presente convenio, y serán designados atendiendo a la proporcionalidad derivada de su representatividad a la fecha de constitución de la mesa de negociación. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones, sindical y empresarial. Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En caso de desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o cualquier otro acuerdo que lo sustituya.

A las reuniones de la Comisión Mixta podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en la Avenida de América, 25, 7.ª planta - despacho 710, 28002 Madrid, pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

Las personas que integren la Comisión Mixta ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

Al inicio de cada reunión de la Comisión Mixta se designará de entre sus miembros a quien ejercerá la función de moderar, así como dos personas que ejercerán las funciones de redacción, una por la Representación empresarial y otra por la Representación sindical, que levantarán acta de los asuntos tratados y acuerdos adoptados.

2. La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
- d) Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.
- e) Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta cuantos conflictos colectivos pudieran plantearse en

relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

f) Emisión de resolución relativa a la posibilidad de acogerse al sistema de inaplicación de condiciones del presente convenio en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores o Comisión Representativa de los mismos.

g) Cualquier otra función que le sea atribuida a lo largo del presente convenio.

3. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Mixta paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (con indicación de la empresa a que pertenece) y domicilio.

b) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 2.

c) Exposición sucinta y concreta del asunto.

d) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.

e) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de solicitud de intervención de Comisión Mixta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Mixta podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión Mixta podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de solicitud de actuación o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada, a contar desde la fecha de la reunión en que por la comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán emitirse por escrito.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Artículo 9. *Inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.*

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo se regirá por lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, a fin de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el citado artículo, se establecen los siguientes trámites:

1. Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los

Trabajadores. En este sentido, la determinación de las condiciones de aplicación en estas empresas será objeto de la correspondiente negociación con la Representación Legal de la plantilla o, en su caso, con la Comisión Representativa de la misma, dentro del ámbito de las empresas.

2. Del resultado del periodo de consultas:

– Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, los términos del mismo serán comunicados a la Comisión Mixta paritaria del Convenio en el plazo de los siete días siguientes de producirse el mismo.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente deberá determinarse con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, que no podrá ser superior a la vigencia del presente convenio colectivo.

– Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: Las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, quien dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa o persona en quien ésta delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente de general aplicación.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia y calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del sector.

La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la dirección de la empresa y sus plantillas.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Las personas empleadas están obligadas a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del general cometido de su competencia profesional, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente convenio colectivo.

La empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal de las personas que componen la plantilla, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En cualquier caso, empresa y plantilla se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones laborales se sustenten sobre un clima adecuado, canalizando sus comunicaciones e iniciativas a través de la Representación Legal de la plantilla en los términos previstos en la Ley.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 11. *Ingreso en el trabajo.*

1. El ingreso de personas en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a su inscripción como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contrato.

2. Las empresas están obligadas a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos.

3. La incorporación de nuevas personas a las empresas se realizará como norma general mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten.

Artículo 12. *Pruebas de aptitud.*

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a las personas interesadas las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. Una vez considerada apta, la persona contratada deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 13. *Principios generales.*

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.
- Arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género.

Artículo 14. *Instrumentos de política activa de empleo sectorial.*

Las partes firmantes son conscientes del problema que el desempleo puede suponer en nuestra sociedad y de la necesidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo sectorial y de empresa. En este contexto, las empresas afectadas por este convenio limitarán la contratación a jornada completa de personas que trabajen en régimen de pluriempleo, cuando éstos mantengan una relación laboral en los mismos términos con otras empresas, a supuestos excepcionales, motivados por la manifiesta dificultad de dotarse de profesionales con la debida cualificación.

Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y los de contratación indefinida, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la Representación Legal de los Trabajadores en esta materia.

El acogimiento de personal becario y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita. La Representación Legal de los Trabajadores deberá ser informada sobre los convenios de colaboración con instituciones docentes que proporcionan personal becario.

El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

En el ámbito de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

En dicho contexto de diálogo social, la Representación Legal de los Trabajadores tendrá derecho a ser informada, con periodicidad trimestral sobre la plantilla del personal que preste servicio, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que sean utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento, con exclusión de aquellos que pertenezcan al ámbito de la intimidad o de la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y Recursos Humanos que se contemplan en este convenio.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo, permisos y excedencias

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.710 horas hasta el 31 de diciembre de 2022 y de 1.705 horas a partir del 1 de enero de 2023.

2. Se respetarán en el ámbito de cada empresa aquellas jornadas inferiores a la recogida en el apartado 1 del presente artículo que a 31 de diciembre de 2018 vengan establecidas en virtud de convenios o acuerdos colectivos de empresa.

3. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno no se consideran tiempo de trabajo efectivo, si bien se mantendrán como tiempo de trabajo efectivo en aquellas empresas en que esté expresamente establecida tal consideración.

4. En el calendario laboral se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, si bien respetando los límites establecidos en el apartado 6 del presente artículo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo diario será de 9 horas, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. En las empresas, y previo acuerdo entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores, se podrá en circunstancias extraordinarias superar dicho cómputo en jornada ordinaria, debiendo respetarse en todo caso el cómputo anual fijado en los apartados 1 y 2 del presente artículo.

5. A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio, se procurará llevar a días de libranza los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año.

6. Con carácter general, el horario de trabajo se realizará en jornada partida, de lunes a viernes, conforme a las siguientes pautas y criterios:

a) Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 y las 18.00 horas, pudiendo aplicar, cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos. El establecimiento por cada empresa del correspondiente horario de trabajo se podrá efectuar con un margen en la hora de entrada y salida de hasta 60 minutos respecto del horario de referencia indicado.

b) El tiempo de comida será entre una y dos horas.

c) Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales, podrá establecerse la jornada continuada de 8 horas a 15 horas para el periodo estival (preferentemente del 15 de junio a 15 de septiembre).

d) Se procurará el establecimiento de la jornada continuada en horario de mañana para todos los viernes del año.

7. Cuando se establezca jornada continuada, ésta se realizará con carácter general, de lunes a viernes, debiéndose adaptar la distribución horaria de forma que se ajusten al cómputo anual fijado en el apartado 1, que se regirá conforme a las siguientes pautas y criterios:

Con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 horas a 15 horas, respectivamente, pudiendo aplicar cuando sea posible, una flexibilidad horaria en la entrada y salida de hasta 30 minutos. El establecimiento por cada empresa del correspondiente horario de trabajo se podrá efectuar con un margen en la hora de entrada y salida de hasta 60 minutos respecto del horario de referencia indicado.

8. Se respetarán las jornadas continuadas que estuvieran vigentes antes de la entrada en vigor del presente convenio. El paso de una distribución horaria (partida y/o continuada) de carácter colectivo a otra, se regirá por lo previsto expresamente en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Mediante los procedimientos legalmente establecidos, en el ámbito de empresa podrán establecerse otros horarios de trabajo y distribución de la jornada diferentes a los mencionados con anterioridad, cuando así venga justificado por necesidades de los servicios contratados o por la naturaleza de la actividad de que se trate.

10. En el ámbito de cada empresa se determinará el régimen de jornada partida o continuada que proceda, o ambas simultáneamente, si bien siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, no computable como jornada de trabajo de acuerdo a lo previsto en el apartado 3.

11. El personal que tenga a su cargo hijos o hijas menores de diez años, mayores de sesenta y cinco años o familiares con discapacidad o dependencia, tendrán derecho preferente para pasar de jornada partida a jornada continuada, cuando ambos tipos de jornada coexistan en la empresa, en el supuesto de que por necesidades organizativas o de producción la empresa tenga necesidad de pasar a personal de una a otra modalidad de jornada, si bien tal derecho preferente procederá únicamente dentro de cada unidad organizativa y funcional.

12. Previa audiencia a la Representación Legal de los Trabajadores, cada una de las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente convenio establecerá antes del día 1 de enero de cada año el calendario laboral, consignando en el mismo la distribución de la jornada anual así como el horario de trabajo correspondiente. Debiendo figurar un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

13. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente convenio sectorial se adaptarán también parcialmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del convenio que se devenguen con independencia de la duración de la jornada de trabajo.

Artículo 16. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

1. El trabajo a turnos, nocturno y en festivos se organizará tomando como referencia los criterios y orientaciones marcados en el presente convenio, salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de

tal modo que salvo adscripción voluntaria, no sea posible permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

Las empresas que por razón de la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo por equipos de trabajo que desarrollen su actividad por semanas completas, respetando en todo caso el régimen de descanso semanal establecido en el presente convenio.

En procesos de trabajo continuo de veinticuatro horas, cada persona deberá estar adscrita a un turno. Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciendo la permanencia de cada persona, de manera estable, en un turno determinado.

Se ofertarán las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de día a quienes trabajen en turno de noche, que tendrán preferencia, según su antigüedad en el turno de noche, para ocuparlas.

La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a las personas que los realicen, las cuales deberán tener conocimiento de los mismos con sesenta días, como mínimo, de antelación, debiéndose tender a una progresiva planificación anual de los turnos a lo largo del periodo de vigencia del presente convenio, siempre que lo permitan las necesidades de producción. El plazo mínimo de antelación podrá no respetarse cuando la empresa se encuentre con causas extraordinarias que impidan cumplir dicha previsión.

Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotatorios, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un plus de turnicidad rotativa, consistente como mínimo en el 20 por 100 del salario base para aquellas personas sujetas a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

3. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Sin embargo, también se considerará que realiza trabajo nocturno quien realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

La jornada de trabajo de quienes realizan trabajo nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días, salvo en el supuesto de que resulte necesaria la realización de trabajos para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o cuando el trabajo se realice a turnos y se produzcan irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa, situaciones en que el periodo de referencia anteriormente indicado puede ampliarse a cuatro semanas, sin perjuicio del respeto al periodo mínimo de descanso entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa reglamentaria. Quienes realicen trabajo nocturno no podrán realizar horas extraordinarias.

Salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se hubiera acordado su compensación por descansos, quienes realicen trabajo nocturno tendrán derecho a una retribución adicional equivalente, como mínimo, a un 15 por 100 de su salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los turnos de las noches especiales de 24 y 31 de diciembre.

4. Salvo en los casos de contratos celebrados específicamente para realizar trabajos en festivos y que en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, el trabajo realizado en festividades tendrá una compensación económica equivalente, como mínimo, a un 15 por 100 del salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los días 25 de diciembre y 1 de enero.

5. En el supuesto en que se generaran al mismo tiempo los pluses de turnicidad rotativa y nocturnidad aquí regulados, se percibirá aquel al que corresponda un mayor porcentaje o importe económico.

6. Procederá el abono en vacaciones de los pluses de turnicidad y nocturnidad siempre que se trate de personas adscritas a los mismos y que vinieran percibiéndolos

de forma habitual. La cantidad a percibir por estos conceptos será la satisfecha como promedio en los doce meses anteriores al disfrute efectivo de las vacaciones.

7. Con el objetivo de evitar la duplicidad de pagos que pudieran existir por los mismos conceptos, las anteriores compensaciones por turnicidad rotativa, trabajo nocturno, en festivos y en festivos especiales, compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras, cualquiera que sea su denominación, que sobre dichos mínimos vinieran en la actualidad abonando las empresas atendiendo a que el trabajo sea nocturno, rotativo o en festivos.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio.

Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso equivalente, siempre que no se perturbe con ello el normal proceso de producción. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que se acuerde otra fórmula entre las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando por causas imputables a la empresa no hubiera podido disfrutar del descanso compensatorio en los periodos anteriormente indicados, las horas extraordinarias efectuadas se retribuirán en metálico.

2. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que la compensación económica correspondiente a las horas extraordinarias será igual a la retribución de la hora ordinaria, cuando se opte por su compensación en metálico.

3. La realización de horas extraordinarias se acogerá a los criterios siguientes:

a) Horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

b) Horas extraordinarias estructurales, necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, incidencias no previsibles y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional de presente convenio: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

5. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados y delegadas de personal, así como a delegadas y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución. Asimismo, en función de la tipología anteriormente indicada y de la información recibida, la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 18. *Descanso semanal.*

Las personas sometidas al ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de dos días completos de descanso semanal, que comprenderá con carácter general los sábados y domingos. Este descanso semanal podrá ser acumulable por periodos de hasta catorce días, en cuyo caso su disfrute puede comprender cualquier otro día de la semana.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de veintitrés días laborables de duración para

quienes presten servicios cinco días a la semana. Para los casos en que se presten servicios distinto número de días a la semana se aplicará la regla de proporcionalidad.

2. Las vacaciones podrán ser fraccionadas en un máximo de tres periodos, fijándose su disfrute y fraccionamiento por acuerdo entre empresa y la persona afectada, si bien la mitad de las mismas deberán estar comprendidas en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El calendario de vacaciones se establecerá en el ámbito de cada empresa, de modo que el personal debe conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

3. La empresa podrá designar durante el periodo de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25% de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados departamentos de la empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con las personas capacitadas prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designadas por la empresa, siguiendo el sistema de rotación entre las personas empleadas que posean dicha capacidad.

Quienes permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

En el ámbito de cada empresa se podrá convenir un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

4. Las vacaciones se devengarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

5. Quienes ingresen con posterioridad a 1 de enero y quienes cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación definitiva que haya de percibir la persona interesada.

6. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el apartado anterior.

7. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado 8) que imposibilite a la persona interesada disfrutarlas, total o parcialmente, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

8. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

9. Quienes en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años de edad, y hasta la edad ordinaria de jubilación, verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad, dos días laborables; 63, 64, y 65 años o más años de edad, cuatro días laborables, siempre que se acredite una antigüedad mínima de siete años en la empresa.

Artículo 20. *Permisos.*

1. Se tendrá derecho a remuneración durante las ausencias que se realicen previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona empleada, quince días naturales.

b) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo o hija, régimen de acogimiento o adopción, pudiendo acumularse a los mismos la suspensión del contrato por nacimiento previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cinco días en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado, atención y asistencia del familiar enfermo durante la jornada de trabajo. Será el personal facultativo que atiende al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona afectada por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

g) Para realizar funciones sindicales o de Representación Legal del personal en los términos legalmente establecidos.

h) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La persona trabajadora tendrá derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el n.º 1 anterior, se entenderán referidos a días laborables excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días naturales, debiendo disfrutarse de forma continuada desde la fecha en que se

produzca la situación que los origina y sin poder trasladarlos a otros días. Si la fecha en la que se produzca la situación que los origina es un día no laborable para la persona trabajadora, el permiso comenzará el primer día laborable siguiente.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o con discapacidad, 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 aquélla. Se respetarán las situaciones más beneficiosas ya reconocidas a título individual.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor o progenitora, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquélla, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas que trabajan en la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de terrorismo se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos descritos en el punto 4 de este artículo o en los que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona afectada.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá a la persona afectada, dentro de su jornada ordinaria, salvo en los supuestos de acumulación, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

7. Se tendrá derecho, previo aviso con una semana de antelación, salvo casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, su equivalente proporcional en horas a la jornada diaria, sin que este permiso pueda acumularse a descansos, festivos, libranzas o vacaciones, salvo supuestos especialmente justificados. Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 21. *Descanso por nacimiento a tiempo parcial.*

Los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y la persona afectada, de conformidad con lo establecido reglamentariamente

Artículo 22. *Suspensión del contrato de trabajo y otros supuestos; excedencia.*

1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a las personas designadas o elegidas para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En los términos que regula el n.º 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.

El período de permanencia en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá convocar la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, en el caso de tratarse de familia numerosa reconocida oficialmente, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. Quien tenga 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 la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva

en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente convenio.

6. En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a seis meses, salvo el apartado b) siguiente, en que puede durar un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad temporal.

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto se deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la empresa.

c) Para la tramitación de adopciones internacionales. No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 5 % del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de cinco personas empleadas en dicho centro, con un mínimo de una. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la misma persona hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia y salvo que acredite la imposibilidad para ello, se deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

8. La Representación Legal de los Trabajadores, en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a recibir información periódica sobre la relación de personas en situación de excedencia y el período de las mismas.

9. En caso de cubrirse el puesto de la persona excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

10. A efectos de lo regulado en el número 5 del presente artículo, no se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba la persona excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del n.º 7 anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las de la persona excedente, no pudiera ser atendido por la misma.

Artículo 23. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las diferentes causas reguladas en el artículo 45 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en concreto por las que establecen sus apartados d) y e), que son las siguientes; Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, así como riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

El contenido y efectos de estas causas de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo serán los establecidos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Otros supuestos.*

La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 25. *Período de prueba.*

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba, cuya duración máxima para cada Grupo Profesional será la que sigue:

- Grupo Profesional I: Cuatro meses.
- Grupo Profesional II: Dos meses.
- Grupo Profesional III: Un mes.

2. En los contratos de duración indefinida podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima para cada Grupo Profesional será la siguiente:

- Grupo Profesional I: Seis meses.
- Grupo Profesional II: Seis meses.
- Grupo Profesional III: Tres meses.

Artículo 26. *Modalidades de contratación.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 93, sobre materias a abordar por las partes en el Observatorio sectorial durante la vigencia del presente convenio colectivo, en materia de contratación se estará a lo previsto en los artículos 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Contratos a tiempo parcial.*

El personal que preste servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrá derecho al disfrute de los mismos derechos que el personal de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen. Como regla general cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorata. Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

Se podrá establecer un pacto de horas complementarias que permita incrementar la dedicación de la persona con contrato a tiempo parcial hasta un 60% de las horas contratadas. La necesidad de realizar horas complementarias deberá notificarse con el preaviso que acuerden las partes.

Artículo 28. *Contratos de relevo.*

El contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por tiempo indefinido o bien con duración determinada mientras dure la situación de jubilación parcial de la persona sustituida.

Asimismo, se admitirá que el contrato se concierte a tiempo parcial, para cubrir el resto de jornada que haya dejado vacante la persona que accede a jubilación parcial, o bien a jornada completa.

El personal jubilado parcialmente podrá acomodar la prestación de sus servicios a tiempo parcial a las necesidades organizativas de la empresa, pudiendo recaer su prestación de servicios precisamente en los períodos en que se requiera refuerzo de plantilla por situaciones de bajas, vacaciones, maternidades o puntas y excesos de trabajo. En este sentido, el tiempo de dedicación a la empresa podrá distribuirse de modo irregular a lo largo de todo el período de vigencia de su jubilación parcial.

Artículo 29. *Preaviso de cese voluntario.*

1. En caso de cese voluntario toda persona empleada deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos Profesionales I: Dos meses.
- Grupos Profesionales II: Un mes.
- Grupos Profesionales III: Quince días.

2. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiera a la fecha del cese los salarios relativos al período de preaviso omitido.

3. Recibido el aviso por la empresa, podrá ésta prescindir de los servicios de la persona empleada antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo.

Artículo 30. *Disposición común a todas las modalidades de contrato anteriores.*

Las empresas deberán facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores la copia básica de los contratos mencionados en el presente capítulo. Se admite su remisión por vía telemática.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica y sus modalidades

Artículo 31. *Movilidad geográfica.*

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de empresa y personal.

Se considera igualmente, la movilidad como un derecho que asiste a la plantilla a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o colectivos atendiendo a las referencias del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al mismo grupo de empresas y se respeten, en todo caso, los derechos que tuviera reconocidos el personal.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o aquellos que no comporten cambio de residencia para la persona afectada por no exceder de 50 Km la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino. Cuando dicha distancia sea inferior a 50 kilómetros, se

considerará movilidad geográfica todo cambio de centro de trabajo de distancia mayor a 25 kilómetros que objetivamente comporte para la persona afectada la necesidad de modificar su lugar de residencia.

Artículo 32. *Traslados.*

1. Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo, con origen en la solicitud voluntaria de la persona interesada, expresada formalmente, y aceptada por la empresa, sin que para que pueda formularse dicha solicitud sea requisito la existencia de una convocatoria pública previa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la Representación Legal de los Trabajadores.

3. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen, debiendo la empresa notificar el traslado a la persona afectada, y a la Representación Legal de los Trabajadores con observancia de los requisitos y plazos previstos en la legislación vigente. El traslado requerirá que se preavise con una antelación mínima de 30 días a su fecha de efectividad. Comunicado el traslado, y durante el citado período de preaviso previo a su efectividad, las empresas tomarán en consideración a quienes se hubieran presentado voluntariamente.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos y de carácter personal que viniera disfrutando la persona afectada, salvo la necesidad de adaptarse al horario que rija en el nuevo centro de trabajo.

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores con observancia de los requisitos y plazos previstos en la legislación vigente, lo cual implicará un período de consultas con la duración prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Durante dicho período se contrastará por la Representación Legal de los Trabajadores la documentación aportada, la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la Representación Legal de los Trabajadores, atendiendo, entre otros, a criterios relacionados con las características del puesto de trabajo, los condicionantes profesionales y otras circunstancias personales o de cargas familiares.

Después de un traslado, la persona afectada no puede ser objeto de otro durante un período de 180 días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o propuesta de la empresa.

Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo. Asimismo, las personas que tenga la consideración de víctima de violencia de género o del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al personal afectado las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran

producir en el futuro. La Representación Legal de los Trabajadores tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.

No se adoptarán medidas de traslados estrictamente individuales a otro municipio durante la situación de embarazo, periodo de lactancia y mientras dure el periodo de reducción de jornada, salvo común acuerdo con la persona interesada.

5. La persona trasladada por iniciativa de la empresa tendrá derecho, como mínimo, a una compensación económica por los gastos que le hubiera generado el traslado, por importe bruto equivalente a:

- a) Gastos de locomoción de la persona interesada y familiares que con él convivan, con ocasión del traslado, que deberán ser justificados.
- b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres, que deberán ser justificados.
- c) Indemnización en metálico como compensación de gastos de cuatro mensualidades ordinarias de sueldo base, y demás conceptos del presente convenio que se estuvieran percibiendo, excluida, en su caso, la prorrata de pagas extras. Si la persona trasladada cesara voluntariamente en los seis meses siguientes al traslado, deberá reintegrar a la empresa la compensación percibida de acuerdo con los siguientes términos:

Si cesara durante los tres primeros meses, reintegrará la totalidad de dicha compensación.

Si cesara entre el mes cuarto y el sexto, reintegrará la mitad de dicha compensación.

d) En función de las circunstancias específicas de cada caso, las empresas deberán prestar ayuda económicamente evaluable a la persona afectada, para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladada por necesidades del servicio.

e) Período previo de diez días máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

6. Notificada la decisión del traslado, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente. En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que la persona afectada y/o la Representación Legal de los Trabajadores puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente. Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos, requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o contrataciones referidas a la actividad de la empresa.

2. La persona afectada deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a quince días en los desplazamientos superiores a tres meses, salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia. En todo caso, se garantizará que el preaviso se realiza con, al menos, cinco días de antelación. Del desplazamiento se informará a la Representación Legal de los Trabajadores.

3. También se tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En los desplazamientos la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas, mejorables a nivel de empresa, salvo que compense tales gastos.

4. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente convenio para los traslados.

CAPÍTULO VII

Grupos profesionales y niveles salariales

Artículo 34. *Sistema de clasificación.*

1. El sistema de clasificación profesional de los servicios de prevención ajenos se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión del personal en un marco general que establece, con carácter enunciativo y no limitativo, los distintos cometidos laborales desarrollados en el seno de las empresas afectadas por este convenio y se estructura a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales.

Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los Recursos Humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de la plantilla, considerando que, entre ambas actuaciones, ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

4. Los grupos profesionales agrupan las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación.

5. Con carácter general la persona empleada desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

6. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior.

7. Las titulaciones y la formación sólo vincularán la adscripción al Grupo Profesional y al nivel salarial de referencia cuando sean necesarias para el desempeño de la prestación.

8. Como consecuencia de lo anterior, la posesión de una titulación o formación superior a la del encuadramiento profesional del trabajador no tendrá ningún efecto respecto al grupo profesional y nivel salarial acordado siempre que las funciones asignadas correspondan a éste.

9. En el contrato de trabajo se acordará, entre la persona empleada y la empresa, el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

10. El personal empleado en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas

y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

11. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Artículo 35. Aspectos básicos para la clasificación.

1. Grupo profesional. A los efectos del presente convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los grupos profesionales.

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía: Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Complejidad: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d) Responsabilidad: Factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble dimensión:

En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo. Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o responsabilidades de un grupo, interactuando para conseguir un objetivo común, con otras personas pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por las personas empleadas en las empresas afectadas por el presente convenio.

2.4 El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados, la concurrencia de las titulaciones, en su caso, requeridas y el contenido general de la prestación, determinará el nivel retributivo, según lo regulado en el cuadro que se recoge al final de este capítulo.

3. Sistema de clasificación profesional.

3.1 La inclusión de cada persona dentro de un determinado grupo profesional es el resultado de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

3.2 El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes grupos profesionales, fundamentalmente con base en lo regulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con los contenidos que más adelante se señalan (criterios generales, formación, tareas).

Grupo I.

Grupo II.

Grupo III.

Artículo 36. *Descripción de los grupos profesionales.*

A los efectos del presente convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Grupo profesional I.

Incluye aquellos puestos de trabajo que cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de especialización que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o unidad de trabajo encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación-Conocimientos técnicos y especializados y formación mínima equivalente a titulación universitaria superior con especialidad.

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 0,1 y 2 (anexo I).

Grupo I, Nivel 0.

El personal incluido en este nivel dispone de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio complejo y dotado de un elevado volumen de recursos. Cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o principios definidos, y recibiendo supervisión sobre el grado de consecución de los objetivos planteados. La realización de su trabajo supone afrontar una elevada heterogeneidad de situaciones, para las que es preciso encontrar soluciones innovadoras, y requiere tanto la dirección de personas de elevada cualificación, como el trabajo en equipo con otras unidades. Por la amplitud de su ámbito de gestión asumen una importante responsabilidad económica.

La Dirección de la empresa podrá designar libremente las personas que vayan a ejecutar las tareas de más alta responsabilidad en la gestión de una o varias áreas funcionales.

En los casos en que por decisión empresarial se deje sin efecto el nombramiento y pase a realizar funciones de otro nivel, la persona afectada conservará a título individual el derecho a recibir la diferencia económica que en el momento del cambio hubiera en las tablas salariales del convenio entre el nivel 0 (de origen) y el nuevo nivel asignado así como cualesquiera complementos salariales que viniera percibiendo con anterioridad al nombramiento.

Están adscritos a este nivel los Jefes Superiores de Área y Responsables Territoriales (anexo I).

Grupo I, nivel 1.

El personal incluido en este nivel, se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad y dotada de un volumen medio de recursos. Cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, y recibiendo supervisión respecto al grado de consecución de los objetivos y planes acordados. La realización de su trabajo supone afrontar, frecuentemente, una diversidad de situaciones, y requiere tanto la dirección de las personas de su unidad, como el trabajo en equipo con otras unidades. Asumen una responsabilidad económica considerable como consecuencia de su ámbito de gestión.

Están adscritos a este nivel 1 el personal Médico con especialidad en Medicina del Trabajo.

Grupo I, nivel 2.

Las personas incluidas en este nivel se responsabilizan de la gestión de una unidad de negocio dotada de un volumen pequeño de recursos o de organizar y controlar un proceso de trabajo de la máxima complejidad, o bien desarrollar una actividad funcional especializada, para lo cual cuentan con amplia autonomía, y reciben supervisión sobre los planes de acción o resultados obtenidos. La realización del trabajo supone afrontar, habitualmente, situaciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección de personas correspondientes a los Grupos II y III. El ámbito de gestión del puesto y la competencia técnica requerida determinan que puedan asumir una cierta responsabilidad económica.

Están adscritos a este nivel 2 el personal Médico con cualquier especialidad MIR distinta de medicina del trabajo.

Grupo profesional II.

En este grupo se integran aquellas personas adscritas a puestos de trabajo cuyas tareas exigen un cierto grado de autonomía y responsabilidad en el ámbito de su competencia, y que requieren capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las directrices y criterios establecidos habitualmente en la empresa.

Formación-Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente a BUP, FP o similar, o sus equivalentes con arreglo a la Legislación educativa vigente.

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 3, 4, 5 y 6 (anexo I).

Grupo II, nivel 3.

El personal incluido en este nivel se responsabiliza del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas así como la interacción con otras unidades. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener

importantes consecuencias económicas. El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Están adscritos a este nivel 3 los siguientes puestos: Personal Titulado Superior Universitario (titulados de grado), Personal Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Personal Coordinador de Seguridad y Salud en Obras y Personal de Enfermería con la especialidad en Medicina del Trabajo vía EIR. (Personal de Enfermería que se encuentren en posesión de la correspondiente titulación de especialista de acuerdo con el RD 450/2005).

Grupo II, nivel 4.

Las personas incluidas en este nivel se responsabilizan del desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo, y recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. En la realización del trabajo existen precedentes identificados que facilitan la determinación de las soluciones. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener considerables consecuencias económicas. Pueden llevar a cabo funciones de coordinación dentro del ámbito personal más próximo.

Están adscritos a este nivel 4 los siguientes puestos: Personal de Enfermería General (Personal Diplomado Universitario-grado), Enfermería Diplomada de Empresa, o Diplomatura Universitaria.

Grupo II, nivel 5.

El personal incluido en este nivel se responsabiliza de ejecutar un proceso de trabajo de alguna complejidad o de la realización de tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones, y bajo la supervisión próxima de un superior. La solución a los problemas está, generalmente, prevista a partir de modelos y precedentes identificados. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de cierta importancia.

Están adscritos a este nivel 5 los siguientes puestos: Personal con ciclo formativo Formación Profesional Grado Superior, Personal Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel intermedio y Personal Técnico Administrativo.

Grupo II, nivel 6.

Las personas incluidas en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones con alto grado de definición, y bajo la supervisión inmediata de personal superior. La solución a los problemas está prefijada a partir de modelos y precedentes identificados. La competencia técnica requerida permite una rápida detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas moderadas.

Están adscritos a este nivel 6 los siguientes puestos: Personal con Ciclo formativo Formación Profesional Grado Medio, Personal Auxiliar Sanitario de más de dos años, Personal Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel básico de más de dos años y Personal Oficial Administrativo.

Grupo profesional III.

En este grupo se integran los puestos de trabajo cuyo desempeño exige un menor grado de autonomía y el seguimiento de instrucciones detalladas por la empresa y consistentes en operaciones básicas, simples repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

Formación. Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.

En este grupo están incluidos los niveles retributivos 7, 8 y 9 (anexo I).

Grupo III, nivel 7.

El personal incluido en este nivel se responsabiliza, bajo estrecha supervisión, de una diversidad de tareas cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación. Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización comporten ciertos conocimientos para su correcta utilización. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías, que siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas leves.

Están adscritos a este nivel 7 los siguientes puestos Personal Auxiliar Sanitario de menos de dos años, Personal Auxiliar Administrativo de más de tres años, Personal Técnico de Prevención de Riesgos Laborales nivel básico de menos de dos años y Personal Comerciales.

Grupo III, nivel 8.

Las personas incluidas en este nivel realizan tareas básicas, estando sujetos a instrucciones precisas y supervisión inmediata, y cuya ejecución requiere fundamentalmente de conocimientos básicos o la utilización de equipos telemáticos, maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones con un bajo grado de dificultad, así como aquel personal cuyas tareas sean las de prestar servicios con empleo de algún tipo de vehículo que requieran una adecuada destreza técnica.

Están adscritos a este nivel 8 los siguientes puestos: Personal Auxiliar Administrativo de menos de tres años y Personal Conductor de Unidad Móvil.

Grupo III, nivel 9.

El personal incluido en este nivel realiza tareas sencillas, estando sujeto a instrucciones muy detalladas, y cuya ejecución requiere fundamentalmente del esfuerzo, atención o habilidades físicas o sociales, o la utilización de maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales.

Están adscritos a este nivel 9 los puestos de trabajo de Mantenimiento y Soporte.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Funciones por nivel
I	0	Jefe/a Superior de Área / Responsable Territorial.
	1	Especialista en Medicina del Trabajo Médico.
	2	Médicos/as Otras Especialidades vía MIR.
II	3	Personal Técnico Superior P.R.L., Personal Coordinador de Seguridad y Salud. Personal de Enfermería Especialistas en Enfermería del Trabajo (vía EIR). Personal Titulado de Grado (Licenciados).
	4	Personal de Enfermería General (Diplomado Universitario-grado). Personal de Enfermería con diplomatura de Empresa. Personal Diplomado Universitario.
	5	Personal de Ciclo Formativo F.P. grado Superior. Personal Técnico Nivel Intermedio. Personal Técnico Administrativo.
	6	Personal de Ciclo Formativo F.P.Grado Medio. Personal Auxiliar Sanitario + 2 años. Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico + 2 años. Personal Oficial Administrativo.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Funciones por nivel
III	7	Personal Auxiliar Sanitario –2 años. Personal Auxiliar Administrativo +3 años. Personal Técnico P.R.L. Nivel Básico –2 años. Personal Comercial.
	8	Personal Auxiliar Administrativo –3 años. Personal Conductor de Unidad Móvil.
	9	Mantenimiento y Soporte.

CAPÍTULO VIII

Promoción profesional y movilidad funcionalArtículo 37. *Ascensos y promociones.*

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecidas en el presente convenio se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad de la persona empleada, así como las facultades organizativas de la empresa.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para el personal de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate (art. 17.4 ET).

3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales exclusivamente para las personas que desarrollen funciones administrativas serán por concurso-oposición.

3.1 Se procederá a la convocatoria de los concursos-oposición cuando surjan vacantes o para puestos de nueva creación, los cuales habrán sido puestos en conocimiento previamente a la Representación Legal de los Trabajadores.

El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. En el ámbito de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el grupo profesional. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.

3.2 Las Comisiones Paritarias de calificación para los concursos-oposiciones que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidos por:

Presidencia (nombrada por la empresa).

Secretaría (nombrada por la Representación Legal de los Trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

Dos vocalías (una designada por la empresa y otra por la Representación Legal de los Trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

3.3 En las situaciones de excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares hasta segundo grado de consanguinidad se podrá optar a las convocatorias de concurso-oposición como si estuviera en activo. Así mismo, el tiempo que la persona trabajadora

se encuentra en situación de excedencia computara a efectos de permanencia en el grupo profesional III.

4. El sistema de ascensos establecido en el convenio podrá ser objeto de adaptación en el ámbito de empresa mediante acuerdo entre ésta y la Representación Legal de los Trabajadores.

5. Con carácter anual la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, disgregado por sexos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en el ámbito de empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo.

Artículo 38. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades profesionales radicalmente distintas que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

3. Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas habitualmente determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación a cada persona. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

4. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que se esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo prudente. La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este convenio y en la legislación aplicable.

6. A las personas que, como consecuencia del desempeño de sus funciones, fueran inhabilitadas para ejercer la profesión objeto de contratación, la empresa valorará la posibilidad de asignarles otras actividades durante el tiempo de inhabilitación, incorporándose a su puesto habitual una vez concluida esta.

7. Los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IX

Retribuciones, salarios base y complementos

Artículo 39. *Principios generales.*

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas del personal por la prestación profesional definida en este convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. Las retribuciones que las personas empleadas vinieran percibiendo en cuantía global superior a las que se establecen en el presente convenio se consideran

condiciones más beneficiosas y se mantendrán reconocidas conforme a lo que se establece en el presente capítulo.

3. Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Salarios base y complementos.*

1. La estructura retributiva del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el sueldo base de nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece:

– Se entiende por Salario o Sueldo Base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y niveles retributivos regulada en el presente convenio.

– Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la Empresa.

2. La estructura retributiva del presente convenio colectivo queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en el apartado 1 anterior, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

- Sueldo Base por nivel retributivo.
- Complemento por Experiencia.
- Complemento de Adaptación Conceptos Antigüedad/experiencia.
- Complemento «Ad personam».
- Complemento Diferencia Salarial.
- Plus de Responsabilidad.
- Plus de Unidad Móvil.

3. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales en el ámbito de empresa que, en todo caso, deberán respetar los criterios de causalidad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los conceptos de convenio antes mencionados deberán figurar en la estructura retributiva de cada Empresa, salvo que la legislación general o la propia regulación del presente convenio permitan su modificación o variación.

4. El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.

5. Las remuneración mínima sectorial será la correspondiente al Nivel retributivo 9.

Artículo 41. *Complemento por Experiencia.*

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los Grupos Profesionales II y III, en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de calificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.

2. En atención a su grado de calificación y a la propia naturaleza del factor experiencia, tendrán derecho a este complemento quienes estén incluidos en los Niveles retributivos 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9, mientras dure su permanencia en los mismos.

3. Comenzará a devengarse a partir de 1.º de enero del año siguiente al que se cause alta en la empresa. En todo caso, el abono se producirá cuando cumpla el primer año de devengo.

4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las Tablas que figuran en las Disposiciones Adicionales Primera, Segunda, Tercera y Cuarta de

importes por experiencia, se abonará en catorce mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según Tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado y con el límite multiplicador máximo de diez años.

Sobre la base de la anterior regulación, cada 1.º de enero se generará un nuevo multiplicador, realizándose el abono conforme a la situación del empleado el día 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia, modificándose, no obstante, si en el transcurso del año variara dicha situación por cambio de nivel retributivo, con aplicación, en tal caso, de las reglas contenidas en el apartado siguiente.

5. Al pasar a un Nivel retributivo superior de entre los referidos en el n.º 2 anterior se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para el complemento de experiencia en el nivel de procedencia, entendiéndose como año completo la fracción, generándose así un nuevo multiplicador por experiencia, computable a efectos del multiplicador máximo de diez años que opera, también, en el nuevo nivel.

6. El importe anual del multiplicador (un año) del complemento de experiencia de cada nivel será en cada momento el que resulte de calcular la diferencia en cómputo anual en la tabla de salarios del anexo n.º 1 entre el salario de dicho nivel y el del nivel inmediatamente superior, y dividir dicha diferencia por 10. Para determinar el importe mensual del complemento el resultado de la anterior división se dividirá por 14, salvo en los casos en que se hubieran prorrateado las pagas extras, en cuyo caso se remunerará mensualmente el importe anual de complemento de experiencia que corresponda al trabajador, dividido entre 12.

7. El tiempo de excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares hasta segundo grado de consanguinidad que disfruten las personas trabajadoras, computará hasta un máximo de un año como periodo de permanencia para disfrutar del complemento de experiencia.

8. La Comisión Paritaria aprobará las tablas vigentes del complemento de experiencia cada vez que se produzca una revisión de las tablas de salario base del convenio derivada del sistema de revalorización salarial previsto en el presente capítulo.

Artículo 42. *Complemento de Adaptación de conceptos de Antigüedad/Experiencia.*

1. Este Complemento se creó como consecuencia de la adaptación retributiva realizada en el I Convenio Sectorial sobre los conceptos salariales que, procedentes de las estructuras retributivas anteriores a la entrada en vigor del mismo estaban referidos a conceptos de antigüedad y experiencia, y quedaron definitivamente extinguidos:

- Complemento de Experiencia.
- Antigüedad y conceptos similares.

2. Los importes que, en su caso, se venían percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del I Convenio, se integraron en el actual Complemento de Adaptación de conceptos de Antigüedad/Experiencia, que se configura como un complemento salarial único.

3. Durante la vigencia del presente convenio, este complemento podrá ser absorbible y compensable por los importes que resulten de los incrementos que se produzcan en el concepto de «complemento por experiencia».

Artículo 43. *Complemento «Ad Personam».*

Este complemento lo integran todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier persona tuviera reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el I Convenio Sectorial, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que fuese el origen, individual o colectivo de las mismas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

No obstante, y a los efectos de la conformación del complemento «ad personam», los pluses funcionales, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo o de cualquier otra naturaleza, podrán continuar abonándose con la denominación e importe que tuvieran en la fecha de entrada en vigor del convenio.

El complemento «ad personam» podrá ser compensable y absorbible con cargo a los incrementos del salario base y pagas extraordinarias del presente convenio.

Artículo 44. *Complemento Diferencia Salarial.*

Como excepción a la norma del artículo anterior, para el personal que a la entrada en vigor del I Convenio se hallara prestando servicios en empresas que venían aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente convenio, la diferencia retributiva existente en cómputo anual entre las tablas salariales correspondientes a salario base y pagas extras del I Convenio y las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios les fueron reconocidas mediante un complemento de carácter individual, denominado complemento diferencia salarial, que se percibirá distribuido en 14 mensualidades, salvo que en el ámbito de cada empresa se acuerde otro sistema.

Las cantidades reconocidas a cada persona por este concepto se descontarán de las que pudieran corresponderle por complemento «ad personam» de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

A diferencia del complemento ad personam las cantidades reconocidas a cada persona por este concepto, no podrán ser compensadas ni absorbidas, salvo lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta y se revalorizarán en cada momento de acuerdo con el sistema general de revalorización salarial establecido para el salario base (1 % para 2019, 0,8 % para 2020, 1,5 % para 2021, 2,5 % para 2022, 2,5 % para 2023 y 2,5 % para 2024).

Artículo 45. *Complemento de Responsabilidad.*

Este complemento salarial se establece para aquellos trabajadores y trabajadoras, salvo el caso del nivel 0, en que ya se considera implícito, que ostenten cargos de responsabilidad que supongan mando sobre de un equipo de Recursos Humanos cuya coordinación se les encomienda.

La cuantía de este complemento no podrá ser inferior al 10 % del salario base del nivel retributivo y disfrutará del mismo durante el tiempo en que se realicen dichas funciones.

Artículo 46. *Plus de Conducción de Unidad Móvil.*

Se abonará este plus a todo el personal que, sin estar contratado expresamente para desarrollar la actividad de conductor, realice la tarea de conductor de Unidad Móvil habitualmente.

La cuantía de este plus se fija para 2021 en 56,20 euros mensuales, para 2022 en 57,61 euros mensuales, para 2023 en 59,05 euros mensuales y para 2024 en 60,52 euros mensuales, experimentando la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerdan en cada momento para la tabla de salarios bases.

Artículo 47. *Condiciones económicas para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.*

Para el año 2021, y con fecha de efectos de 1 de enero de dicho año se establece para el salario base mensual y anual previsto en la tabla de la disposición adicional primera, consecuencia de aplicar a las tablas salariales definitivas de 2020 (BOE 23, de 27 de enero de 2021) un incremento del 1,5 %, sin compensación ni absorción.

Para el año 2022 y con fecha de efectos de 1 de enero de dicho año se establece para el salario base mensual y anual previsto en la tabla de la disposición adicional

segunda, consecuencia de aplicar a las tablas salariales definitivas de 2021 (BOE 23, de 27 de enero de 2021) un incremento del 2,5 %, sin compensación ni absorción.

Para el año 2023 y con fecha de efectos de 1 de enero de dicho año se establece el salario base mensual y anual previsto en la tabla de la Disposición Adicional Tercera, consecuencia de aplicar a las tablas salariales definitivas de 2022 un incremento del 2,5 %, con posibilidad de compensación y absorción de hasta un máximo de un 0,1 % en los términos regulados en el artículo 48 del presente convenio.

Para el año 2024 y con fecha de efectos de 1 de enero de dicho año se establece el salario base mensual y anual previsto en la tabla de la Disposición Adicional Cuarta, consecuencia de aplicar a las tablas salariales definitivas de 2023 un incremento del 2,5 %, con posibilidad de compensación y absorción de hasta un máximo de un 0,2 % en los términos regulados en el artículo 48 del presente convenio.

Los incrementos pactados en este apartado para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo se aplicarán igualmente al resto de conceptos salariales revalorizables regulados en el presente capítulo.

Adicionalmente, se realizará una revisión, con efectos de 1 de enero de 2025, incrementando las tablas y conceptos salariales revalorizables regulados como tales en este convenio, en un 0,5 %, sirviendo como incremento mínimo del porcentaje que se pueda pactar en el siguiente convenio, con aplicación para dicho año.

Las condiciones económicas previstas en el presente artículo no resultan de aplicación a las personas trabajadoras incluidas en el Nivel 9, ya que para estas personas se establece que su salario base mensual y anual (14 pagas) previsto corresponda con el importe del Salario Mínimo Interprofesional fijado por el Gobierno de España para cada año de vigencia del presente convenio colectivo. Esta situación, implica el aumento del salario base con la consiguiente disminución del cálculo del complemento por experiencia por lo que, al tener este convenio efectos retroactivos, las empresas podrán compensar y absorber los nuevos importes correspondientes a salario base y complemento por experiencia con los importes realmente abonados por todos los conceptos salariales hasta la publicación del presente convenio y su efectiva aplicación. Esta misma remisión al Salario Mínimo Interprofesional, resultará de aplicación al Nivel 8, en el año 2023, año en el que percibirán su salario base de 14 pagas en las mismas condiciones que los trabajadores de nivel 9.

Artículo 48. *Garantía de Incremento Salarial para 2023 y 2024.*

La presente cláusula viene a garantizar que, en caso de que las empresas apliquen a sus plantillas las fórmulas de compensación y absorción que este convenio permite sobre los incrementos retributivos pactados (2,5 % para el año 2023 y 2,5 % para el año 2024), todas las personas incluidas en su ámbito personal experimentarán en 2023 un incremento mínimo de sus salarios brutos equivalente al importe de aplicar un 2,4 % sobre la suma de los conceptos retributivos revalorizables del año 2022 (después del incremento del 2,5 %, solo se podrá absorber hasta un máximo de 0,1 puntos), y para 2024 de un 2,3 % sobre los conceptos revalorizables del año 2023 (después del incremento del 2,5 %, sólo se podrá absorber hasta un máximo de 0,2 puntos).

Para el cálculo de ese incremento mínimo sobre el salario del año anterior no se tendrá en cuenta el incremento salarial que se produzca por la aplicación del nuevo multiplicador del complemento de experiencia.

Esta garantía de Incremento Salarial no resultará de aplicación a las personas incluidas en Nivel 9, por los motivos indicados en el párrafo final del artículo anterior. Por la misma causa, tampoco resultará de aplicación en el año 2023 para las personas incluidas en el nivel 8.

Artículo 49. *Pagas extraordinarias.*

1. La tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y dos extraordinarias, que se devengarán semestralmente y que se abonarán en Junio, y

Navidad, es decir, en un cómputo anual de catorce mensualidades. Y estarán constituidas por el salario base y complemento de experiencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 párrafo primero relativo al Complemento de Diferencia Salarial.

2. El personal presente el 1 de enero de cada año, salvo cese antes de final de año, percibirá la totalidad de dichas dos mensualidades extraordinarias, que se devengarán semestralmente.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el semestre correspondiente.

4. Las dos pagas extras se podrán prorratear mensualmente en el ámbito de cada empresa.

Artículo 50. *Dietas y gastos de locomoción.*

A partir del 1 de febrero de 2023, la compensación mínima por kilómetro se establece en 0,24 euros, sin perjuicio de condiciones más beneficiosas que pudieran existir.

Para el establecimiento del importe mínimo de dietas y gastos de locomoción, se considerará el valor en el límite máximo determinado por la normativa tributaria durante la vigencia del convenio.

La Comisión Mixta adaptará la citada normativa tributaria cada año de vigencia del convenio.

Artículo 51. *Ayuda económica en los supuestos de cambio de centro de trabajo de la empresa.*

En los supuestos de cambio de centro de trabajo de la empresa a otro lugar situado a más de 25 km y hasta 50 km, y siempre que esta situación no suponga movilidad geográfica en los términos establecidos en el artículo 31.1, se establece una compensación de 75 euros mensuales entre 25 hasta 40 kilómetros y 100 euros desde más de 40 hasta 50 kilómetros, por el tiempo que dure la situación.

Artículo 52. *Uniformes y prendas de trabajo.*

En función de las tareas a desarrollar, o características o necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la Empresa facilitará al personal (especialmente al personal sanitario, personal conductor de unidades móviles y personal de mantenimiento) las prendas de trabajo y/o protección adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que se desempeñen.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de dos al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad, de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos en el ámbito de empresa y de los estipulados en la legislación vigente.

Artículo 53. *Anticipos.*

El personal afectado por el presente convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de los empleados, o enfermedad/ accidente grave de la persona empleada o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de los empleados o sus hijos o hijas (hasta dos mensualidades de sueldo tabla).

En el ámbito de empresa se podrán ampliar las causas de los anticipos, sus importes, así como la reducción del tiempo mínimo de permanencia en la empresa para poder generar el derecho a su concesión.

También en dicho ámbito, en coordinación con el régimen de anticipos que pudiera existir en la misma, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), mediante retenciones en nómina de los mismos (hasta el 20% del sueldo base de cada momento), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.

Artículo 54. *Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas.*

Las condiciones económicas reguladas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, tendrán el carácter de mínimos para todas aquellas empresas que no dispongan de convenio o acuerdo colectivo propio.

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo se comprometen en la defensa de las condiciones económicas pactadas en el ámbito sectorial y a que los convenios o acuerdos de empresa observen las mismas en la forma indicada, con respeto a las materias en las que el convenio de empresa tenga prioridad aplicativa. A través de la negociación colectiva en el ámbito de empresa podrán negociarse condiciones más favorables en función de sus concretas circunstancias.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 55. *Prestaciones complementarias por maternidad e incapacidad temporal.*

1. En los supuestos de Incapacidad Temporal, tanto derivada de contingencia profesional como de contingencia común, así como en los supuestos de prestaciones derivadas de suspensiones de contrato por Maternidad, Riesgo durante el embarazo o Lactancia, la empresa abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación percibida de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

2. En ninguno de los supuestos contemplados en los apartados precedentes el complemento a cargo de la empresa podrá suponer para la persona afectada percepciones que sumadas a la prestación de la Seguridad Social sean superiores en su conjunto a las que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales.

Artículo 56. *Seguro de vida.*

1. Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para el personal en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por los siguientes capitales para todos los Grupos Profesionales:

18.000 euros, con garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (36.000 €) para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para el personal. Para tener derecho se requerirá una antigüedad en la empresa mínima de seis meses.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto de la persona declarada incapacitada.

2. Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos treinta días desde la publicación del convenio en el BOE.

Artículo 57. Seguro de responsabilidad profesional.

Las empresas asegurarán la responsabilidad civil derivada de la actividad profesional del personal que desarrolle funciones de personal sanitario o personal técnico prevencionista mediante una póliza individual por un importe mínimo de cobertura de 25.000 euros, siempre que dicha cobertura no se halle ya incluida en una póliza colectiva de la empresa, incluyendo en la misma la defensa jurídica. Este seguro cubrirá a la persona empleada por las indemnizaciones que pudieran derivar de sus actividades profesionales al servicio de la Empresa, aunque éste no pertenezca a la plantilla de la misma en el momento de reclamarse o declararse dicha responsabilidad.

Artículo 58. Jubilación y otras contingencias.

1. Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el Sector, a partir de la fecha en que la persona empleada cumpla la edad ordinaria de jubilación podrá optar por la jubilación, siempre que reúna todos los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Se encomienda a la Comisión Paritaria del presente convenio promover la creación e implantación de planes de pensiones o cualquier otro instrumento alternativo de previsión social en las empresas del sector que permitan a las personas trabajadoras partícipes complementar sus pensiones públicas derivadas de las contingencias de incapacidad permanente, muerte y jubilación.

La Comisión Paritaria, en un plazo máximo de veinticuatro meses desde la firma del presente convenio, deberá elaborar un documento rector de dicha política de previsión social, concretando las bases mínimas que deberán integrar los diferentes planes de pensiones en función de las diferentes circunstancias que pudieran concurrir, incluyendo en dichas bases los parámetros que permitan determinar el reparto y la cuantía de las aportaciones que, en su caso, deberán realizar las empresas promotoras y las propias personas trabajadoras partícipes.

Las expectativas de derechos o derechos consolidados derivados de planes de pensiones o seguros colectivos que ostentan algunas personas trabajadoras del sector, se consideran garantizados y deberán ser mantenidos por las Empresas durante la vigencia del contrato de trabajo en los términos que se deriven de los acuerdos e instrumentos que dieron lugar a los mismos. La posibilidad de extender o reconocer estos derechos con carácter colectivo al personal de nueva incorporación vendrá condicionada a los acuerdos que se alcancen en cada empresa y al contenido de los reglamentos y cláusulas de los diferentes instrumentos de previsión.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 59. Definición y principios generales.

1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2. Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (art. 58 ET).

Principio «Non bis in idem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del personal o multa de haber.

Principio de igualdad de trato y no discriminación (arts. 14 CE y 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

Principio de audiencia previa en los supuestos que más adelante se regulan.

Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la Empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 60. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves. Todas aquellas que comporten falta de diligencia debida o descuidos excusables; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes, salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en el apartado e).

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 61.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La falta de notificación de las razones de la ausencia al trabajo, tan pronto como sea posible y en todo caso en veinticuatro horas desde que se conoce el hecho impositivo, salvo caso de fuerza mayor. Si la falta de notificación causara perjuicio organizativo grave se considerará como falta grave.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en 1 mes sin la debida autorización o causa que lo justifique. A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40 % de la jornada diaria de que se trate.

e) La descortesía y falta de respeto o de corrección en el trato las personas con las que se relacione por razón de su trabajo incluidas las personas que sean sus compañeras de trabajo cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos leves en la conservación de los locales, equipos, material o documentación de la Empresa que produzcan daños en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la Empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia de la persona contratada.

2. Faltas graves. Todas aquellas que impliquen una conducta que comporte negligencia no excusable y/o supongan infracción de obligaciones contractuales leyes,

normas reglamentarias o convencionales; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes, salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en su apartado e).

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 61.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de las personas que sean sus compañeras. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario.

d) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la Empresa sin la debida autorización.

e) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

f) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la Empresa.

i) La utilización para usos privados de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa, salvo que la misma hubiera sido expresamente permitida por la empresa.

j) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

k) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas a la persona interesada en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, salvo que la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud de la propia persona, sus compañeros y compañeras, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa, en cuyo caso será calificada como muy grave.

l) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad.

m) Originar riñas, alborotos o discusiones graves que no entorpezcan la normal actividad de la Empresa.

n) Negativa a recibir comunicaciones de la empresa efectuadas en el ejercicio regular de las facultades de organización y dirección del trabajo.

3. Faltas muy graves. Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen el proceso productivo, que impliquen desobediencia y/o quebranto de la disciplina y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b) El hurto o el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros y/o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otra persona empleada en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso o

excedencia, así como la omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) Originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.

e) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes. O más de tres faltas de puntualidad en los supuestos en los que la puntualidad sea requisito esencial para la prestación del servicio.

f) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la Empresa.

h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada para la organización y funcionamiento de la empresa, así como la vulneración grave de la normativa en materia de protección de datos.

i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

j) La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo, excepto cuando la persona afectada reconozca su adicción, acepte someterse inmediatamente a tratamiento de rehabilitación, y a través del mismo supere definitivamente dicha adicción en un plazo máximo de tres meses, lo cual deberá acreditarse mediante certificación del centro sanitario de rehabilitación. En el supuesto de reincidencia posterior a la rehabilitación la empresa se encuentra facultada para proceder a la extinción de la relación laboral. Durante el tratamiento rehabilitador se suspenderá el contrato de trabajo, salvo que la persona afectada obtenga baja médica por incapacidad temporal.

k) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas a la persona afectada en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud de la propia persona, sus compañeros y compañeras, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa.

l) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la Empresa.

m) El acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

n) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral, incluido el acoso por razón de sexo, aunque se desarrollen entre personas sin relación de poder o dependencia. Quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través de la Representación Legal de los Trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para la persona subordinada. El ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará la responsabilidad de éste.

ñ) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas empleadas o con el público.

o) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la Empresa.

p) La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la Empresa. Se entenderá que esa utilización es fraudulenta cuando no habiendo sido permitida por la empresa resulte excesiva o afecte al cumplimiento de sus obligaciones.

q) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Artículo 61. *Faltas de puntualidad.*

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo, entendida como tal tanto al inicio de la jornada diaria como en la incorporación tras un descanso, que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: toda falta de puntualidad injustificada más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
2. Cuando no exista horario flexible: la falta de puntualidad injustificada en la hora de entrada superior a los diez minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 62. *Procedimiento sancionador.*

1. Régimen jurídico.

1.1 La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Entra dentro de la competencia de la Representación Legal de los Trabajadores en la Empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3 Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa a la persona empleada, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La persona empleada, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterada», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por la persona interesada de la comunicación de la Empresa.

1.4 En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación.

1.5 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la Representación Legal de los Trabajadores en la Empresa.

1.6 Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado o delegada sindical correspondiente en la Empresa. Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan, la persona afiliada dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la Empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la Empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

1.7 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su

derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por la persona interesada.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.8 La persona interesada podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 114 y siguientes).

Artículo 63. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días, y para 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.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe de la auditoría, sin perjuicio de la prescripción a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 64. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años. Despido disciplinario.

Artículo 65. *Cancelación.*

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

CAPÍTULO XII

Igualdad

Artículo 66. *Medidas para promover la igualdad.*

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción emanada de la disposición adicional 17.^a, punto 17, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la

igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 93, sobre materias a abordar por las partes en el Observatorio sectorial durante la vigencia del presente convenio colectivo, se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

Artículo 67. *Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad.*

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.
- i) Infrarrepresentación femenina.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Violencia de género.
- l) Comunicación no sexista.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas, y con aplicación de medidas positivas tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente convenio deberán adoptar las medidas oportunas y deberán negociar con los Representantes Legales de los Trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de cincuenta trabajadores las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los Representantes Legales de los Trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 68. *Comisión para la igualdad de oportunidades sectorial.*

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad tendrá una composición proporcional conforme al criterio establecido en el artículo 8.1 de este convenio.

Las funciones de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades serán las siguientes:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector, en el plazo de cuatro meses a contar desde de su constitución, a partir de los datos que le faciliten las asociaciones patronales del sector.
- Asesoramiento a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en caso de sometimiento expreso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad mediante el siguiente procedimiento: la Subcomisión para la Igualdad será competente para conocer de los conflictos que se puedan producir durante la negociación o el desarrollo de planes de igualdad o medidas para fomentar la igualdad, como trámite previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.
- Recabar información de las asociaciones patronales sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
- Seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector a través de los datos que les sean suministrados por las asociaciones patronales.
- Obtención, a través de las asociaciones patronales, de información relativa a la aplicación en las empresas del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Las asociaciones patronales deberán remitir anualmente a esta Comisión dicha información.
- Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión Mixta, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector de los Servicios de Prevención Ajenos.

La Comisión de Igualdad sectorial podrá recabar de las asociaciones patronales información sobre las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad que se lleven a cabo en las distintas empresas, y del resultado de dichas negociaciones, pudiendo solicitar el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.

Esta Comisión podrá estar asistida por expertos en igualdad de oportunidades o asesores previo acuerdo de las partes.

Artículo 69. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se recomienda a las empresas que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario que las empresas establezcan protocolos de actuación, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa y de los representantes legales de los trabajadores de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por la persona o personas que determine la Comisión para la igualdad de oportunidades de la empresa, si los hubiere.

5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Asimismo, las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso laboral y para dar cauce de las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 70. *Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

De acuerdo con lo establecido en La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las empresas afectadas por el presente convenio, reconocerán a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos que a grandes rasgos se agrupan en:

- Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante seis meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (art. 48 ET).
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.
- Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipo para atender a situaciones de necesidad.

CAPÍTULO XIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 71. *Consideraciones generales.*

La protección de la salud de las personas que integran la plantilla constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en las Empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. No obstante, dadas las características de la actividad se tendrá especial atención a las situaciones de riesgo que puedan originarse en las empresas clientes.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de las partes implicadas en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

Artículo 72. *Equipos de protección individual.*

Dadas las características de la actividad y que muchas de las personas que integran las plantillas como consecuencia de sus trabajos en las empresas pueden estar sometidos a diversos riesgos, la empresa pondrá a disposición de las mismas aquellos equipos de protección individual que pudieran ser necesarios tanto con carácter permanente como con carácter puntual ante un riesgo existente en las instalaciones del cliente.

El personal deberá poner especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual.

Artículo 73. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todo el personal se someterá en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

Las empresas fomentarán que toda la plantilla, en especial quienes estén expuestos a riesgos específicos que así lo aconsejen o realicen trabajos en clientes de las empresas se sometan a un examen de salud anual en base a protocolos que cubran los posibles riesgos a los que se vean o puedan verse sometidos como consecuencia de su trabajo. El resto estarán sometidos a la realización de exámenes de salud de acuerdo a su puesto de trabajo y funciones que realiza.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Artículo 74. *Protección de la maternidad.*

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a su salud de las trabajadoras o la del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las personas empleadas afectadas, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 75. *Formación.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio propiciarán para sus integrantes la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

Las empresas garantizarán la formación específica de sus plantillas para el desempeño de su trabajo, independientemente de la formación de nivel básico, medio o superior en prevención que tuvieran acreditada.

Artículo 76. *Coordinación de actividades empresariales.*

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la Empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personal de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentado el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia.

Artículo 77. *Delegados y Delegadas de Prevención.*

Las personas que asuman las funciones de Delegado/a de Prevención serán elegidas, por y entre la Representación Legal de los Trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo con plantilla de hasta treinta personas el Delegado o Delegada de Personal asumirá las funciones de Delegado de Prevención, así mismo en los centros de trabajo en los que la plantilla oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve personas habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre la Representación del personal.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de Representación del personal. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 78. *Comité de Seguridad y Salud.*

En las empresas y/o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de cincuenta o más personas se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el mismo número de Representantes de la empresa.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: los Delegados Sindicales, responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), personas de la empresa con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con personal técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En el ámbito de la Empresa, y por negociación colectiva con la Representación del personal, se podrá acordar la creación de Comités estatales de seguridad y salud, siendo la Representación sindical proporcional a los resultados electorales.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 79. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.*

Se crea una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud que asumirá como principal competencia la de canalizar las iniciativas que sobre dichas materias pudieran plantearse sectorialmente, figurando entre sus objetivos fundamentales:

- a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo del convenio.
- b) Informar respecto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- c) Elaborar estudios e investigaciones y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial.
- d) Promover acciones sectoriales en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

La composición que acuerden las partes será en todo caso proporcional conforme al criterio establecido en el artículo 8.1 de este convenio.

CAPÍTULO XIV

Responsabilidad social empresarial

Artículo 80. *Definición.*

La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Esta responsabilidad se expresa frente a la plantilla y, en general, frente a quien ejerza la interlocución de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

Las empresas han de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de personas y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación del personal o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan el personal, sus representantes, los consumidores y los inversores; con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XV

Formación profesional

Artículo 81. *Principios generales.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la Formación Continua en las empresas de Servicios de Prevención Ajenos, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de las personas empleadas.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de las empresas de Servicios de Prevención Ajenos.
- e) Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de cuarenta y cinco años, inmigrantes, personal no cualificado, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.
- f) Proponer orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

2. Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este convenio la política formativa en el Sector se acomodará a los siguientes criterios, atendiendo igualmente a las previsiones de la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo (en la actualidad Ley 30/2015):

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de las personas en el seno de las Empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como a las personas trabajadoras, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional y personal.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.
- j) Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a las

actividades formativas sobre materias y disciplinas en los que se encuentren subrepresentadas.

k) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 82. *Tiempo de formación.*

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de formación por cada persona contratada será de un mínimo de veinte horas. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada Empresa, en términos de media por cada persona empleada se hubiera alcanzado veinte horas anuales de formación, garantizando la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de las personas empleadas. Se computará como tiempo de formación la suministrada al inicio de la relación laboral en la Empresa.

2. El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Cuando dichas actividades formativas afecten a trabajadores comprendidos en tareas sanitarias, lo previsto en el presente artículo habrá, igualmente, de hacerse compatible con la debida atención hacia los usuarios de los centros o instalaciones sanitarias.

6. Con criterios análogos a los señalados en el n.º 3, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 83. *Financiación.*

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las diversas vías de financiación contempladas en la normativa específica reguladora de la formación profesional para el empleo, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, o del correspondiente ámbito autonómico, de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) o de la Institución o Instituciones similares con análogas dotaciones económicas y finalidades, así como otras posibles vías de financiación que se desarrollen en el marco de futuros acuerdos o convocatorias.

A través de la Comisión Paritaria Sectorial, se procurará, en la medida de lo posible, la reversión al Sector de la fracción de cuota de formación profesional que con arreglo a la legislación pueda dedicarse a formación continua, a fin de alcanzar una amplia inversión.

Las Organizaciones firmantes del presente convenio, podrán, conjunta o separadamente, asumir el encargo que desde el presente convenio se realiza a las mismas para desarrollar la iniciativa de puesta en marcha de los oportunos planes de formación en sus respectivos ámbitos de actuación, con base a la normativa vigente sobre formación profesional para el empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, en el ámbito de empresa podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 84. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.*

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Formación al amparo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo vigente.

La Comisión de Formación, con capacidad para desarrollar sus competencias en los ámbitos territoriales que corresponda y ante los organismos competentes que procedan, asumirá además las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y los que le sucedan en la vigencia del presente convenio.
- b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el Sector de la Prevención, orientación respecto a los colectivos de personas destinatarias a las acciones formativas y criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional sectorial con el sistema de clasificación profesional.
- c) Proponer la realización de actividades, estudios o investigaciones de su Sector, especialmente para la detección de las necesidades formativas; plantear la participación en proyectos dentro de su competencia, y realizar propuesta en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.
- d) Conocer y promover las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo entre las empresas y sus plantillas, Formación Programada por las Empresas, incluidos los Permisos Individuales de Formación (PIF) y Formación Subvencionada, favoreciendo especialmente el acceso de aquellos colectivos más vulnerables frente al empleo.
- e) Realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de la oferta formativa sectorial impartida en el ámbito del convenio. Conocer las agrupaciones de empresas del Sector.
- f) Examinar las discrepancias, y en su caso mediar, en el supuesto de desacuerdo de la Representación Legal de los Trabajadores con la formación de la empresa financiada mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no corresponden con la actividad empresarial o abuso de derecho.
- g) Realizar una memoria anual de aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en el Sector.
- h) Cualquier otra que le sea atribuida en el desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y sucesivos vigentes durante el presente convenio.

2. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Una vez finalizada la vigencia del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuará operativa en sus términos, con la denominación que las partes acuerden, desarrollando las funciones y competencias atribuidas en el apartado anterior, en especial las que le atribuye la normativa reguladora del subsistema de formación profesional continua.

3. La composición que acuerden las partes será en todo caso proporcional conforme al criterio establecido en el artículo 8.1 de este convenio.

Artículo 85. *Acción formativa en las Empresas.*

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar, las Empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.5.e)

del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la Representación Legal de los Trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de Empresa se contemplarán los siguientes contenidos que las Empresas habrán de facilitar con carácter previo a la Representación Legal de los Trabajadores:

1. Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
2. Criterios de selección y colectivo afectado.
3. Calendario de ejecución.
4. Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
5. Coste estimado de las acciones formativas.
6. Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

En los supuestos de acciones formativas que las Empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa que regula tal sistema de financiación, serán de aplicación a estos efectos las previsiones contenidas en la misma y concordantes sobre la materia.

En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la Empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la Representación Legal de los Trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

En el ámbito de la Empresa podrá pactarse la constitución de una Comisión Mixta de Formación entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

CAPÍTULO XVI

Solución de conflictos

Artículo 86. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) o acuerdo que lo sustituya y que se encuentre vigente en cada momento.

Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las Instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

No obstante, las partes entienden que previamente deben someter sus diferencias de interpretación del convenio a la Comisión Mixta, y será en el caso de que persistan las diferencias, cuando se trasladen las mismas a dichas Instituciones.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 87. *Del personal y sus representantes.*

1. 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 del personal en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

2. Las personas empleadas tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

3. Las personas empleadas 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.

4. Se entenderá por Representantes Legales de los Trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal y a los Delegados y Delegadas 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.

5. Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la Representación Unitaria de los trabajadores, se reconoce a las Secciones Sindicales como Representantes Legales de los Trabajadores en las empresas como interlocutoras válidas de cara a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social del presente convenio.

Artículo 88. *De los sindicatos y representantes legales de los trabajadores.*

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 personal y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la Representación Legal de los Trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa 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 las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 personas, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas empleadas afiliadas a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por uno o más Delegados o Delegadas Sindicales según determina la LOLS a elección por y entre su afiliación en la empresa 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 Delegado o Delegada Sindical no LOLS, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de la afiliación del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos y garantías previstos para los delegados a que se refiere la normativa laboral vigente y el presente convenio colectivo, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.

4. Con iguales criterios y procedimientos que los señalados en el número 2 del artículo siguiente, los delegados y las delegadas sindicales de un mismo Sindicato con crédito horario disponible, podrán acumular entre sí dichos créditos.

En las empresas que cuenten con Secciones Sindicales de ámbito Estatal constituidas, se establecerá, mediante acuerdo entre los Delegados y Delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa y la Sección Sindical una bolsa de horas integrada por las horas de los Delegados y Delegadas, miembros de Comité de Empresa y Delegados y Delegadas LOLS de cada Sindicato, comunicando con un mes de antelación, la distribución mensual de las mismas.

Caso de no existir Sección Sindical de ámbito Estatal, esta bolsa de horas se establecerá para el ámbito correspondiente a la Sección Sindical en los mismos términos previstos en el párrafo anterior.

5. A las personas que integran el Comité de Empresa y los delegados y las delegadas de personal, como Representantes Legales de los Trabajadores, no se les podrá despedir ni sancionar durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona afectada en el ejercicio de sus funciones de representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 89. *De los Comités de Empresa.*

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio general 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 y Delegadas de Personal hasta el límite máximo, en favor de cada miembro, del doble de las horas que le correspondan individualmente. Deberá notificarse a la Empresa, 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. En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación, y comunicación de la misma, distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de cada Empresa.

4. 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.

5. A partir de la entrada en vigor del presente convenio la negociación colectiva que deba desarrollarse en el ámbito de cada empresa, en los supuestos en que afecte al conjunto de la misma o a una pluralidad de centros de trabajo, se podrá llevar a cabo por los sujetos legitimados en el artículo 87.1 ET para la negociación de un convenio colectivo de empresa. La Representación Sindical será designada atendiendo a la proporcionalidad derivada de su representatividad a la fecha de constitución de la mesa de negociación, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 90. *Principio de igualdad y no discriminación.*

La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de la Representación Legal de los Trabajadores.

El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de los correspondientes sistemas de promoción y clasificación, en igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 91. *Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.*

Las empresas, cuyos sistemas informáticos lo permitan, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores un tablón virtual, sin perjuicio de la existencia del tablón físico, como vía de información de dicha representación con las personas incluidas en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de cada Empresa se pondrá a disposición de la representación sindical los medios para que estos puedan utilizar el correo electrónico para las comunicaciones con el personal con acceso a las direcciones de correo de las que estos dispongan en la empresa.

Cada sección sindical legalmente constituida dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a las personas empleadas de forma que no se perturbe la actividad normal de la empresa y, respetando en todo caso el límite establecido por la misma con carácter general para el envío de correos electrónicos a grupos de personas empleadas, así como los siguientes requisitos:

- Dichas Secciones Sindicales tendrán la capacidad de dirigirse al personal dentro de su ámbito territorial de actuación.
- En todo caso, las Secciones Sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

En el ámbito de empresa se acordará el procedimiento y condiciones a observar para hacer efectivo tal derecho mencionado anteriormente, con la finalidad de que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

Artículo 92. *Crédito horario de los miembros de la RLT en las distintas Comisiones del Convenio.*

Para la correcta administración y gobierno del presente convenio a través de las distintas Comisiones paritarias sectoriales establecidas, y el desarrollo del trabajo en las mismas, las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, tendrán derecho, en su conjunto, a disponer de un crédito de 1.440 horas al mes, a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización, empresarial y sindical, recogida en el acta de la Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos, de fecha 27 de noviembre de 2018. Se establece como límite por empresa 80 horas al mes para cada organización sindical firmante del presente convenio.

CAPÍTULO XVIII

Observatorio sectorial

Artículo 93. *Observatorio sectorial.*

1. Como foro estable de diálogo social y concertación colectiva sobre aquellas materias de interés común, y de conformidad con la apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales realizada por el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, suscrito el 8 de Junio de 2015 por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente convenio realizarán los correspondientes análisis conjuntos de la realidad sectorial, de la competitividad y su evolución, del posicionamiento de las empresas en el mercado, la mejora de las condiciones laborales y de la calidad en el

empleo, la formación y la igualdad de oportunidades a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación.

2. El observatorio tendrá, entre otras, las siguientes funciones principales:

- Configurar un mapa del sector.
- La promoción y defensa de las buenas prácticas.
- Actuar como voz cualificada, en las relaciones que desde el sector deban entablarse con los diferentes actores sociales, políticos, institucionales y económicos, como herramienta de defensa del sector.

Además de las enumeradas anteriormente, el Observatorio abordará cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el mismo o de las Comisiones Paritarias emanadas del presente convenio, fuera admitido como objeto de análisis.

3. De forma particular, y durante la vigencia del presente convenio, las partes acuerdan abordar en el seno del Observatorio Sectorial regulado en el presente artículo el análisis de aquellas materias que han sido objeto de negociación sin que se haya podido lograr un acuerdo respecto de las mismas, pudiendo en su caso alcanzar conclusiones consensuadas que conlleven la revisión del convenio al amparo del segundo párrafo del apartado 1 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El Observatorio se dotará, para su funcionamiento, de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

Disposición adicional primera.

Como desarrollo de la regulación contenida en el artículo 47 del presente convenio en materia retributiva a continuación se expresan las tablas salariales con descripción del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2021.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Salario base referencia (14 pagas) Mensual (Euros)	Salario base referencia (14 pagas) Anual (Euros)
I	0	2.339,00	32.746,02
	1	2.125,01	29.750,19
	2	1.810,93	25.353,05
II	3	1.549,26	21.689,65
	4	1.449,80	20.297,20
	5	1.350,34	18.904,74
	6	1.228,40	17.197,63
III	7	1.105,56	15.477,87
	8	1.025,89	14.362,52
	9	965,00 (*)	13.510,00 (*)

(*) Equivalente al SMI fijado para el año 2021.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 41 para el año 2021 son las siguientes:

Nivel	2021 (Euros)
Nivel 3.	366,34
Nivel 4.	139,24
Nivel 5.	139,25
Nivel 6.	170,71
Nivel 7.	171,98
Nivel 8.	111,53
Nivel 9.	85,25

	2021 (Euros)
Plus de Conducción de Unidad Móvil.	56,20

Disposición adicional segunda.

Como desarrollo de la regulación del artículo 47 del presente convenio en materia retributiva a continuación se expresan las tablas salariales con descripción del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2022.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Salario base referencia (14 pagas) Mensual (Euros)	Salario base referencia (14 pagas) Anual (Euros)
I	0	2.397,48	33.564,67
	1	2.178,14	30.493,94
	2	1.856,21	25.986,87
II	3	1.587,99	22.231,89
	4	1.486,04	20.804,63
	5	1.384,10	19.377,36
	6	1.259,11	17.627,57
III	7	1.133,20	15.864,81
	8	1.051,54	14.721,59
	9	1.000,00 (*)	14.000,00 (*)

(*) Equivalente al SMI fijado para el año 2022.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 41 para el año 2022 son las siguientes:

Nivel	2022 (Euros)
Nivel 3.	375,50
Nivel 4.	142,73
Nivel 5.	142,73
Nivel 6.	174,98
Nivel 7.	176,28
Nivel 8.	114,32
Nivel 9.	72,16

	2022 (Euros)
Plus de Conducción de Unidad Móvil.	57,61

Disposición adicional tercera.

Como desarrollo de la regulación del artículo 47 del presente convenio en materia retributiva a continuación se expresan las tablas salariales con descripción del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2023.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Salario base referencia (14 pagas) Mensual (Euros)	Salario base referencia (14 pagas) Anual (Euros)
I	0	2.457,41	34.403,79
	1	2.232,59	31.256,29
	2	1.902,61	26.636,54
II	3	1.627,69	22.787,69
	4	1.523,20	21.324,74
	5	1.418,70	19.861,79
	6	1.290,59	18.068,26
III	7	1.161,53	16.261,43
	8	1.080,00 (*)	15.120,00 (*)
	9	1.080,00 (*)	15.120,00 (*)

(*) Equivalente al SMI fijado para el año 2023.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 41 para el año 2023 son las siguientes:

Nivel	2023 (Euros)
Nivel 3.	384,89
Nivel 4.	146,29
Nivel 5.	146,30
Nivel 6.	179,35
Nivel 7.	180,68
Nivel 8.	114,14
Nivel 9.	0

	2023 (Euros)
Plus de Conducción de Unidad Móvil.	59,05

Disposición adicional cuarta.

Como desarrollo de la regulación del artículo 47 del presente convenio en materia retributiva a continuación se expresan las tablas salariales con descripción del grupo profesional y nivel retributivo para el año 2024.

Grupo profesional	Niveles retributivos	Salario base referencia (14 pagas) Mensual (Euros)	Salario base referencia (14 pagas) Anual (Euros)
I	0	2.518,85	35.263,88
	1	2.288,41	32.037,70
	2	1.950,18	27.302,46
II	3	1.668,38	23.357,38
	4	1.561,28	21.857,86
	5	1.454,17	20.358,34
	6	1.322,85	18.519,97
III	7	1.190,57	16.667,97
	8	1.107,00	15.498,00
	9	1.080,00 (*)	15.120,00 (*)

(*) No obstante, será el equivalente que se establezca para el SMI del citado año 2024.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 41 para el año 2024 son las siguientes:

Nivel	2024 (Euros)
Nivel 3.	394,51
Nivel 4.	149,95
Nivel 5.	149,95
Nivel 6.	183,84
Nivel 7.	185,20
Nivel 8.	117,00
Nivel 9.	37,80 (*)

(*) No obstante, será ajustado por la Comisión Mixta Paritaria en caso de que fuese modificado el salario base como consecuencia del equivalente que se establezca para el SMI del citado año 2024.

	2024 (Euros)
Plus de Conducción de Unidad Móvil.	60,52

Disposición adicional quinta.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen la previsión de alcanzar, durante el primer año de vigencia del IV Convenio Colectivo Nacional Sectorial de los Servicios de Prevención Ajeno, en materia de tiempo de trabajo las 1.700 horas anuales.

Disposición adicional sexta.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen la previsión de que en el IV Convenio Colectivo Nacional Sectorial de los Servicios de Prevención Ajeno se regulará la materia relativa a los *tickets* comida.

Disposición adicional séptima.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen modificaciones normativas que afectasen a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, especialmente en lo relativo al régimen jurídico de los servicios de prevención, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener sobre las materias contenidas en el convenio, a fin de garantizar el mantenimiento del equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

Disposición adicional octava.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a observar las prescripciones de la Ley 44/2003, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, que resultaren de aplicación al personal afectado por el ámbito de aplicación de este convenio, con el objetivo de unificar sectorialmente dicha aplicación.

Disposición adicional novena.

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones, pluses y complementos salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a la persona trabajadora ingresos iguales o superiores, en cómputo anual, a los mínimos que, en cada momento, se fijen por las disposiciones legales reguladoras de aquel salario mínimo interprofesional.

Disposición transitoria primera.

Las personas definidas en la estructura profesional de este convenio como Enfermero/a General (Diplomado/a Universitario/a de Grado) que hubieran sido contratados con anterioridad al 1 de julio de 2008, generarán como complemento de carácter personal un importe igual a la diferencia en la Tabla Salarial entre el nivel 4 asignado a este personal y el inmediatamente superior, el nivel 3, que se incrementará en lo sucesivo en igual medida que el sueldo base a efectos de todas las pagas establecidas en este convenio y sólo podrá ser absorbido por el sueldo base de un nuevo nivel, hasta donde alcance, cuando tenga lugar una promoción o ascenso a nivel superior.

Disposición transitoria segunda.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo dispondrán de un plazo de tres meses desde la publicación del mismo en el BOE para adaptarse a las estructuras retributivas acordadas así como para abonar los atrasos derivados de la aplicación con carácter retroactivo con efectos de 1 de enero de 2021, de 1 de enero de 2022 y de 1 de enero de 2023, de las tablas salariales correspondientes a dichos años (disposiciones adicionales primera, segunda y tercera). En los dos primeros años indicados, sin compensación ni absorción.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes manifiestan su voluntad de recomendar a las empresas que el abono de atrasos se haga lo antes posible y sin agotar el plazo de 3 meses indicado.

Disposición transitoria tercera.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 41 del I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, relativo al complemento por experiencia, para aquellos trabajadores que ya estuvieran en alta en la empresa con anterioridad al 1.º de enero de 2008, no se tendrá en cuenta los años previos de prestación de servicios del trabajador hasta dicha fecha para el devengo de dicho complemento.

Disposición transitoria cuarta.

Excepcionalmente, y con limitación temporal hasta el 31 de diciembre de 2020, se permitirá la compensación hasta los límites establecidos (0,1 puntos para el año 2019 y 0,2 puntos para el año 2020) de los incrementos salariales descritos en el Capítulo IX de este convenio, del Complemento de Diferencia Salarial una vez incrementado este en el 1% para el año 2019 y 0,8% para el año 2020, siempre que en la estructura retributiva de la empresa no existan otros complementos compensables y/o absorbibles (o su cuantía sea insuficiente), y se garanticen los incrementos salariales mínimos para 2019 y 2020 señalados en el artículo 48.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18466 *Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del IV Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.*

Visto el texto de modificación del IV Convenio colectivo de la empresa Primark Tiendas SLU (código de convenio n.º 90018062012010), que fue publicado en el BOE de 4 de septiembre de 2021, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 22 de diciembre de 2022, de una parte por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CCOO, FETICO, UGT y CGT, 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 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 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, 3 de agosto de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ACUERDO MODIFICACIÓN DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE PRIMARK TIENDAS, SLU 2021-2025

«CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

En caso de que no exista denuncia del convenio colectivo el mismo se prorrogará de año en año.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo anteriormente la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba. Contratación

Artículo 9. *Período de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, debiendo pactarse necesariamente por escrito, de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo 0: sesenta días.
- Grupo I: sesenta días.
- Grupo II: ciento veinte días.
- Grupo III: ciento ochenta días.

El periodo de prueba, siempre y cuando el contrato haya sido formalizado de forma indefinida ab initio, tendrá una duración de ciento veinte días, salvo para los Grupos II y III que será de ciento ochenta días.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 10. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, distinguiéndose:

1. Aquellos casos en los que el contrato por circunstancias de la producción traiga su causa en el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y el supuesto de oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa, siempre que no respondan a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará con relación a la duración y las causas de temporalidad a las previsiones legales establecidas en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes para esta modalidad contractual.

2. Aquellos casos en los que el contrato por circunstancias de la producción traiga como causa la atención de situaciones ocasionales, previsibles y con una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los periodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando en todo

caso la Dirección de la Empresa a la representación legal de las Personas Trabajadoras de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

3. A la finalización del contrato por circunstancias de la producción por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Contratos formativos.*

1. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario de las personas trabajadoras con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios será del 90 % del salario fijado en el presente Convenio.

La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato.

Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán establecer prórrogas de conformidad con la legislación vigente. Con relación a la duración máxima se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

2. Contrato de formación en alternancia: Se estará al régimen jurídico contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

La persona trabajadora en formación percibirá su retribución en función de la jornada de trabajo efectiva y su grupo profesional, deducido el tiempo dedicado a formación teórica. Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial de Grandes Almacenes.

Artículo 13. *Contrato de sustitución, contrato de relevo.*

A) Contrato de sustitución. Se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

a) Podrá utilizarse esta modalidad contractual para la sustitución de una persona trabajadora en todos los supuestos previstos en el citado artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, y a modo enunciativo, la presente modalidad contractual podrá ser utilizada para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo, así como en los casos de sustitución de empleados que temporalmente asistan a cursos formativos o que acudan a prestar servicios temporalmente a otros centros de trabajo con reserva de puesto de trabajo, conforme a la previsión establecida en el convenio colectivo de grandes almacenes.

b) El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

c) Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional de la/s persona/s trabajadora/s sustituidos y la causa de la

sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de, la persona trabajadora sustituida o el de la otra persona trabajadora de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

B) Contrato de relevo. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Contrato fijo discontinuo.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El contrato 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.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y la estimación de distribución horaria, que deberá en todo caso ser concretada en el momento del llamamiento.

Los descansos establecidos en el artículo 20.II.2 del presente convenio colectivo serán proporcionales en cómputo anual al periodo de actividad.

3. Los criterios objetivos y formales por los que deba regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas se establecerán por acuerdo de empresa, o en su defecto conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial de referencia de Grandes Almacenes.

4. De conformidad con lo establecido en el artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

5. Será de aplicación desde la fecha de firma de la modificación del presente Convenio Colectivo (23 de marzo de 2023) la regulación establecida en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes respecto a la contratación a tiempo parcial de fijos discontinuos.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada.*

I. La jornada máxima anual de trabajo efectivo exigible durante la vigencia del Convenio será de 1770 horas.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

II. Distribución.

II.1 La jornada máxima anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección como máximo a lo largo de doscientos veinticuatro días de trabajo al año, distribuidos de lunes a domingo.

A los efectos anteriores el descanso semanal en cómputo anual será de dos días a la semana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 6 de Real Decreto 1561/1995.

La publicación del horario individual se realizará con al menos un mes de antelación al momento de prestación efectiva del trabajo. No obstante, en los casos en que se autoricen o modifiquen los días de apertura comerciales con posterioridad a la publicación de la distribución periódica correspondiente, se podrán modificar los horarios previa comunicación a las personas trabajadoras tan pronto la empresa conozca la existencia de dicha autorización o modificación, respetándose el preaviso que establezca la legalidad vigente.

Los días de Nochebuena y Nochevieja las personas trabajadoras que presten servicios uno de los dos días hasta el cierre del establecimiento, tendrán derecho a que el otro día se les planifique como día de libranza.

II.2 Descansos cualificados: Aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán derecho a descansar ocho fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

Las personas trabajadoras que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán derecho a descansar dos domingos seguido de lunes por cada año natural. Cuando los trabajadores no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los descansos adicionales (domingo seguido de lunes) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2022, aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar nueve fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar tres fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual tendrán derecho a descansar cuatro fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 1 de enero de 2023, aquellos empleados que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual tendrán garantizado el derecho a descansar once fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural. Cuando las personas trabajadoras no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los fines de semana (sábado seguido de domingo) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras que presten servicios durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual, tendrán garantizado el derecho a descansar cuatro domingos seguidos de lunes por cada año natural. Cuando los trabajadores no presten sus servicios todo el año natural, solo tendrán derecho a los descansos adicionales (domingo seguido de lunes) que hayan devengado de forma completa en atención a los meses de duración del contrato.

A partir del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante todo el año con un promedio de cuatro días a la semana en cómputo anual, tendrán garantizado el derecho a descansar cinco fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, siendo de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las personas trabajadoras que no presten sus servicios todo el año natural.

A partir del 01 de enero de 2024, aquellas personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva durante todo el año con un promedio de cinco días a la semana en cómputo anual y que tengan derecho a descansar once fines de semana (sábado seguido de domingo) por cada año natural, se les planificarán estableciéndose un mínimo de tres descansos de calidad (sábados seguidos de domingos) en cada trimestre, con excepción del tercer trimestre del año, en el que como mínimo se planificará un descanso de calidad.

II.3

1. La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual y anualmente.

2. Cuando se establezcan sistemas de horario flexible o de teletrabajo, la cuantificación de la jornada ejecutada podrá efectuarse por las personas trabajadoras dando cuenta mensual a la Dirección de la empresa, quien deberá constatar su certeza, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y prestando trabajo efectivo.

II.4 Régimen de trabajo en domingos/festivos:

Las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en el año o en su caso durante el periodo de contratación, más que el 60 por ciento de los domingos y festivos de apertura autorizada en el centro o establecimiento en el año, o en su caso durante el periodo de contratación, siempre que el número resultante sea ocho o superior.

A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras con más de tres días de promedio anual de trabajo a la semana no tendrán obligación de trabajar en el año o en su caso durante el periodo de contratación, más que el 50 por ciento de los domingos y festivos de apertura autorizada en el centro o establecimiento en el año, o en su caso durante el periodo de contratación, siempre que el número resultante sea ocho o superior.

A efectos del cálculo del número de domingos y festivos de prestación de servicios en todo caso la fracción resultante se elevará al entero.

Se excluyen de tal limitación de trabajo en domingos/festivos aquellas personas trabajadoras que no trabajan más de tres días a la semana de promedio en cómputo anual, siendo uno de ellos los domingos/festivos, toda vez que en su contratación resulta condición básica la prestación de trabajo en domingos o festivos. Asimismo, al personal del grupo III, dados los requerimientos específicos exigidos en tales puestos, la exigencia de cobertura en coordinación con otras personas trabajadoras de su misma responsabilidad, y las necesidades específicas de cobertura de cada centro, les será de aplicación el régimen específico de trabajo en domingos y/o festivos establecidos por la empresa.

II.5 Cambios en el horario individual:

Las partes acuerdan la posibilidad de modificar el horario individualmente publicado en hasta ochenta y nueve horas al año o su parte proporcional si la jornada contratada fuese inferior a la jornada máxima anual, que serán distribuidas con el preaviso legalmente establecido.

La disposición por parte de la empresa de este tiempo de trabajo se producirá, bien sin previsión de tal número de horas, o bien modificando en igual número las horas planificadas, siempre con el preaviso previsto en el párrafo anterior.

A los efectos de la utilización de esta especial distribución de la jornada:

– Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán superar, en jornada ordinaria, la franja contratada.

– La jornada máxima ordinaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá superar las diez horas de tiempo efectivo de trabajo.

III. Ventas y balances especiales.

En los días de preparación de ventas especiales y de los balances o inventarios se harán dentro de la jornada habitual del trabajador. No obstante, la empresa, previa información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada.

Cuando el trabajo previsto en el párrafo anterior se produzca en tiempo extraordinario de prestación obligatoria la compensación será lo estipulado en el artículo 20 del presente Convenio.

Cuando el trabajo previsto en este artículo se realice en domingos o festivos no estando planificado en la planificación mensual se retribuirán las horas según lo dispuesto en el artículo 20 del presente.

Las personas trabajadoras en situación de embarazo y/o reducción de jornada por guarda legal están exentos de realizar una jornada superior a la planificada en su calendario laboral.

Artículo 22. Vacaciones.

1. Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio disfrutarán por cada año completo de servicio de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

Aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal.

2. Las vacaciones se disfrutarán a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, garantizando salvo acuerdo en contrario con el trabajador, al menos el disfrute de veintiún días ininterrumpidos entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, y diez días fuera de dicho periodo, salvo en aquellos centros situados en zonas de interés turístico declarado en los que se organizarán en un período de quince días ininterrumpidos entre junio y septiembre.

A partir del año 2024, el periodo de veintiún días ininterrumpidos establecido en el párrafo anterior (periodo de verano) se planificará por la Dirección de la empresa por turnos comprendidos desde la semana del mes de junio que comprenda el día 21 de junio, finalizando la semana del 15 de septiembre de cada año, y diez días fuera de dicho periodo (periodo de invierno), salvo en aquellos centros situados en zonas de interés turístico declarado en los que se organizarán en un período de quince días ininterrumpidos entre junio y septiembre, y en todo caso sin perjuicio del posible acuerdo de la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras en tales centros de trabajo para acogerse al sistema general de 21 días de vacaciones de verano anteriormente previsto.

Las vacaciones comenzarán inmediatamente después de la libranza de cada trabajador.

3. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48.4 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período 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, la persona trabajadora 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.

Bolsa vacacional: Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio u organización del trabajo no puedan disfrutar del periodo mínimo de vacaciones establecido dentro del periodo de verano, percibirán una bolsa vacacional cuya cuantía se fija en quince euros por cada día no disfrutado en dicho periodo.

No corresponderá abono de bolsa vacacional en ninguno de los supuestos de modificación de fechas de vacaciones previstos en el párrafo anterior ni en el caso de solicitud de la persona trabajadora de disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las fijadas en este artículo.

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio, o registro como pareja de hecho, no pudiendo acumularse ambos permisos. La fecha del matrimonio o registro de pareja de hecho debe estar incluida en los diecisiete días de licencia, salvo que se realice en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable, siendo su cómputo en días naturales.

b) Tres días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días hábiles.

Cuando la persona trabajadora tenga a los parientes referidos en este párrafo domiciliados en el extranjero podrá acumular estos días de licencia a las vacaciones planificadas.

c) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

d) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de las personas trabajadoras, cuando estas cursen estudios de carácter oficial y académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

e) Un día natural por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, coincidente con el hecho causante.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultorio médico acompañando a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

h) Por el tiempo necesario para acudir al médico previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

i) Hasta cuatro días o su equivalente en horas para la realización de los trámites de adopción o acogimiento.

Todos los permisos se concederán igualmente a parejas de hecho legalmente reconocidas.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 25. *Salario base de Grupo. Incrementos.*

El salario base de Grupo anual establecido en el presente Convenio colectivo se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 20 del presente Convenio colectivo.

El salario base de Grupo hora, incluye el pago de vacaciones y la retribución de las pagas extraordinarias, determinándose, dividiendo la retribución anual del Convenio por el número de horas anuales previsto en el artículo 20.

El salario base de grupo operará como retribución mínima garantizada, no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este Convenio para determinados tipos de contrato.

Incremento salarial 2021-2025.

Los salarios base de grupo contemplados en el presente convenio colectivo y el complemento personal de salario base (CPSB) se incrementarán con fecha de efectos del 01 de enero de cada año.

Año 2021. Las tablas salariales vigentes para el año 2021 se recogen en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

Año 2022. Las tablas salariales vigentes para el año 2022 se recogen en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

Año 2023. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 7,3 %, sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario Base de Grupo Primark año/euros	Salario Base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	15.753,91	8,90
Grupo I.	18.187,45	10,28
Grupo II.	20.492,91	11,58
Grupo III.	23.054,51	13,03

Año 2024. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 5,50 %, sobre el Salario Base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario Base de Grupo Primark año/euros	Salario Base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	16.620,38	9,39
Grupo I.	19.187,76	10,84
Grupo II.	21.620,02	12,21
Grupo III.	24.322,51	13,74

Año 2025. Con efectos 1 de enero se acuerda el incremento del 5,2 %, sobre el Salario Base de Grupo vigente a 31 de diciembre del año anterior, resultando:

Grupo profesional	Salario Base de Grupo Primark año/euros	Salario Base de Grupo Primark hora/euros
Grupo 0.	17.484,64	9,88
Grupo I.	20.185,52	11,40
Grupo II.	22.744,26	12,85
Grupo III.	25.587,28	14,46

El Salario Base de Primark, se establece como retribución mínima indisponible, e incluirá los incrementos de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio Colectivo.

Artículo 26. Complemento personal de antigüedad.

Las personas trabajadoras a partir del 01 de enero de 2023, tendrán derecho al abono del concepto complemento personal de antigüedad, conforme a lo dispuesto en el presente artículo y la disposición adicional quinta.

Los importes de aplicación para todos los grupos profesionales se establecen en la siguiente tabla:

	Año - Euros	Hora - Euros
Primer cuatrienio.	255,79	0,14451
Segundo cuatrienio.	225,98	0,12767
Tercer cuatrienio.	201,94	0,11409
Cuarto cuatrienio y sucesivos.	192,32	0,10866

El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, prorrateándose en doce mensualidades.

Los valores de los cuatrienios previstos en la tabla anterior permanecerán invariables en la cuantía durante la vigencia del convenio colectivo.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio colectivo se entienden salvo disposición expresa recogida en el presente convenio colectivo, distribuidas en quince pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

No obstante, las personas trabajadoras contratadas con anterioridad al 30 de junio de 2021, que vinieran percibiendo su salario distribuido en quince pagas, tendrán derecho a mantener dicha distribución como derecho individual, e igualmente, para dichas personas trabajadoras, en caso de reincorporación de excedencia, todo ello salvo que por acuerdo escrito individual con la persona trabajadora se acuerde el prorrateo de las tres pagas extraordinarias, conforme a las condiciones que se fijen por la dirección de la Empresa.

El abono de las pagas extraordinarias en el caso de que no se prorrateara ninguna de ellas se realizará en las siguientes fechas: Paga de verano en el mes de julio, paga de invierno en el mes de diciembre, paga de primavera en el mes de marzo. Las fechas de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes: Paga de verano, del 1 de julio al 30 de junio; Paga de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre; paga de primavera, del 1 de marzo al 28 de febrero.

Artículo 28. *Nocturnidad. Trabajo en domingos y/o festivos.*

I. El trabajo nocturno será el que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Se retribuirá la nocturnidad con el Plus Nocturnidad calculado sobre el valor hora ordinaria incrementado en un 25 %, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

II. El trabajo efectivo en domingo o festivo de apertura comercial, siempre y cuando el empleado preste servicios durante más de tres días de trabajo a la semana en cómputo anual, se retribuirá a razón de 40 euros brutos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado. Las personas trabajadoras que presten servicios bajo este sistema en un número inferior a seis horas diarias de prestación efectiva percibirán la cuantía anteriormente señalada, en función de las horas efectivamente realizadas en domingo y/o festivo, es decir a prorrata.

Cuando las horas efectivamente trabajadas en domingo y/o festivos correspondan a dos jornadas distintas, se abonará igualmente a prorrata, sin que en ningún caso pueda superarse el importe máximo de 40 euros fijado en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 30. *Excedencias: Conciliación de la vida laboral y familiar.*

I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

IV. En los casos contemplados en los apartados I y II de este apartado, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

V. La excedencia contemplada en el presente artículo podrá, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del TRLET, disfrutarse de forma fraccionada.

VI. Excedencia especial por hospitalización, necesidad de atención domiciliaria, o discapacidad, de familiares de primer grado por consanguinidad de la persona trabajadora. En tales supuestos las personas trabajadoras podrán acceder a una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, debiendo preavisar al menos con quince días de antelación, salvo imposibilidad acreditada. El derecho al ejercicio de una segunda excedencia por tales causas se somete a mutuo acuerdo con la dirección de la empresa.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves o muy graves:

A) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad superior a cinco minutos en la incorporación al trabajo en un período de treinta días, siempre que de dichos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave 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.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

6. El incumplimiento de las normas de uniformidad.

B) Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un período de treinta días o aquella falta de puntualidad de la que se deriven perjuicios o trastornos para el trabajo considerándose como tal la que provoque un retraso en el inicio del servicio.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.

3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o incumplimiento de los procedimientos establecidos. Si implicase

quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se pudiera derivar perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. Tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de tres meses y habiendo mediado comunicación escrita.

6. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia de público o que trascienda a este.

7. Tolerar a las personas trabajadoras subordinadas que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

C) Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia de las personas trabajadoras en la empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física de la persona trabajadora o de otras personas.

15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

16. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

17. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las normas y controles establecidos por la empresa con el fin de evitar la comisión de delitos de los que pudiera derivarse responsabilidad penal para la empresa.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

19. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otra persona utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.

20. La publicación o difusión de comentarios vejatorios o contrarios a la dignidad de las personas o derechos fundamentales realizados por los empleados en medios o redes sociales, cuando se identifiquen como empleados de Primark o utilizando el nombre de la compañía.

Sanciones: Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral de aplicación.

Graduación de sanciones: Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las que se detallan a continuación:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y/o despido.

Prescripción: Las faltas prescribirán de conformidad con lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 36. *Sin contenido.*

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Artículo 39. *Órganos de representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

I. Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, en los términos establecidos por la normativa legal.

II. Dada la importancia que las partes conceden a toda la normativa derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, en especial, al desarrollo de la misma en el seno de la empresa, cuantas cuestiones se deriven de dicha normativa y sean de aplicación general en la compañía serán tratadas en el seno del Comité Intercentros de Seguridad y Salud al amparo de lo previsto en el artículo 38.3 de la LPRL. La composición del comité intercentros de seguridad y salud será paritaria, compuesta por 7 miembros de la Dirección de la Empresa y 7 miembros por la representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo

con los resultados electorales de los Sindicatos en la Empresa. Para la distribución de puestos entre los Sindicatos se aplicarán las reglas previstas para el Comité Intercentros en el presente Convenio, y lo establecido en el reglamento interno de funcionamiento.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud tendrá atribuidas funciones de información, participación y consulta en temas generales de prevención de riesgos laborales que afecten a las personas trabajadoras a nivel de Empresa.

En lo no previsto en el reglamento de funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud será de aplicación las previsiones del presente Convenio, así como la normativa legal de aplicación.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 42. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité Intercentros estará formado por 13 miembros por la parte social, siendo designados de entre los componentes de los distintos comités de centros o delegados/as de personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad entre los Sindicatos presentes, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

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.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 28, 64, 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, y en todos los procedimientos o tramites de emisión de informes, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

Así mismo el Comité Intercentros de forma específica asume las competencias de negociación del Plan de Igualdad en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020.

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 las personas trabajadoras.

Disposición adicional cuarta. *Plan de Igualdad y Procedimiento de tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.*

El Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo es objeto de negociación dentro del Plan de Igualdad de Primark Tiendas SLU.

Disposición adicional quinta. *Artículos 84 y 86 del Estatuto de los Trabajadores.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo de empresa, como sujetos legitimados conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la actividad mercantil de la sociedad y lo dispuesto en el artículo 3, apartado 3.3, del Convenio estatal de Grandes Almacenes, fijan el citado marco sectorial estatal como de referencia a los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en aquellas otras cuestiones en las que la Ley remite a la regulación por Convenio Sectorial siempre que se produzca una remisión expresa en el presente convenio colectivo, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 84.1 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se acuerda:

1. Sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de empresa acuerdan la aplicación el sistema de clasificación y promoción profesional previsto en el presente Convenio Colectivo, siendo el mismo una adaptación del sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo Sectorial de referencia, conforme a la facultad prevista en el artículo 84.2 letra C del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo señalado, se establece para aquellas materias en las que expresamente el presente Convenio Colectivo pueda referirse al marco colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes la siguiente tabla de equivalencias

Clasificación Profesional Primark	Clasificación Profesional GGAA
Grupo 0.	Grupo Personal Base.
Grupo 1.	Grupo Profesionales.
Grupo 2.	Grupo Coordinación.
Grupo 3.	Grupo Mandos.

2. Modalidades contractuales.

Con relación a las modalidades contractuales será de aplicación en lo no previsto en el presente Convenio de Empresa la regulación del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes en aquellas cuestiones en las que la Ley remite a la regulación por Convenio Sectorial, y se haya hecho referencia expresa en el presente convenio colectivo a tal marco sectorial, siempre que no contradiga lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo.

La jornada anual máxima de vigencia será la prevista en el artículo 20 del presente convenio colectivo, respetando la jornada máxima convencional del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

En cuanto a la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones se estará a las previsiones establecidas en el presente convenio colectivo, conforme a la facultad prevista en el artículo 84.2, letra B, del Estatuto de los Trabajadores.

4. Estructura Salarial. Incrementos.

Las condiciones retributivas acordadas en el presente Convenio Colectivo conforman un cuerpo normativo propio dentro del ámbito de Primark, de tal modo que no será de aplicación a las personas trabajadoras el sistema retributivo regulado (o que se pueda regular en el futuro) del Convenio sectorial de referencia.

No obstante, lo anterior, cuando las condiciones retributivas pactadas, en cómputo global y anual, se encuentren por debajo del Convenio Colectivo Sectorial estatal de Grandes Almacenes, se aplicarán los importes totales anuales de este último por Grupo Profesional, creando al efecto un nuevo concepto salarial denominado "diferencia convenio", pero respetando el sistema retributivo de empresa pactado en el presente Convenio Colectivo.

En este sentido, y dando cumplimiento a lo señalado con anterioridad, con efectos de 1 de enero del 2023, se establece el siguiente sistema retributivo:

– Salario Base de Grupo Primark. La retribución establecida para cada año en el presente convenio colectivo, engloba el salario base de tablas del convenio sectorial de referencia para el correspondiente año, así como los complementos salariales variables pactados (art. 25.2 y 25.3 del convenio sectorial estatal), siempre que en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las cuantías que correspondan abonar de conformidad con el convenio colectivo de grandes almacenes. A los efectos de alcanzar el mismo se incluirá el Complemento Personal de salario base que vinieran percibiendo, en su caso, las personas trabajadoras.

– Complemento Personal de Salario Base. Se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del I Convenio Colectivo de Primark Tiendas SLU (BOE de 12 de julio de 2010).

– Antigüedad. El complemento personal de antigüedad previsto en el artículo 26 del presente convenio colectivo, comenzará a abonarse a partir del 01 de enero de 2023 a las personas trabajadoras en alta en la empresa a fecha de firma del presente convenio (23 de marzo de 2023), de acuerdo con los siguientes criterios:

- Fecha de cálculo de los cuatrienios devengados individualmente por las personas trabajadoras: Se tomará como fecha de cálculo de la antigüedad que corresponda a la persona trabajadora la correspondiente a la fecha de alta que figure en la nómina, salvo que tal fecha sea anterior al 12 de julio de 2010, en cuyo caso se tendrá en cuenta a efectos del inicio de la fecha de cómputo de los cuatrienios esta última.

- Pago de la antigüedad: una vez calculados de conformidad con lo previsto en el epígrafe anterior los cuatrienios generados por la persona trabajadora, las cuantías que correspondan por tal concepto conforme a las tablas establecidas en el artículo 26, en proporción a la jornada definitiva anual contratada de la persona trabajadora a fecha de firma de la modificación del presente Convenio Colectivo (23 de marzo de 2023), se abonarán ex novo con efectos del 1 de enero de 2023, en doce mensualidades.

- Los cuatrienios que se perfeccionen a partir de la fecha de firma de la modificación del presente Convenio Colectivo (23 de marzo de 2023) serán abonados en proporción a la jornada definitiva anual contratada de la persona trabajadora a fecha de perfeccionamiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

– CPP10 (Complemento Personal Primark 10), se mantendrá como concepto salarial, manteniendo el carácter de no compensable y no absorbible, no siendo revalorizable (12 mensualidades).

– CPP11 (Complemento Personal Primark 11). Se integrará por el importe anual, prorrateado en doce mensualidades, que vinieran percibiendo las personas trabajadoras a fecha 31 de marzo de 2023 por el concepto Descuento de Empleado. A partir de tal fecha, 1 de abril de 2023, no se abonará ningún importe por tal concepto. El Complemento Personal Primark 11, se mantendrá como concepto salarial, manteniendo el carácter de no compensable y no absorbible, no siendo revalorizable.

La empresa dispondrá de hasta dos meses a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, para la regularización de los conceptos salariales y abono de los atrasos correspondientes al ejercicio 2023.

Disposición transitoria primera.

Con efectos del 1 de enero de 2026, las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán voluntariamente ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 30 por ciento del promedio de horas complementarias que hayan efectuado durante tres años consecutivos completos desde el 1 de enero de 2023.

Disposición transitoria segunda.

Las ampliaciones definitivas de jornada que se publiquen desde la fecha de modificación del presente Convenio Colectivo (23 de marzo de 2023) deberán tener una jornada mínima de 25 horas de promedio a la semana en cómputo anual cuando la prestación sea de cinco días de promedio semanal en cómputo anual (1.120 horas anuales).

Disposición transitoria tercera.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa para la cobertura de las vacantes indefinidas utilizará como fórmulas preferentes, no excluyentes, ampliaciones indefinidas de jornada, novaciones contractuales, etc., con distribución regular o no de la jornada, pudiendo en su caso ampliarse la franja contratada a nueve horas diarias y teniendo preferencia para la cobertura de las vacantes las personas trabajadoras contratadas de conformidad con lo establecido en el artículo 12.1 del presente convenio.

Disposición transitoria cuarta. *Vacaciones 2023.*

Las vacaciones del año 2023 actualmente aprobadas a la fecha de firma del presente convenio no se modificarán, salvo acuerdo con la persona trabajadora.

Disposición transitoria quinta.

Los domingos y festivos efectivamente trabajados desde el 1 de abril de 2023 se retribuirán conforme a lo establecido en el artículo 28 del presente convenio colectivo.

Con anterioridad a tal fecha, conforme a lo dispuesto en el citado artículo, el trabajo efectivo en domingo o festivo de apertura comercial, siempre y cuando el empleado preste servicios durante más de tres días de trabajo a la semana en cómputo anual, se retribuirá a razón de 20 euros brutos por cada domingo o festivo efectivamente trabajado.

Disposición final primera.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en Primark Tiendas, SLU, en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

ANEXO 1

Año 2021

A) Tablas con vigencia desde el 1 de enero de 2021:

Grupo profesional	Salario base año/€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.500,50	8,19
Grupo I.	16.740,42	9,46
Grupo II.	18.862,45	10,66
Grupo III.	21.220,25	11,99

B) Tablas con vigencia desde el 1 de octubre de 2021:

Grupo profesional	Salario base año/€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.536,75	8,21
Grupo I.	16.782,27	9,48
Grupo II.	18.909,61	10,68
Grupo III.	21.273,30	12,02

Año 2022

Tablas con vigencia 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022:

Grupo profesional	Salario base año /€	Salario base hora/€
Grupo 0.	14.682,12	8,29
Grupo I.	16.950,09	9,58
Grupo II.	19.098,70	10,79
Grupo III.	21.486,03	12,14»

**ACTA DE LA REUNIÓN DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA
PARA LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PRIMARK TIENDAS, SLU**

22 de diciembre de 2022.

En Madrid, a 22 de diciembre de 2022, siendo las 11.00 horas se reúnen, previa convocatoria, la Dirección de la Empresa y en representación de las personas trabajadoras la representación legal de las personas trabajadores/as, junto con sus asesores/as, cuyos nombres al final se relacionan, con objeto de proceder a la constitución de la mesa de negociación para la modificación del Convenio Colectivo de Primark Tiendas SLU, de acuerdo con el orden del día fijado.

Abierta la sesión, se procede a aportar los datos de la representación legal de las personas trabajadoras según resultados de las actas electorales a fecha de la presente.

De conformidad con los resultados aportados, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 87.1 del ET, acuerdan la válida constitución de la Mesa Negociadora del Modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Primark Tiendas, SLU, con objeto de proceder a la adaptación de las modificaciones operadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la

disposición transitoria sexta 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; y artículo 86.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores; fijándose 13 miembros por cada parte.

De acuerdo con los datos de representación aportados se fija por la parte social la siguiente atribución de puestos en la comisión negociadora:

- RLPT por el Sindicato CCOO: Seis puestos.
- RLPT por el Sindicato FETICO: Cuatro puestos.
- RLPT por el Sindicato UGT: Dos puestos.
- RLPT por el Sindicato CGT: Un puesto.

La parte social conformada por los representantes legales de las personas trabajadoras por los Sindicatos CCOO, FETICO, UGT, y CGT, y la Dirección de la Empresa, se reconocen la capacidad y legitimación a los efectos de lo dispuesto en los artículos 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

1. La designación de los miembros titulares y suplentes de la Comisión Negociadora se realizará por cada representación, sin perjuicio de los cambios que se realicen por necesidades operativas.

A las sesiones de la Comisión podrán asistir por cada representación un asesor.

2. Se acuerda que las reuniones se celebren prioritariamente de forma presencial.

3. De las reuniones se levantará la correspondiente Acta que se firmará tras su lectura y aprobación por los asistentes, remitiéndose por medios telemáticos para su firma, acordándose la firma por un único miembro de las partes asistentes.

4. En principio las partes no consideran necesario el nombramiento de presidente por lo que se comprometen a auto moderarse en sus intervenciones respetando los turnos de palabra.

5. Una vez constituida en Comisión Negociadora, los reunidos acuerdan iniciar el proceso de negociación, fijándose el siguiente calendario inicial de reuniones de negociación:

12 de enero de 2023: 10:30 a 17:00 horas.

20 de enero de 2023: 10:30 a 17:00 horas.

26 de enero de 2023: 10:30 a 17:00 horas.

2 de febrero de 2023: 10:30 a 17:00 horas.

Y, sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, de la que se levanta la presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, se aprueba y firma en el lugar y fecha arriba indicados a 22 de diciembre de 2022.–Por la Representación de la Empresa PRIMARK, Juana Roderó, Leticia Andeyro y Enrique Galego.–Por la Representación de los Trabajadores, RLPT por el Sindicato CCOO, Rosario Carmona, Jorge Martínez, Elisabeth Martínez, Inmaculada Martínez, Estrella Arroyo, Nuria Sánchez y Ángeles Rodríguez (Asesora).–RLPT por el Sindicato FETICO, Carmen Navarro y Andrés Parra (Asesor).–RLPT por el Sindicato UGT, María José Mangado León, Esther García Gómez y José Luis Vila (Asesor).–RLPT por el Sindicato CGT, Esther Fernández y Jesús Fernando Reigosa (Asesor).–RLPT por el Sindicato ELA, Xandra Andrada.–RLPT por el Sindicato FASGA, Ruth Fernández (Asesora).–RLPT por el Sindicato OSTA, Diana Garcés, Ana María González e Irene Cuartero (Asesora).

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18467 *Resolución de 11 de agosto de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el tercer trimestre de 2023.*

El artículo 65 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 y Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, establece que, a los efectos de determinar la situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente Administración Autónoma, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas.

Para la confección del presente Catálogo, el Servicio Público de Empleo Estatal ha tenido en cuenta criterios técnicos acerca del impacto sobre el empleo de la inclusión de las ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, así como de los entrenadores y deportistas profesionales. Estos criterios se han establecido conjuntamente con las unidades de la Administración General del Estado, que por su ámbito de actividad tienen autoridad y conocimiento sobre las materias relacionadas con dichas ocupaciones.

La reciente reforma del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, constituye una oportunidad para mejorar el proceso de elaboración y el contenido del Catálogo en los próximos trimestres. A tal efecto, cobra especial relevancia la labor de los grupos de trabajo en el seno de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los que se tratará la determinación de la situación nacional de empleo.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

Así conforme a la competencia que el mencionado artículo 65 confiere al Servicio Público de Empleo Estatal, esta Dirección General ha elaborado el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, con vigencia para el tercer trimestre de 2023, habiendo sido consultada la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

En su virtud, dispongo:

La publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, incluyéndose su contenido en el anexo adjunto.

Madrid, 11 de agosto de 2023.—El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Gerardo Gutiérrez Ardoy.

ANEXO

Definitivo Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura

Tercer trimestre 2023

Código	Ocupación	Comunidad Autónoma/Provincia
3721.104.4	Deportistas profesionales.	Ocupaciones aprobadas por Acuerdo con la Secretaría de Estado para el Deporte, que aparecen en todas las provincias e islas.
3722.102.9	Entrenadores deportivos.	
3151.101.4	Frigoristas navales.	Ocupaciones aprobadas, a propuesta de la Administración General del Estado, en el sector de la Marina Mercante, que aparecen en todas las provincias costeras más Lleida y Madrid.
3151.102.5	Jefes de máquinas de buque mercante.	
3151.103.6	Maquinistas navales.	
3151.104.7	Mecánicos de litoral.	
3151.105.8	Mecánicos navales.	
3152.104.4	Pilotos de buques mercantes.	
3152.106.6	Sobrecargos de buques.	
3833.101.5	Oficiales radioelectrónicos de la marina mercante.	
5110.101.5	Cocineros de barco.	
5821.101.8	Auxiliares de buques de pasaje.	
5821.103.6	Camareros de barco.	
5821.104.5	Mayordomos de buque.	
8192.101.0	Caldereros (maestranzas).	
8192.102.1	Engrasadores de máquinas de barcos.	
8340.101.5	Bomberos de buques especializados.	
8340.102.6	Contra maestres de cubierta (excepto pesca).	
8340.103.7	Marineros de cubierta (excepto pesca).	
8340.104.8	Mozos de cubierta.	

Código	Ocupación	Comunidad Autónoma/Provincia
7132.101.3	Carpinteros de aluminio, metálico y pvc.	Ocupaciones para todas las provincias.
7132.102.4	Montadores de carpintería metálica, aluminio y pvc.	
7510.101.5	Instaladores electricistas de edificios y viviendas.	
7510.103.3	Instaladores electricistas, en general.	
8332.105.2	Conductores-operadores de grúa en camión.	
8332.106.3	Conductores-operadores de grúa fija, en general.	
8332.107.4	Conductores-operadores de grúa móvil.	

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

18468 *Resolución de 7 de agosto de 2023, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio con la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria, S.M.E., para instrumentar la gestión de un préstamo sin intereses al objeto de facilitar el acceso a la financiación de los sectores agroalimentario y pesquero.*

De acuerdo con lo establecido 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 el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria para instrumentar la gestión de un préstamo sin intereses al objeto de facilitar el acceso a la financiación de los sectores agroalimentario y pesquero que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 7 de agosto de 2023.–El Subsecretario de Agricultura, Pesca y Alimentación, Ernesto Abati García-Manso.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria para instrumentar la gestión de un préstamo sin intereses al objeto de facilitar el acceso a la financiación de los sectores agroalimentario y pesquero

En Madrid, a 21 de julio de 2023.

REUNIDOS

De una parte, don Ernesto Abati García-Manso, Subsecretario de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 961/2021, de 2 de noviembre, por el que se dispone su nombramiento, en nombre y representación del citado Departamento, conforme a las atribuciones delegadas en la Orden APA/21/2019, de 10 de enero, de fijación de límites para administrar ciertos gastos y de delegación de competencias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, apartado segundo, capítulo II, epígrafe 1.

De otra parte, don Pablo Pombo González, Presidente de la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria, S.M.E, en virtud del nombramiento realizado por la Junta General de Accionistas y por el Consejo de Administración de la sociedad en su reunión celebrada el 6 de mayo de 2020, con domicilio en la calle Jorge Juan 19 de Madrid, en representación de la misma, haciendo uso de los poderes conferidos mediante escritura de fecha 18 de mayo de 2020, ante el notario don Manuel Soler Lluch, con el número 705 de su protocolo.

Ambas partes se reconocen competencia y capacidad para formalizar el presente convenio y

EXPONEN

Primero.

Que entre las funciones que corresponde ejercer al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), conforme al artículo 10.2.e) del Real Decreto 430/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del MAPA, y por el que se

modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, corresponde a la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación la función de coordinación y el análisis para la implantación de medidas ante situaciones excepcionales en los sectores agroalimentarios que impliquen la necesidad de establecer actuaciones de carácter financiero, laboral o fiscal, siendo esta competencia ejercida por la Subdirección General de Análisis, Coordinación y Estadística.

Segundo.

Que la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria (SAECA), de conformidad con el artículo 2 de sus Estatutos, tiene por objeto la prestación de avales y fianzas para garantizar ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada, las operaciones de crédito correspondientes a los sectores agrario, forestal, pesquero y agroalimentario y, en general, para todas aquellas actividades que redunden directa o indirectamente en la mejora del medio rural.

El objeto social expresado ejercido por la Sociedad desde el momento de su constitución, el 24 de marzo de 1988, le ha reportado una gran experiencia y especialización en el ámbito de la cobertura de garantía a los empresarios del sector en operaciones de crédito para el desarrollo de sus actividades.

SAECA, bajo la tutela y como instrumento financiero del MAPA, tiene la misión de facilitar el acceso a la financiación mediante el otorgamiento de garantía, en las mejores condiciones, para favorecer la estabilidad, el desarrollo y mejora del medio rural y pesquero apoyando de manera especial al pequeño y mediano empresario, así como a las entidades asociativas agrarias. La cobertura de garantía de SAECA supone una oferta de valor muy importante pues da cobertura hasta un 100 % de la operación y mitiga las necesidades de recursos propios y provisiones a las Entidades Financieras (EEFF). SAECA en el desarrollo de su actividad establece convenios, en condiciones preferentes, con las Entidades Financieras (EEFF) para establecer el marco de la relación con las mismas.

Que SAECA aplica unos límites a los créditos objeto su aval de 400.000 euros en el caso de las personas físicas y 600.000 en el caso de las personas jurídicas, y que estos límites son insuficientes para determinados operadores del sector agroalimentario, tales como las comunidades de regantes o determinadas industrias agroalimentarias, por lo que es oportuno establecer herramientas, como la que se instrumenta en este convenio, para que SAECA pueda avalar créditos por importes superiores para ese tipo de operadores.

Tercero.

Que las empresas del sector agroalimentario y pesquero tienen que acceder a financiación privada para financiar inversiones y circulante encontrando dificultades para el acceso a las mismas, precisamente en la cobertura de garantía, limitando la creación de empresas y empleo, así como su capacidad de crecimiento, modernización, mejora, innovación, sostenibilidad y digitalización.

Uno de los problemas más importantes con los que se encuentran estas empresas para acceder a la financiación es que por diferentes razones les es difícil aportar las coberturas de garantía exigibles por el sistema financiero, aunque puedan tener capacidad de reembolso suficiente, por lo que es necesario aportar otras coberturas de garantía mediante esquemas de garantía, como SAECA.

Con objeto de evitar superar el límite de riesgo asumible en base al Préstamo instrumentado en el presente convenio procede establecer un límite máximo de capital garantizado a partir de cuya superación se suspenda el reafianzamiento, sin perjuicio de que pueda reanudarse su actividad cuando los posibles recobros de morosos y fallidos liberen crédito suficiente para retomar la actividad o se amplíe el importe del préstamo mediante acuerdo entre las partes.

Cuarto.

Que la disposición adicional quincuagésima primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prevé, una línea de financiación para créditos a personas físicas y jurídicas del sector agroalimentario y pesquero mediante el reafianzamiento de los avales otorgados por SAECA, con objeto de facilitar su acceso al crédito.

A tal fin, se prevé que SAECA recibirá en el ejercicio 2023 del MAPA un préstamo a largo plazo sin intereses de hasta 25 millones de euros. El importe del préstamo tendrá como único objetivo el recurso financiero para que pueda atender las necesidades de las unidades productivas del sector agroalimentario y pesquero a través de un reafianzamiento de los avales otorgados frente a las entidades prestatarias por parte de SAECA.

Mediante el presente convenio entre el MAPA y SAECA se establecen, en cumplimiento de lo previsto en la referida Ley, las condiciones del préstamo, de su libramiento efectivo y de su reembolso. Los posibles morosos y fallidos que se generen por la aplicación de esta línea reducirán, en los porcentajes y condiciones establecidos en este convenio, la cuantía que SAECA deberá devolver al final del plazo de vigencia.

La línea de financiación objeto de reafianzamiento estará sujeta a un límite máximo de 250 millones de euros de capital garantizado por el préstamo. Estos 250 millones de euros se corresponden al crédito reafianzado por SAECA con las condiciones de máximos previstas y suponiendo que la totalidad de las mismas se reafianza a un 80 %, siendo conscientes de que este es un límite máximo. Es decir, el límite de las líneas global reafianzadas mediante este mecanismo, sería de 312,5 millones de euros de riesgo vivo si se reafianzaran con este préstamo todas las operaciones al 80 %.

Para el cálculo del límite máximo de crédito reafianzado asumido con el préstamo del MAPA, se ha tenido en cuenta el escenario, que en estos se considera más desfavorable; esto es, se ha supuesto una hipótesis de un 10 % de índice de fallidos. Para ello se ha tenido en cuenta que, el índice de fallidos con morosos a diciembre de 2022 de SAECA fue de 0,90 % (saldo morosos más saldo fallido sobre el riesgo vencido + riesgo cancelado). Este límite permite asegurar el total del capital reafianzado hasta un 10 % de fallidos (25 millones de euros), lo que garantiza la suficiente dotación del préstamo. El importe de las operaciones que no resultase reafianzado por el préstamo podrá ser reafianzado por SAECA, pero en ningún caso en base al préstamo.

Quinto.

Que el presente convenio se suscribe conforme a lo previsto en la citada disposición adicional quincuagésima primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y en el artículo 47.2.b) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, al encuadrarse en la categoría de convenios intradministrativos firmados entre organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de una misma Administración Pública.

Sexto.

Que las garantías concedidas al amparo del presente convenio se destinan exclusivamente a pymes, y que cumplen con las condiciones de uso de primas únicas en regímenes de garantía para pyme establecida en el punto 3.5 de la Comunicación de la Comisión relativa a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales otorgadas en forma de garantía.

En virtud de lo expuesto, ambas partes, acuerdan suscribir el presente convenio, que se registrará de acuerdo con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto.*

El presente convenio tiene por objeto articular las condiciones del préstamo a veinte años del MAPA a SAECA por un importe máximo de 25 millones de euros («El Préstamo»), previsto en la disposición adicional quincuagésima primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, destinada a favorecer la financiación a personas físicas y jurídicas de los sectores agroalimentario y pesquero mediante el reafianzamiento de los avales otorgados por SAECA, con objeto de facilitar su acceso al crédito.

El reafianzamiento se dirigirá a facilitar las condiciones de acceso a la financiación para inversiones y circulante con objeto de favorecer el acceso a la financiación a personas físicas y jurídicas del sector agroalimentario y pesquero.

El presente convenio determinará también las condiciones que deban regir en las operaciones de SAECA con los terceros, así como el límite de riesgo que podrá asumir esta línea de financiación para cada préstamo.

Segunda. *El préstamo.*

1. Para la aplicación de la línea de financiación prevista en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, SAECA recibirá en el ejercicio 2023 desde el MAPA, a través de la Subdirección General de Análisis, Coordinación y Estadística (SGACE), un préstamo a veinte años sin intereses de hasta de 25 millones de euros, con cargo a la aplicación presupuestaria 21.01.411M.821.04.

2. La aportación del préstamo tendrá como único objetivo el apoyo financiero a los sectores agroalimentario y pesquero a través de un reafianzamiento parcial de principal e intereses corrientes de los avales otorgados por SAECA a los beneficiarios en las operaciones de crédito con las entidades prestamistas mediante los convenios suscritos con las mismas.

3. El importe del préstamo se ingresará en la cuenta que designe SAECA a tal efecto, en un único desembolso, con cargo al ejercicio presupuestario 2023. Dicha cuenta no podrá utilizarse para otros fines que el libramiento del Préstamo instrumentado en el presente convenio, según lo dispuesto en el apartado 4.

4. El libramiento de los préstamos (importes reafianzados por el MAPA), desde la cuenta mencionada en el punto anterior, se producirá previa resolución del Subsecretario de Agricultura Pesca y Alimentación. Esta resolución se llevará a cabo previa certificación de SAECA del listado de operaciones garantizado en base al préstamo, incluyendo su importe y la adecuación de esas operaciones a todos los condicionantes instrumentados en el presente convenio y previo informe de la Comisión de Seguimiento establecida en la cláusula decimosexta del presente convenio, que se reunirá a tal efecto al menos semestralmente.

5. Transcurridos los veinte años de vigencia del préstamo, el mismo se reintegrará en el Tesoro Público deducido el importe de los posibles morosos y fallidos que se generen por aplicación de esta línea.

6. El límite del importe de todos los gastos, de cualquier naturaleza, que se produzcan por el reafianzamiento asumido por el préstamo de todas las operaciones de SAECA en el marco de este convenio no podrá ser superior a veinticinco millones de euros (25.000.000 de euros).

7. En el caso de que se produzcan nuevas aportaciones al préstamo por parte del MAPA, las mismas se articularán conforme a lo establecido en la normativa aplicable o en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Tercera. Compatibilidad con la normativa comunitaria en materia de ayudas de Estado.

Hasta que la Comisión tome una decisión en el sentido de que no hay ausencia de ayudas en el régimen de garantías previsto en el presente convenio, SAECA, o en el caso de que la Comisión Europea considere que existen ayudas de estado, la línea de acceso a la financiación establecida en el presente convenio se ajustará a lo previsto en el Reglamento (UE) n.º 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola, en el Reglamento (UE) n.º 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis y en el Reglamento (UE) n.º 717/2014 de la Comisión, de 27 de junio de 2014, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector de la pesca y de la acuicultura.

Cuarta. Avaluos susceptibles de reafianzamiento.

1. La línea de financiación, que es objeto de reafianzamiento, ascenderá a un límite máximo de 250 millones de euros de capital garantizado siempre y cuando no se alcance el límite máximo de gastos de cualquier naturaleza relacionados con la morosidad, falencia y provisión del riesgo cubierto por los 25 millones del préstamo en cuyo caso se suspenderá el reafianzamiento hasta que los posibles recobros de morosos y fallidos liberen crédito suficiente para retomar la actividad o se amplíe el importe del préstamo mediante acuerdo entre las partes.

2. La línea de avales de SAECA será abierta, pudiendo utilizarse desde la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado» hasta la utilización total del Préstamo o en su defecto hasta los límites establecidos en la cláusula quinta.

3. Los avales objeto de reafianzamiento a través de este convenio, realizados por SAECA, se dirigen a las personas físicas y jurídicas de los sectores agroalimentario y pesquero, que lo soliciten y reúnan los requisitos exigidos. Se aplicarán a los mismos los límites de importe y plazos autorizados por la junta de accionistas y/o el Consejo de administración de SAECA para sus diferentes líneas, y en general todo aquello que recoja el Manual análisis y cobertura operaciones de garantía de SAECA, que se encuentra publicado en su página web (<https://saeca.es/>). SAECA elevará a su Consejo de administración la aplicación del artículo 66 a las operaciones reafianzadas por el préstamo del MAPA. Serán de aplicación los convenios que SAECA tiene suscritos con las entidades financieras.

4. El coste de los avales será asumido por los avalados y ascenderá al 0,5 % del importe avalado en concepto de comisión de estudio y el 1,25 % del riesgo vivo con carácter anual en concepto de comisión de aval.

5. El aval se gestionará a través de los circuitos establecidos por SAECA al efecto, encargándose la sociedad de la tramitación, el análisis, considerando el correspondiente reafianzamiento, formalización del aval, así como el seguimiento de este hasta su total liquidación.

6. SAECA supervisará en la solicitud de financiación presentada la existencia de toda la documentación requerida y analizará la operación de aval con carácter previo a su aprobación.

7. SAECA será el único responsable frente a terceros de cada una de las operaciones por las que presta su garantía.

Quinta. Reafianzamiento. Límites.

1. El Préstamo, previo análisis y concesión, asumirá la cobertura del riesgo, de la parte reafianzada por el mismo, de las operaciones de esta línea.

2. Las provisiones genéricas correspondientes al riesgo vivo reafianzado por el préstamo se imputarán directamente al mismo.

3. El reafianzamiento en cada operación será autorizado por la SGACE a propuesta de SAECA y previa certificación de ésta de que la operación cumple las condiciones para el reafianzamiento establecidas en el presente convenio. SAECA evaluará los requisitos del solicitante y de la operación, de acuerdo a la información solicitada a aquél y recabada de acuerdo al cumplimiento del presente convenio y los manuales de SAECA.

4. El riesgo asumido con cargo al Préstamo en cada operación garantizada por SAECA, es decir, el reafianzamiento, será como máximo el 80 % del importe del aval.

5. El préstamo, dentro de los límites establecidos en el presente convenio, cubrirá como máximo las operaciones que se formalicen durante los veinte años de periodo de vida del préstamo. El plazo máximo por operación que se podrá reafianzar será de diez años por lo que a partir del año 11 de vida del préstamo los plazos del reafianzamiento se irán ajustando a los plazos de vida del préstamo con el fin de que todos los préstamos reafianzados hayan vencido como muy tarde el 31 de agosto de 2043 fecha en la que vence el periodo de vigencia de veinte años del préstamo previsto en la disposición adicional quincuagésima primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

6. La vigencia del reafianzamiento también finalizará una vez extinguida la obligación garantizada por la operación de garantía y realizada la consiguiente cancelación del riesgo reafianzado por parte de SAECA.

Sexta. Requisitos de los beneficiarios del reafianzamiento.

1. Podrán acogerse a esta línea de financiación las siguientes entidades que suscriban avales con SAECA en el marco de préstamos con entidades financieras avalados por dicha entidad:

- a) Las cooperativas agroalimentarias de primer y ulterior grado.
- b) Las pymes encuadradas en las divisiones C10 y C11 de la Clasificación Económica de Actividades Económicas (CNAE 2009), que suscriban avales con SAECA en el marco de préstamos con entidades financieras avalados por dicha entidad.
- c) Los operadores económicos encuadrados en las divisiones G4611, G462 y G463 de la Clasificación Económica de Actividades Económicas (CNAE 2009), que suscriban avales con SAECA en el marco de préstamos con entidades financieras avalados por dicha entidad y que desarrollen su actividad en el ámbito agroalimentario.
- d) Los operadores económicos encuadrados en las divisiones A311, A32 de la Clasificación Económica de Actividades Económicas (CNAE 2009), que suscriban avales con SAECA en el marco de préstamos con entidades financieras avalados por dicha entidad.
- e) Los armadores o propietarios de buques pesqueros de la lista tercera del Registro de Buques y Empresas Navieras que estén dados de alta en el Registro General de la Flota Pesquera y en posesión de la licencia de pesca en vigor al inicio del periodo de referencia.
- f) Las entidades asociativas pesqueras.
- g) Las Comunidades de Regantes, constituidas de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV del Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Aguas.
- h) Las organizaciones de productores en los sectores de los productos agrarios y de los productos de la pesca y la acuicultura que resulten reconocidas en base a sus respectivas normas por las que se regulan su reconocimiento y funcionamiento.
- i) Asociaciones de Defensa Sanitaria de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 842/2011, de 17 de junio, por el que se establece la normativa básica de las agrupaciones de defensa sanitaria ganadera y se crea y regula el Registro nacional de las mismas.
- j) Agrupaciones para Tratamientos Integrados en Agricultura, de acuerdo con lo establecido en la normativa autonómica al respecto.

2. En los casos previstos en el apartado 1.a), si el titular de la explotación es una entidad asociativa, sus miembros podrán acogerse a esta línea de financiación cuando suscriban préstamos con entidades financieras avalados por SAECA, con el objeto de aportar el capital prestado a su entidad asociativa.

3. El importe mínimo del principal del préstamo solicitado por el beneficiario será de 100.000 euros. El importe máximo del principal del préstamo solicitado por el beneficiario será de 2.000.000 de euros.

Séptima. Información a presentar por los potenciales beneficiarios.

1. El solicitante deberá acompañar a la solicitud de la siguiente documentación:

a) En el caso de los titulares de las cooperativas agroalimentarias recogidas en los apartados 1.a) y del 1.g) al 1.j) de la cláusula sexta, la documentación que acredite cumplir los criterios para ser consideradas pyme.

b) En el caso de los titulares de las pymes agroalimentarias recogidas en los apartados 1.b) y 1.c) de la cláusula sexta, el documento acreditativo de estar incluida en una de las CNAE previstas en el citado apartado.

c) En el caso de los operadores económicos del sector pesquero recogidos en el apartado 1.d) de la cláusula sexta el documento acreditativo de ser titular de la entidad y de estar incluido en una de las CNAE previstas en el citado apartado.

d) En el caso de los operadores recogidos en el apartado 1.e) de la cláusula sexta:

i. Hoja de asiento de inscripción marítima actualizada del buque, completa, literal y certificada en todas sus páginas.

ii. Declaración responsable de que la hoja de asiento contiene la información actualizada y que el armador está dado de alta en el Instituto Social de la Marina (ISM), en el Registro General de la Flota Pesquera y en posesión de la licencia de pesca en vigor al inicio del periodo de referencia.

e) En el caso recogido en el apartado 1.f) de la cláusula sexta, relativo a las entidades asociativas pesqueras, documentación justificativa emitida por la autoridad competente en la que conste la fecha de reconocimiento de la entidad asociativa.

2. La presentación de la solicitud implica la potestad de SAECA de comprobar los datos de identidad del representante de la entidad o de la persona física, mediante consulta al Sistema de Verificación de Datos de Identidad previsto en el artículo único, apartado 3, del Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. No obstante, el interesado podrá denegar expresamente el consentimiento debiendo aportar entonces copia del DNI, NIF o pasaporte o documento equivalente en caso de extranjeros, de acuerdo con lo previsto en el citado artículo.

Octava. Procedimiento de autorización del reafianzamiento.

1. SAECA recabará del solicitante toda la información pertinente establecida en el presente convenio.

2. SAECA, una vez recabada toda la información que completa el expediente, realizará un análisis del riesgo de la operación.

3. SAECA, de acuerdo con la información recibida y el análisis del riesgo efectuado valorará cada expediente en su comité de operaciones. En caso de ser aprobadas, remitirá un listado individual de operaciones mediante el que certificará que cumplen las condiciones para el reafianzamiento establecidas en el presente convenio, así como el porcentaje de reafianzamiento que les corresponde para que el mismo sea aprobado por la SGACE. Una vez autorizado el reafianzamiento se formalizarán los avales correspondientes de la línea de financiación.

Novena. *Obligaciones de los beneficiarios.*

1. Los beneficiarios del reafianzamiento deberán dar cumplimiento a las obligaciones previstas en el presente convenio, y en particular:

a) Someterse a las actuaciones de comprobación y supervisión que efectúe el órgano competente y las de control financiero que corresponden a la Intervención General de la Administración del Estado y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas, al que facilitarán cuanta información les sea requerida.

b) Comunicar al órgano competente la obtención de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualquiera de las Administraciones o entes públicos o privados.

2. La autorización del reafianzamiento irá acompañada de la información pertinente y de las obligaciones que conlleva y en particular detallará, si procede, el modo en que se les dará cumplimiento.

Décima. *Información al MAPA.*

1. SAECA remitirá a la SGACE cada año y dentro del plazo de veinticinco días naturales a contar desde el último día de cada año natural la información referida al cierre del año anterior, que incluirá como mínimo la lista de beneficiarios hasta la fecha del informe, incluyendo para cada operación el capital garantizado, y las características del crédito en cuanto a plazos, interés, entidad financiera con la que se suscribe el crédito y localización a nivel de municipio.

2. La SGACE, una vez recibida la información citada en el apartado anterior, solicitará a SAECA las aclaraciones que, en su caso, necesite.

3. La SGACE podrá solicitar a SAECA información obrante en poder de la sociedad y relacionada con el préstamo con objeto de conocer la evolución de la herramienta y el impacto en el sector.

Undécima. *Comunicación, abono y recuperación de los importes impagados.*

1. Comunicación y abono de importes impagados.

En el caso de incumplimiento del prestatario que desemboque en un pago parcial o total de la operación, SAECA previo requerimiento de la entidad prestamista, procederá a su pago anotando y cargando al Préstamo de cada operación garantizada por SAECA los importes correspondientes al reafianzamiento de acuerdo con lo establecido en la cláusula quinta.

En estos casos, SAECA emprenderá las actuaciones que sean necesarias para recuperar el importe abonado a la entidad prestamista, así como los intereses de demora que correspondan y los gastos producidos en las actuaciones de recobro.

Cualquier pago o gasto que se produzca como consecuencia de las actuaciones de recobro ya sean de naturaleza judicial o extrajudicial serán cargadas al préstamo en la parte proporcional de reafianzamiento.

En caso de impago de una operación, y su posterior cargo al préstamo se procederá a:

1) Abonar por SAECA a la entidad de crédito o entidad garantizada el importe afianzado.

2) Utilizar el préstamo en el porcentaje del riesgo asumido por éste, de acuerdo con la cláusula quinta. Para ello, SAECA anotará el cargo del impago en la línea de reafianzamiento imputable al Préstamo.

En cualquier caso, dicho quebranto no podrá superar el tope máximo del 80 % de la operación afianzada más los gastos de cualquier naturaleza que se produzcan a consecuencia del mismo.

2. Recuperación de importes impagados.

Cuando transcurridos cuatro años desde el registro de la deuda por morosidad no se haya cobrado la misma o por declaración de insolvencia manifiesta se declararía la misma como fallida, dando la misma como incobrable.

SAECA acreditará documentalmente al MAPA (SGACE) las recuperaciones de morosos y fallidos realizadas y procederá al abono de los importes que correspondan a la línea de reafianzamiento.

Cuando se produzca un recobro de operaciones calificadas como morosas o fallidas, el MAPA participará con el porcentaje correspondiente a la cobertura finalmente otorgada, una vez deducidos la parte proporcional de:

- Los pagos efectuados por SAECA para posibilitar la recuperación de la deuda en el caso de que no se hayan podido cobrar al deudor.
- Los gastos derivados de acciones judiciales que no se hayan podido cobrar al deudor.
- En el caso de que se hayan cobrado intereses al deudor, el MAPA participará de los mismos en el porcentaje correspondiente a la cobertura otorgada.

Duodécima. *Publicidad de las actuaciones.*

SAECA se compromete a incorporar en el modelo de solicitud de los avales sujetos al préstamo el logotipo del MAPA de acuerdo con lo establecido en la Resolución de 21 de septiembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se actualiza el Manual de Imagen Institucional adaptándolo a la nueva estructura de departamentos ministeriales de la Administración General del Estado, o norma que la sustituya, con una dimensión no inferior a la de su propio logo y a incorporar las siguientes declaraciones:

«Esta garantía es posible gracias a los fondos aportados por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.»

Decimotercera. *Auditoría.*

SAECA colaborará y apoyará a la SGACE cuando ésta reciba cualquier control o auditoría pertinente en el marco de la gestión del régimen de garantías regulado por el presente convenio.

Decimocuarta. *Ingresos de la línea de reafianzamiento.*

1. Todos los intereses que se devenguen anualmente sobre las cantidades depositadas se abonarán en la línea de reafianzamiento y se aplicarán al cumplimiento de la misma. En el caso de que los intereses sean negativos los costes se cargarán al Préstamo.

2. Todos los recobros que se produzcan de deudas reafianzadas por el Préstamo incrementarán el mismo en la parte proporcional de la cobertura que corresponda, una vez deducidos los gastos producidos, con el fin de poder ser reutilizados en el reafianzamiento de nuevos créditos.

Decimoquinta. *Cancelación y liquidación del préstamo.*

1. SAECA procederá a liquidar el préstamo recibido antes del 1 de octubre de 2044. El valor de liquidación del préstamo deberá ser aprobado, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, por la persona titular de la Subsecretaría del MAPA. Corresponde a SAECA realizar el ingreso de dicho valor en el Tesoro Público y dar traslado documental de su ingreso a la SGACE.

2. En el caso de que se produzcan recobros, una vez liquidado el Préstamo, SAECA ingresará la cantidad que proceda por todos los conceptos, una vez minorados

la parte proporcional de la cobertura de los gastos de recobros producidos, en el Tesoro Público una vez al año, justificando el origen y el importe de la misma, dando traslado documental del ingreso efectuado a la SGACE.

Decimosexta. *Comisión de seguimiento.*

1. Para el desarrollo y seguimiento de este convenio se crea una Comisión de Seguimiento que tendrá acceso a toda la información de que dispongan las partes, que podrá solicitar en cualquier momento.

2. Composición:

a) Por parte del MAPA:

– La persona titular de la SGACE, que actuará como presidente, pudiendo delegar en un funcionario o funcionaria de dicha Subdirección General.
– Dos representantes de la SGACE.

b) Por parte de SAECA:

– La persona titular de SAECA, que podrá delegar en un cargo orgánico de la Sociedad.
– Dos representantes de SAECA, en función de los temas a tratar en la reunión.

3. Funciones:

- a) Velar por el debido cumplimiento del convenio.
- b) Resolver todas aquellas cuestiones de interpretación y posibles discrepancias que pudieran presentarse en la ejecución y desarrollo de este convenio.
- c) Proponer la revisión del índice de apalancamiento del Préstamo, si se dan las condiciones para ello.
- d) Proponer la revisión del ámbito de aplicación del instrumento de reafianzamiento cuando proceda.
- e) Cualesquiera otras que se deriven de este convenio.

4. La Comisión de Seguimiento se reunirá con la periodicidad que se acuerde en el seno de la misma y en todo caso a solicitud de cualquiera de las partes.

5. Los miembros de la comisión, una vez designados, elegirán de común acuerdo quién de ellos ejercerá de secretario, que contará con voz y voto.

6. En lo no previsto de forma expresa en este convenio para la Comisión de Seguimiento, serán de aplicación las normas reguladoras de los órganos colegiados contenidas en el capítulo II, sección 3.^a del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Decimoséptima. *Vigencia del convenio.*

Este convenio tiene una vigencia de veinte años de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quincuagésima primera de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Surtirá efectos 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»

Decimoctava. *Extinción e incumplimiento del convenio.*

1. El presente convenio extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en alguna de las siguientes causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El acuerdo unánime de los firmantes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por alguno de los firmantes.
- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en cualquier ley o norma de derecho nacional o europeo que resulte de aplicación.

2. En caso de incumplimiento, cualquiera de las partes podrá requerir a la parte incumplidora para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o los compromisos que se consideren incumplidos. En caso de persistir en el incumplimiento se podrá proceder a la resolución del convenio.

3. En caso de que SAECA no aplique el importe del préstamo para el que se le transfieren los fondos o en caso de incumplimiento total o parcial de los objetivos previstos, deberá reintegrar los fondos recibidos al Tesoro Público de manera total o parcial, en cada caso, de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 77 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Decimonovena. *Régimen de modificación.*

1. Para la modificación del presente convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. Las disposiciones del presente convenio podrán ser parcial o totalmente modificadas por acuerdo expreso de las partes, para la mejor eficiencia y eficacia de su finalidad, previo cumplimiento de los requisitos formales y legales necesarios para ello. Las modificaciones acordadas, en su caso, se tramitarán como adenda al texto del convenio, previo cumplimiento de todos los requisitos que resulten exigibles de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Vigésima. *Protección de datos.*

1. Las partes se comprometen a cumplir durante la vigencia de este convenio, e inclusive una vez finalizada su vigencia por la causa que sea, lo dispuesto en el 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE; en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y resto de normativa europea y nacional de protección de datos.

2. Los datos personales proporcionados en este convenio o como consecuencia del desarrollo del mismo se conservarán durante el período de tiempo necesario en función de los siguientes criterios:

- a) Obligación y plazos legales de conservación;
- b) Duración de la relación contractual establecida con la entidad;
- c) Límite de tiempo para las responsabilidades legales que pueden derivarse de la relación contractual establecida con la entidad; y
- d) Solicitud de supresión enviada por la parte interesada, cuando corresponda.

3. En cualquier momento puede ejercer el derecho a obtener confirmación sobre si sus datos personales se están procesando o no, así como a ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, supresión, portabilidad y oposición, enviando su solicitud por escrito a calle Jorge Juan 19, 28001 Madrid, o por correo electrónico a saecaonline@saeca.es, en ambos casos junto con la copia de su documento nacional de identidad o equivalente, como prueba de su identidad. Le informamos que puede comunicarse con SAECA, enviando su solicitud o consulta por escrito al correo o dirección anteriormente mencionado.

Vigesimoprimera. Resolución de controversias.

Los conflictos a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del presente convenio, que no hayan sido resueltos por la Comisión de Seguimiento del mismo, se someterán a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de conformidad con lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la citada jurisdicción.

Vigesimosegunda. Comunicaciones.

Toda notificación, petición, renuncia o cualquier otra comunicación que pueda o deba hacerse conforme a este convenio, se hará por cualquier medio que permita dejar constancia de su envío, de su recepción efectiva y de su contenido. Tales notificaciones se dirigirán a las señas indicadas en el encabezamiento de este documento o a los nuevos domicilios que notifiquen las partes.

No obstante lo anterior, las comunicaciones de propuestas y resoluciones y de información a las que se refiere las cláusulas octava y décima, se efectuarán mediante la aplicación de gestión interna de SAECA, pudiendo tener acceso la SGACE los diferentes hitos de cada solicitud, así como mediante email a la dirección de SAECA saecaonline@saeca.es y a la SGACE sgapc@mapa.es.

Y, en prueba de conformidad, y para la debida constancia de cuanto queda convenido, las partes firman el presente convenio en la fecha de la firma electrónica, tomándose como fecha de formalización la fecha del último firmante.–El Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, P. D. (Orden APA/21/2019, de 10 de enero), el Subsecretario, Ernesto Abati García-Manso.–El Presidente de la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria, S.M.E., Pablo Pombo González.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE

18469 Orden CUD/977/2023, de 10 de agosto, por la que se concede el Premio Nacional de Cinematografía correspondiente al año 2023.

Mediante Resolución de 28 de febrero de 2023, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, se convocó el Premio Nacional de Cinematografía correspondiente a 2023, de conformidad con lo previsto en la Orden de 22 de junio de 1995, por la que se regulan los Premios Nacionales del Ministerio de Cultura y se convocan los correspondientes al año 1995.

El Jurado encargado del fallo para la concesión del referido Premio fue nombrado por Orden CUD/494/2023, de 5 de mayo, para la concesión del Premio Nacional de Cinematografía correspondiente al año 2023.

Constituido el mencionado Jurado y reunido en la sede del Ministerio de Cultura y Deporte el día 1 de junio acordó fallar el Premio Nacional de Cinematografía correspondiente a 2023 a favor de doña Carla Simón Pipó.

El jurado ha querido reconocer a la directora y guionista doña Carla Simón Pipó por posicionar el cine español en el panorama internacional con la obtención del Oso de Oro en el Festival Internacional de Cine de Berlín, uno de los más prestigiosos a nivel mundial.

Este premio supuso un hito en la historia de nuestro cine gracias a una película en la que la naturalidad y precisión en la construcción de historias y personajes combina con inteligencia y rigor el realismo y la ficción a través de una mirada de plena actualidad a problemas sociales. Además incorpora de una manera orgánica la diversidad de lenguas que caracterizan y enriquecen nuestra sociedad y cultura.

Carla Simón también representa a una nueva generación de cineastas que han logrado en muy poco tiempo desarrollar un cine de calidad y comprometido con el propio medio y la sociedad alcanzando a un público global. Sin lugar a dudas, es uno de los referentes del gran momento que vive el cine español.

Al mismo tiempo ha sido capaz de promover que se hayan abierto salas de cine en un momento complicado tras la pandemia de COVID.

Elevado este fallo por la directora general del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, de conformidad con lo establecido en el apartado sexto de la Orden de 22 de junio de 1995, y en el apartado sexto de la Resolución de convocatoria del Premio, dispongo:

Conceder el Premio Nacional de Cinematografía correspondiente a 2023, a:

Doña Carla Simón Pipó.

Madrid, 10 de agosto de 2023.–El Ministro de Cultura y Deporte, Miquel Octavi Iceta i Llorens.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

18470 *Resolución de 4 de agosto de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Universidad de Alcalá y la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, para la realización de un curso de incapacidad temporal para médicos asistenciales en la modalidad on-line.*

Con fecha 3 de agosto de 2023 se ha suscrito el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la Universidad de Alcalá (UAH), y la Comunidad Autónoma Principado de Asturias para la realización de un curso de incapacidad temporal para médicos asistenciales en la modalidad *on-line* y, en cumplimiento de lo dispuesto 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 citado convenio, que figura como anexo de esta resolución.

Madrid, 4 de agosto de 2023.–La Secretaria General Técnica, Iria Álvarez Besteiro.

ANEXO

Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la Universidad de Alcalá (UAH), y la Comunidad Autónoma Principado de Asturias para la realización de un curso de incapacidad temporal para médicos asistenciales en la modalidad *on-line*

REUNIDOS

De una parte, doña M.^a del Carmen Armesto González-Rosón, Directora General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, nombrada por Real Decreto 131/2020, de 21 de enero, actuando en nombre y representación del Instituto, en virtud de las competencias que le atribuye el artículo 5 del Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, modificado por el Real Decreto 1010/2017, de 1 de diciembre, y por el Real Decreto 496/2020, de 28 de abril.

De otra parte, doña Margarita Vallejo Givés, Vicerrectora de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria de la Universidad de Alcalá (en adelante UAH), con CIF Q2818018J y domicilio en plaza de San Diego, s/n, 28801 Alcalá de Henares (Madrid), en nombre y representación de la misma y en ejercicio de las competencias que le son delegadas por el señor Rector magnífico de esta Universidad, mediante Resolución de fecha 29 de marzo de 2022, publicada en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 21 de abril de 2022 (resolución del Rector sobre delegación de competencias en diversos órganos de gobierno unipersonales de la Universidad). El artículo 50 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, configura al Rector como máxima autoridad académica de la Universidad y le otorga las competencias de dirección, gobierno y gestión de esta.

De otra parte, don Pablo Ignacio Fernández Muñiz, Consejero de Salud de la Comunidad Autónoma Principado de Asturias, nombrado por Decreto 14/2019, de 24 de julio, del Presidente del Principado, actuando en nombre y representación de la

Comunidad Autónoma Principado de Asturias, autorizado y designado para este acto por Acuerdo de Consejo de Gobierno, adoptado en su reunión de fecha 21 de julio de 2023.

EXPONEN

Primero.

El artículo 66.1.a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, otorga al Instituto Nacional de la Seguridad Social la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.

En este sentido, el INSS, como Entidad Gestora de la Seguridad Social, encuadrada en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, tiene competencias para gestionar y controlar la prestación de incapacidad temporal, conforme a lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, que regula la estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y modifica parcialmente las correspondientes a la Tesorería General de la Seguridad Social.

A este respecto, el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de duración, cualquiera que sea la contingencia determinante, en los que se encuentren las personas trabajadoras incluidas en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, por desarrollar un trabajo o actividad por cuenta ajena o propia.

Asimismo, el INSS tiene otorgada, entre sus funciones, la determinación del carácter común o profesional de la enfermedad que origina la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora, así como la determinación de las entidades colaboradoras responsables de las prestaciones que puedan resultar procedentes en materia de incapacidades laborales, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio. A lo anterior cabe añadir la competencia que ostenta el INSS para la determinación de contingencia en aplicación del procedimiento regulado en el Artículo 4 del Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre.

Segundo.

Corresponderá a los médicos del Servicio Público de Salud (SPS), con carácter general, la expedición de los partes de baja, confirmación de la baja y de alta, que determinarán la declaración de la baja médica en los procesos de incapacidad temporal, así como su duración y extinción, conforme a lo regulado por el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Igualmente, en virtud de los procedimientos regulados en el real decreto mencionado, la Inspección Médica del Servicio Público de Salud participará en la responsabilidad de gestionar y controlar la prestación de incapacidad temporal junto a las Entidades Gestoras y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

Por otra parte, los médicos de atención primaria del SPS tienen la capacidad de proponer la iniciación del procedimiento para la evaluación de incapacidad permanente conforme a lo dispuesto en el artículo 4.1 del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, siendo preciso para ello contar con un profundo conocimiento en materia de incapacidades laborales.

En consecuencia, los médicos del SPS, en el ejercicio de las funciones señaladas, deben disponer de conocimientos científicos actualizados y herramientas de valoración funcional adecuadas para la aplicación de criterios técnicos objetivos, avalados por la comunidad científica en las diferentes materias.

Tercero.

Conforme a la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, corresponde a la Universidad de Alcalá la preparación para el ejercicio de actividades

profesionales que exijan la aplicación de conocimientos científicos (artículo 1.2.b), así como el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación (artículo 60). Asimismo, en base al artículo 36 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, la Universidad en uso de su autonomía puede impartir enseñanzas propias, dentro de estas enseñanzas siguiendo el artículo 37 de dicho Real Decreto se imparte la Formación Permanente.

Cuarto.

La adenda de prórroga y modificación del convenio entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (INSS) y la Comunidad Autónoma Principado de Asturias, para el control de la incapacidad temporal durante el periodo 2023 a 2024, se perfeccionó mediante el consentimiento de las partes y se encuentra inscrita en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal.

Quinto.

En el manifiesto quinto del convenio para el control de la incapacidad temporal mencionado en el punto anterior, se expresa que es voluntad de las partes, recogiendo experiencias derivadas de la ejecución de anteriores convenios, establecer el Plan de Actuaciones para la modernización y mejora de la gestión de la incapacidad temporal y la racionalización del gasto de la prestación, durante toda la vigencia del convenio. El mencionado Plan de Actuaciones, que acompaña a dicho convenio, es fijo e invariable durante toda la vigencia del convenio.

Sexto.

El Plan de Actuaciones para la modernización y mejora de la gestión y control de la incapacidad temporal y para la racionalización del gasto de dicha prestación en las Comunidades Autónomas e INGESA, establece en su apartado H.-3 como una de las actividades a realizar, cursos *on-line* sobre incapacidad laboral. La correcta realización de esta actuación supone el cumplimiento del 2,50 % de los objetivos que se proponen para 2023 y 2024. Asimismo, se recoge en dicho apartado que con independencia de las actividades presenciales o no, organizadas por las Comunidades Autónomas e INGESA, el INSS pondrá a disposición de estas, actividades *on-line* para la formación, investigación e innovación en valoración médica de las incapacidades laborales y en cualquier materia que se considere relevante para el buen funcionamiento de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social.

Séptimo.

Con la suscripción del presente convenio se mejora la eficiencia de la gestión pública mediante la utilización de recursos y servicios conjuntos contribuyéndose a la realización de una actividad de utilidad pública, cumpliéndose con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Octavo.

La gestión, justificación y resto de actuaciones relacionadas con los gastos derivados del presente convenio se ajustan a lo establecido en la legislación presupuestaria.

Noveno.

El presente convenio es financieramente sostenible, teniendo la Comunidad Autónoma Principado de Asturias firmante capacidad para financiar las obligaciones asumidas en el mismo.

Décimo.

Es voluntad de las partes firmantes, en virtud de lo manifestado y de conformidad con el marco normativo vigente, suscribir el presente convenio para participar en la realización de un curso de incapacidad temporal en la modalidad *on-line* dirigido mayoritariamente a médicos de atención primaria.

CLÁUSULAS

Primera. *Denominación de la actividad y objeto del convenio.*

El presente convenio tiene por finalidad perfeccionar la formación en el control médico de la prestación de incapacidad temporal mediante la mejora de la formación de los médicos de atención primaria de manera prioritaria, Médicos Internos Residentes (MIR) de Medicina Familiar y Comunitaria, así como otros médicos especialistas, incluidos MIR de especialidades distintas a la Medicina Familiar y Comunitaria en menor medida, a través del desarrollo de la siguiente actividad formativa virtual en la modalidad *on-line*:

– Certificado de formación permanente en incapacidad temporal para Médicos Asistenciales.

Segunda. *Contenidos científico-técnicos.*

El curso será ofertado por la Universidad de Alcalá como estudio de Formación Permanente con una extensión de 6 ECTS y estará integrado por las siguientes unidades formativas que se incluyen a la asignatura «Incapacidad temporal para médicos asistenciales»:

- Marco legal de la incapacidad temporal. Conceptos básicos.
- Gestión de la incapacidad temporal en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Gestión de la incapacidad temporal en el Sistema Público de Salud.
- Gestión de la incapacidad temporal en las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Actividad laboral e incapacidad temporal: Codificación ocupaciones (CNO-11). Guía de Valoración profesional del INSS. Tiempos óptimos de incapacidad temporal.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en procesos traumatológicos.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en enfermedades reumatológicas.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en enfermedades cardiovasculares.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en enfermedades respiratorias.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en trastornos mentales.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en enfermedades neurológicas.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en enfermedades oftalmológicas y otorrinolaringológicas.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en enfermedades infecciosas.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en enfermedades del aparato digestivo.
- Valoración clínico laboral de la incapacidad temporal en enfermedades del aparato genitourinario.
- Valoración clínico laboral en enfermedades oncológicas.

Tercera. *Dirección y coordinación.*

Tanto la UAH como el INSS nombrarán un director responsable de la implementación, desarrollo y coordinación de la actividad formativa. Esta figura recaerá, por parte de la UAH en el Prof. don Ángel Asúnsolo del Barco y por parte del INSS en doña M.^a Rosario Valero Muñoz.

Cuarta. *Compromiso de las partes en la actividad formativa.*

A. La UAH se compromete al desarrollo de las siguientes actuaciones en la acción formativa:

1. La gestión y dirección académica del curso. La dirección académica del curso se realizará en coordinación con el INSS.
2. La matriculación de alumnos en la aplicación informática de la UAH y la custodia de expedientes de alumnos.
3. Remisión a las Comunidades Autónomas e INGESA de la relación de alumnos matriculados en cada una de las ediciones del curso.
4. La organización y evaluación del curso, emitiendo un informe a partir de la extracción sistematizada de datos de participación, rendimiento y satisfacción de los alumnos con el curso. Además, se emitirá un informe de rendimiento final para el INSS con la calificación de apto o no apto.
5. El desarrollo de pruebas de competencia de los alumnos.
6. La emisión de facturas y envío de estas a las Comunidades Autónomas e INGESA, una vez finalizada cada una de las ediciones del curso y una vez expedidas las actas de calificación de los alumnos.
7. La expedición y registro del Certificado de formación en incapacidad temporal para Médicos Asistenciales, de aquellos alumnos que hayan superado el curso, previo abono por las Comunidades Autónomas e INGESA de la factura correspondiente a cada una de las ediciones del curso.

B. El INSS se compromete al desarrollo de las siguientes actuaciones en la acción formativa:

1. Coordinación entre las partes.
2. Dirección académica del curso en coordinación con la UAH.
3. Comunicación a las Comunidades Autónomas e INGESA del número de plazas asignadas en cada edición para la realización del curso.
4. Tutorización especializada en el área de evaluación médica de la incapacidad temporal.
5. Realización de un seguimiento de los datos de participación y rendimiento que le aporte la UAH.
6. Recopilación de los resultados finales informados por la UAH con la calificación del rendimiento de cada alumno como apto o no apto.

C. La Comunidad Autónoma Principado de Asturias se compromete al desarrollo de las siguientes actuaciones en la acción formativa:

1. La difusión del curso y comunicación a la UAH de la relación de médicos asistenciales propuestos para la participación en la acción formativa como alumnos, con indicación de los siguientes datos: nombre y apellidos, DNI, dirección postal y electrónica de comunicación (ambas oficiales) y centro de salud donde prestan servicio.

El listado de alumnos propuestos por las Comunidades Autónomas e INGESA podrá exceder del número de alumnos inicialmente asignados.

2. La Consejería de Sanidad/Salud de las Comunidades Autónomas o INGESA asumirán el abono de las facturas emitidas y enviadas por la UAH una vez finalizada cada una de las ediciones del curso. Las facturas recogerán los siguientes conceptos:

- Coste del curso: 250 euros por alumno.
- Coste por expedición y registro del certificado de los alumnos que hayan superado el curso: 60,62 euros por alumno.
- Envío del certificado al domicilio de los alumnos que hayan superado el curso: 20 euros por alumno.
- De no inscribirse en la acción formativa el total de plazas asignadas a cada una de las Comunidades Autónomas e INGESA, estas deberán abonar a la UAH un canon equivalente a 25 euros por cada una de las plazas no matriculadas, en concepto de cobertura de gastos mínimos por la celebración de las distintas ediciones del curso, salvo que se produjera su cobertura mediante la selección de nuevos asistentes procedentes de las restantes Consejerías de Sanidad/Salud de las Comunidades Autónomas o INGESA que hubieran propuesto un número de alumnos mayor que el inicialmente asignado, conforme a lo señalado a continuación.

Quinta. *Inscripción de alumnos y abono de la actividad formativa.*

1. En el supuesto de que las Comunidades Autónomas e INGESA comuniquen un número de alumnos inferior al número de asistentes asignados, se seguirán las siguientes actuaciones:

Si la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma Principado de Asturias presentara un número inicial de participantes inferior al inicialmente asignado en este convenio, los directores de la acción formativa sólo podrán seleccionar nuevos asistentes procedentes de las restantes Consejerías de Sanidad/Salud de las Comunidades Autónomas o INGESA participantes en el curso, a fin de cubrir las bajas producidas, entre los inicialmente propuestos por cada Comunidad Autónoma o INGESA, utilizando para ello los siguientes criterios de asignación de vacantes: en primer lugar, se atenderá a la incorporación de candidatos de todas las Consejerías de Sanidad/Salud o INGESA que hayan presentado un mayor número de solicitudes de participación que las asignadas; en segundo lugar, se atenderá a la fecha de presentación de la solicitud.

Si aplicando los anteriores criterios de asignación de vacantes, no se consiguiera completar las plazas disponibles en el curso, el INSS podrá solicitar nuevamente una nueva propuesta de alumnos a las Comunidades Autónomas e INGESA atendiendo nuevamente a los criterios de selección anteriormente expuestos.

2. El pago de la actividad formativa prevista en este convenio se efectuará conforme a las siguientes actuaciones:

Finalizada cada una de las ediciones de la actividad formativa, la UAH remitirá una factura a la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma Principado de Asturias en la que se indicará el importe total a satisfacer por los alumnos matriculados, la expedición del certificado de los alumnos que hayan superado el curso y su envío a estos, así como el importe derivado del canon a satisfacer como consecuencia de las plazas no matriculadas de las inicialmente asignadas, si hubiera lugar a ello.

La Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma Principado de Asturias procederá a efectuar el pago de la factura recibida en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la factura. De no efectuar el pago en el plazo señalado anteriormente, la UAH se dirigirá nuevamente a la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma Principado de Asturias, reclamando el pago de la factura en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha de recepción de esta reclamación.

En caso de no efectuarse el pago en los plazos señalados, la UAH procederá:

- A no emitir un informe final para el INSS sobre el rendimiento de los alumnos participantes en dicho curso en modalidad virtual correspondientes a la Comunidad Autónoma o INGESA.
- A no posibilitar la participación de la Comunidad Autónoma o INGESA en la siguiente edición de la actividad formativa.

En consecuencia, la participación de los médicos asistenciales de cada una de las Comunidades Autónomas e INGESA en las ediciones sucesivas de la actividad formativa, estará condicionada al abono de la factura correspondiente a la edición previa del curso por parte de la Comunidad Autónoma o INGESA, conforme al procedimiento y plazos fijados en este apartado.

El importe de las facturas que deberán pagar las Comunidades Autónomas e INGESA será ingresado en la cuenta corriente que la UAH indicará en las facturas.

Sexta. Duración y ediciones de la actividad formativa y asignación de alumnos.

La duración del curso será de ocho semanas y se prevé la celebración de tres ediciones del curso que se desarrollarán a lo largo de los ejercicios 2023 y 2024, correspondiendo con los años académicos 2023-2024 y 2024-2025.

El número de asistentes a la actividad formativa, que será de un máximo de 757 alumnos por edición, se distribuirá proporcionalmente en función del número de médicos de atención primaria de las Consejerías de Sanidad o Salud de las Comunidades Autónomas e INGESA que participen en esta acción formativa. De acuerdo con lo anterior, a la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma Principado de Asturias le corresponde un número inicial de asistentes de veinticuatro personas por cada edición del curso.

Séptima. Comisión de seguimiento, vigilancia y control.

Al objeto de efectuar el seguimiento de las actuaciones previstas en el presente convenio, se constituirá una Comisión mixta integrada por tres miembros que representarán a la Universidad de Alcalá, tres miembros del Instituto Nacional de la Seguridad Social y tres miembros de la Comunidad Autónoma de Principado de Asturias.

A través de esta Comisión se resolverá los problemas que pudieran plantearse respecto a la interpretación y cumplimiento del contenido del presente convenio.

El funcionamiento de la Comisión de seguimiento, vigilancia y control se regirá por lo establecido en la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Octava. Protección de datos de carácter personal.

Las partes firmantes del convenio garantizarán el cumplimiento de las previsiones contenidas en el 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, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás normativa de aplicación en materia de protección de datos de las personas físicas.

El personal de todas las partes que participen en las actividades objeto del presente convenio estará obligado a no hacer público ni enajenar ningún dato personal, debiendo guardar secreto profesional de todas las informaciones, documentos y asuntos de los que tenga conocimiento como consecuencia u ocasión de la ejecución de este convenio, obligación que subsistirá aún después de finalizar el objeto y vigencia de este.

Novena. *Resolución del convenio. Causas de resolución.*

El presente convenio se extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución. A este respecto, conforme al artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, constituyen causa de resolución del convenio las siguientes:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga de este.
- b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora, en el plazo de diez días hábiles siguientes al conocimiento de la existencia de dicho incumplimiento, un requerimiento para que proceda a la subsanación del incumplimiento observado en el plazo de treinta días hábiles, o si corresponde, proceda a su justificación.

Este requerimiento será comunicado al responsable de la Comisión de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio, así como a las demás partes firmantes del mismo.

Si transcurridos los treinta días hábiles indicados en el requerimiento, persistiera el incumplimiento o no se hubiese justificado el mismo, la parte que dirigió el requerimiento notificará a las otras partes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

No se prevén posibles indemnizaciones en el supuesto de que el convenio se resuelva por incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes.

- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en el convenio o en las leyes.

El cumplimiento y la resolución del convenio darán lugar a la liquidación de este con objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes. En este sentido, si de la liquidación practicada resultara que el importe de las actuaciones ejecutadas fuera inferior a los fondos recibidos para financiar las actuaciones, se procederá por parte de la UAH a reintegrar a la Comunidad Autónoma o INGESA las cantidades aportadas en exceso, en el plazo máximo de un mes desde que se hubiera aprobado la liquidación. La liquidación se efectuará por la Comisión de seguimiento, vigilancia y control del convenio, conforme a las reglas previstas en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Décima. *Vigencia y revisión del convenio.*

El presente convenio se perfeccionará por la prestación del consentimiento de las partes, y resultará eficaces 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», sin perjuicio de su publicación facultativa en el boletín oficial de la Comunidad Autónoma firmante.

El presente convenio permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre del año siguiente en el que se inscriba en el REOICO, y en cualquier momento antes del transcurso de esta fecha, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción.

El contenido del presente convenio podrá ser objeto de revisión y modificación que requerirá el acuerdo unánime de los firmantes. Toda modificación del convenio deberá

formalizarse mediante adenda, conforme a los requisitos legalmente establecidos y previa autorización prevista en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Undécima. *Jurisdicción competente.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, estando sometido al régimen jurídico de convenios previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como a las normas de derecho administrativo, los principios de buena administración y el ordenamiento jurídico en general.

Corresponderá a los órganos de la Jurisdicción Contencioso-administrativa conocer de las controversias que no puedan resolverse en el seno de la Comisión de seguimiento, vigilancia y control.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente convenio por medios electrónicos el 3 de agosto de 2023.—Por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Directora General, M.^a del Carmen Armesto González-Rosón.—Por la Universidad de Alcalá, la Vicerrectora de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria, Margarita Vallejo Girvés.—Por la Comunidad Autónoma Principado de Asturias, el Consejero de Salud en funciones, Pablo Ignacio Fernández Muñiz.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

18471 *Resolución de 21 de junio de 2023, de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., por la que se publica el Convenio con la Fundación de la Universidad de Cantabria para el Estudio y la Investigación del Sector Financiero, para la realización del «II Encuentro sobre el camino hacia la economía de impacto».*

La Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. (UIMP) y la Fundación de la Universidad de Cantabria para el Estudio y la Investigación del Sector Financiero han suscrito, con fecha 20 de junio de 2023, un convenio para la realización del «II Encuentro sobre el camino hacia la economía de impacto», a celebrar por la UIMP en el marco de la programación académica de 2023, por lo que conforme a lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de 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, 21 de junio de 2023.—El Rector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., P. D. (Resolución de 24 de abril de 2019), la Gerente, María Boloqui Bastardés.

ANEXO

Convenio entre la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., y la Fundación de la Universidad de Cantabria para el Estudio y la Investigación del Sector Financiero para colaborar en la realización del «II Encuentro sobre el camino hacia la economía de impacto»

REUNIDOS

De una parte, don Carlos Andradas Heranz, actuando en nombre y representación de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. (en adelante UIMP) (organismo con NIF Q-2818022-B y domicilio social en calle Isaac Peral, núm. 23, 28040 Madrid), en su condición de Rector magnífico de la misma, cargo para el que fue nombrado por Real Decreto 872/2021, de 5 de octubre, y en el ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 12.4 del Estatuto de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, aprobado por el Real Decreto 331/2002, de 5 de abril.

Y de otra, don Ángel Pazos Carro, actuando en nombre y representación de la Fundación de la Universidad de Cantabria para el Estudio y la Investigación del Sector Financiero (en adelante Fundación UCEIF) (entidad con NIF G-39622360 y domicilio social en Edificio Rectorado, avenida de los Castros, s/n, 39006 Santander), en su condición de Presidente del Patronato de la misma, cargo para el que fue nombrado por acuerdo de su Patronato de fecha 30 de junio de 2021, y en el ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 21.2.a de los Estatutos de la Fundación.

Los presentes declaran que las facultades con las que actúan se encuentran vigentes y que no les han sido limitadas, suspendidas o revocadas, y que, en su virtud,

tienen plena capacidad para obligarse en los términos de este documento; capacidad que mutuamente se reconocen.

EXPONEN

I. Que la UIMP es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios dependiente del Ministerio de Universidades, según establece el Real Decreto 431/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica, definido, de acuerdo con lo que establece su Estatuto, como centro universitario de alta cultura, investigación y especialización en el que convergen actividades de distintos grados y especialidades universitarias y que tiene como misión promover y difundir la cultura y la ciencia, así como fomentar relaciones de intercambio e información científica y cultural de interés internacional e interregional, cooperando cuando ello sea conveniente con otras universidades o instituciones españolas o extranjeras. El artículo 5 del Estatuto de la UIMP, ya citado, establece que son funciones de la UIMP las de generación y transmisión del conocimiento en todos sus campos.

II. Que la Fundación UCEIF es una fundación de carácter privado, sin ánimo de lucro, cuyo objeto consiste en promover el estudio y la investigación en cualquier ámbito que redunde y contribuya al bienestar, desarrollo sostenible y progreso de los pueblos, con una especial atención al estudio, a la investigación y a la formación en el ámbito socioeconómico, fundamentalmente en el área financiera y dentro del marco de la sociedad del conocimiento.

III. Que la Fundación UCEIF y la Universidad de Cantabria mediante convenio de colaboración firmado en 29 de noviembre de 2021 constituyeron el Instituto Universitario de Investigación en Banca y Finanzas, denominado Santander Financial Institute (SANFI), a través del cual se centra la actividad investigadora que la Fundación desarrolla en dicha materia.

IV. Que la UIMP ha abierto una convocatoria pública para recibir propuestas para la realización de cursos en 2023 dentro de la programación académica de sus diferentes sedes y la Fundación UCEIF, a través de SANFI, ha presentado una propuesta dentro de la citada convocatoria para la realización de un encuentro sobre el camino hacia la economía de impacto, que considera del máximo interés. La UIMP ha valorado positivamente la propuesta recibida de la Fundación UCEIF, considerando que tiene un indudable interés académico y social y que cumple con los criterios establecidos en su convocatoria.

V. Que, en consecuencia, existiendo un interés común en la realización del citado encuentro dentro de los fines que les son propios, ambas entidades acuerdan suscribir el presente convenio con sujeción a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El objeto de este convenio es establecer la colaboración entre la UIMP y la Fundación UCEIF, a través de SANFI, para la realización del «II Encuentro sobre el camino hacia la economía de impacto», que se celebrará en 2023 en el marco de la programación académica de la UIMP.

Ambas instituciones colaborarán en el orden académico, económico y logístico según las especificaciones de este convenio para llevar a cabo el diseño, organización, divulgación y desarrollo del encuentro y con el objetivo común de garantizar los niveles adecuados de excelencia, prestigio profesional y solvencia organizativa.

Segunda. *Actuaciones de cada una de las partes. Aspectos académicos.*

I. Siempre dentro de las normas sobre estructura y organización de cursos vigentes en la UIMP y de las pautas sobre contenidos presentadas por la Fundación UCEIF en su

propuesta, y según se recoge en la descripción y objetivos del encuentro que se adjunta como anexo, la dirección académica se encargará de elaborar el programa del encuentro y propondrá los participantes.

La persona que se encargará de la dirección académica será designada de mutuo acuerdo entre las partes a propuesta de la Fundación UCEIF y nombrada por el órgano competente de la UIMP.

El programa definitivo deberá contar con el visto bueno de ambas partes y ser aprobado por el órgano competente de la UIMP. Las variaciones que posteriormente sea imprescindible efectuar en cuanto a ponentes o conferencias, por causa de imprevistos o por motivos de otra índole, deberán ser aprobadas por ambas instituciones a través de la comisión de seguimiento del convenio.

II. La UIMP avalará académicamente este encuentro emitiendo los correspondientes diplomas a los participantes que cumplan los requisitos mínimos de asistencia y aprovechamiento establecidos en su normativa interna, así como las certificaciones académicas que se soliciten. Con tal fin la UIMP se responsabilizará del control de asistencia de los alumnos.

Será competencia también de la UIMP toda la normativa relativa a criterios de admisión o cualquier otro asunto relativo al alumnado.

Tercera. *Actuaciones de cada una de las partes. Organización y gestión.*

I. Para la organización y celebración del encuentro objeto de este convenio las partes firmantes asumen los siguientes compromisos de gestión:

a) La UIMP, haciendo uso de su experiencia en la organización de este tipo de actividades docentes, se encargará, siempre dentro de lo que establezca su normativa sobre tarifas, procedimientos y demás legislación que le sea aplicable como organismo público, de:

- Publicidad de la celebración del encuentro dentro del plan general de publicidad de la UIMP.
- Diseño y maquetación del programa y del resto del material promocional (programas generales, web).
- Servicio de Secretaría de Alumnos.
- Información y matriculación de alumnos.
- Expedición de diplomas y certificaciones.
- Concesión de becas dentro de la convocatoria oficial de becas para el conjunto de sus cursos.
- Organización, en su caso, de actos de inauguración y/o clausura y otros actos protocolarios.
- Servicio de gabinete de prensa.
- Grabación en vídeo para su incorporación al archivo digital de la UIMP, previa autorización por escrito de los profesores que impartan las ponencias, conferencias y demás presentaciones.
- Infraestructura general y medios técnicos necesarios para la organización y realización del encuentro (locales, equipos audiovisuales, de traducción e informáticos, servicios de limpieza, mantenimiento, vigilancia y personal).
- Programa de actividades culturales complementarias.

b) La Fundación UCEIF, por su parte, se encargará de las siguientes gestiones, de acuerdo a sus procedimientos y normativa:

- En relación con el director, el secretario, los conferenciantes y los participantes en mesas redondas:
 - Pago de honorarios, si los hubiera.
 - Alojamiento y manutención.

– Viaje, incluido el kilometraje en caso de desplazamiento en coche particular y los *transfers*.

– Traducción simultánea en caso de ser necesaria.

– Retransmisión en *streaming* en el caso de que dicho servicio sea estipulado, previa autorización por escrito de los profesores que impartan las ponencias, conferencias y demás presentaciones.

– Recopilación y reprografía de la documentación del encuentro.

II. Las partes no asumen responsabilidad solidaria alguna, ni directa ni subsidiaria o recíproca, frente a los profesores, los alumnos o las empresas contratistas en relación con los servicios gestionados por la contraparte de acuerdo con el apartado I de esta cláusula.

Cuarta. *Compromisos económicos de las partes.*

I. La Fundación UCEIF asume el siguiente compromiso económico en virtud de este convenio:

– Aportación en especie. Asumirá directamente, con cargo a su presupuesto ordinario, la financiación de las partidas que gestiona de acuerdo con lo indicado en el apartado I.b) de la cláusula tercera. Esto no implica un traspaso de fondos a la UIMP.

– Aportación a la UIMP. Realizará una aportación a la UIMP de cuatro mil euros (4.000 €) en concepto de apoyo económico a la organización y celebración del encuentro y a los gastos asumidos por la UIMP conforme a lo establecido en el apartado I.a) de la cláusula tercera. La Fundación UCEIF no asumirá ninguna aportación a la UIMP por este concepto por importe superior a la cantidad indicada en este párrafo.

Esta aportación se abonará mediante transferencia a la cuenta núm. ES95-9000-0001-20-0200008606 abierta a nombre de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en el Banco de España, Agencia de Madrid, una vez celebrado el encuentro de conformidad con lo previsto y acordado en este convenio y en el plazo de un mes desde la emisión por parte de la UIMP de la correspondiente factura o requerimiento de pago.

II. La UIMP gestionará las actuaciones indicadas en el apartado I.a) de la cláusula tercera, con cargo a su presupuesto ordinario, y a los créditos aprobados para el conjunto de su programación de cursos avanzados en 2023 (diferentes conceptos según la diferente naturaleza de cada uno de los gastos). Para ello, la UIMP tramita y aprueba los correspondientes expedientes de gasto con carácter general para el conjunto de cursos, según los procedimientos legalmente establecidos. La realización del encuentro objeto de este convenio no implica ningún incremento en dichos créditos. La UIMP aplicará a la financiación de estos gastos la aportación que le transferirá la Fundación UCEIF según el apartado anterior, así como los ingresos que se obtengan por matrícula, y resolverá el resto con fondos propios. Esta financiación no supone un traspaso de fondos de la UIMP a la Fundación UCEIF.

III. La Fundación UCEIF podrá recabar la financiación de otras entidades públicas o privadas para cubrir su compromiso económico en relación con este convenio, informando de ello previamente a la UIMP para su conformidad. Estas entidades en ningún caso participarán en la organización del encuentro ni en la ejecución del presente convenio, sino que simplemente aportarán fondos en calidad de entidades colaboradoras o patrocinadoras, mediante la suscripción de los correspondientes convenios, contratos o acuerdos con la Fundación UCEIF, que será quien asimismo reciba la financiación. Los acuerdos a los que la Fundación UCEIF llegue con dichas entidades sobre su financiación y contraprestaciones no podrán suponer modificación alguna a lo pactado entre la Fundación UCEIF y la UIMP en este documento.

IV. La asistencia al encuentro estará sujeta al pago del precio de la matrícula y de la correspondiente tasa de gastos de secretaría, de acuerdo con los precios vigentes en la UIMP para 2023.

Quinta. *Visibilidad de las partes. Publicaciones. Titularidad de los resultados.*

I. En cuantos medios se utilicen para la promoción y difusión del encuentro se destacará la colaboración de la Fundación UCEIF con la UIMP, respetando en todo caso las directrices de imagen externa que ambas instituciones faciliten con este fin.

II. La Fundación UCEIF podrá apoyar a la UIMP en la campaña de promoción del encuentro, llevando a cabo cuantas acciones estime convenientes, tales como difusión a través de su propia web, con anuncios complementarios en prensa, mediante la difusión directa del programa entre el público específico, etc., respetando en la medida de lo posible el diseño de la campaña publicitaria de la UIMP.

Asimismo, la Fundación UCEIF podrá apoyar, a través de su propio gabinete de prensa y comunicación, la labor realizada por la UIMP con los medios de comunicación, siempre con la necesaria coordinación y apoyo mutuo.

III. Más allá de la grabación que realizará la UIMP para su incorporación a su archivo digital, en el caso de que alguna de las partes tuviese interés en realizar publicaciones o producciones audiovisuales sobre el contenido y material del encuentro deberá previamente comunicarlo por escrito a la contraparte, sin perjuicio de los demás permisos que legalmente fueran precisos (derechos de autor, integridad de la obra, etc.).

En estas publicaciones o producciones audiovisuales deberá figurar el título del encuentro, fecha y lugar en el que se impartió, así como la colaboración de las partes firmantes en su organización, debiendo supervisar necesariamente cada una de ellas estos aspectos. La edición se llevará a cabo sin coste alguno para la otra parte, salvo que se acuerde otra cosa mediante el correspondiente convenio. La parte editora enviará a la otra un mínimo de tres ejemplares para sus bibliotecas y archivos.

IV. La titularidad y derechos de autor de las ponencias, conferencias y demás presentaciones que se efectúen en el encuentro en ejecución de este convenio, así como de los materiales audiovisuales, gráficos, etc. que las apoyen, serán en todo caso de los profesores que las hayan elaborado e impartido. No obstante, dichos autores podrán transmitir a las partes firmantes del convenio sin carácter de exclusividad los derechos patrimoniales de explotación, digitalización, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de dichos materiales si así se acuerda y se formaliza por escrito, mediante documento en el que se recoja el alcance de la cesión, el tiempo y el ámbito territorial. En todo caso las partes se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en materia de propiedad intelectual.

Sexta. *Mecanismo de seguimiento, vigilancia y control.*

Para velar por la adecuada ejecución de las cláusulas recogidas en el presente convenio se constituye una comisión de seguimiento que estará compuesta por dos miembros:

– En representación de la UIMP, la persona titular del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Programación de Actividades (o, en caso de cambio de organigrama, la persona titular del Vicerrectorado que tenga la competencia sobre la programación de cursos de formación permanente y/o actividades de extensión universitaria).

– En representación de la Fundación UCEIF, la persona que se encargue de la dirección académica del encuentro.

La comisión de seguimiento adoptará sus acuerdos por unanimidad de las dos personas que lo componen, y tendrá las siguientes funciones:

– Realizar el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes.

– Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que se deriven del presente convenio.

En ningún caso los acuerdos de la comisión de seguimiento podrán afectar al contenido mínimo y esencial del convenio, el cual no puede ser objeto de modificación por la comisión.

La comisión de seguimiento se reunirá siempre que lo solicite alguna de las partes.

Séptima. Protección de datos de carácter personal.

Ambas partes se comprometen a tratar los datos de carácter personal que se recogen en este convenio, o aquellos a los que las partes puedan tener acceso en desarrollo del mismo, así como los que se recojan de los alumnos, profesores o participantes relacionados con el encuentro objeto de este convenio, conforme a lo dispuesto en el 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, o en cualquier otra legislación que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Octava. Modificación del convenio.

La modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes que se recogerá expresamente mediante la firma de la correspondiente adenda que será tramitada conforme al artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Una vez firmada, la modificación será efectiva desde que se realice la inscripción de la adenda en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. La adenda deberá ser publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

Novena. Vigencia.

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», según se establece en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Finalizará una vez cumplidos por ambas partes los compromisos adquiridos y, en todo caso, el 31 de diciembre de 2023.

Décima. Extinción y causas de resolución.

I. El convenio se extingue por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

II. Son causas de resolución:

a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.

b) El acuerdo unánime de los firmantes.

c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

d) Por decisión judicial declaratoria de nulidad del convenio.

e) Por la imposibilidad sobrevenida de cumplir el fin del mismo por la extinción de la personalidad jurídica de alguna de las partes o por disposiciones del Gobierno o de las Comunidades Autónomas de restricción de la movilidad, o de cualquier otro tipo, derivadas de la gestión de situaciones de pandemia o emergencia sanitaria.

f) Por cualquier otra causa prevista en la legislación vigente.

III. Las partes vendrán obligadas a comunicarse por escrito la acreditación de la concurrencia de la causa invocada.

IV. En el caso de incumplimiento de las obligaciones asumidas por alguna de las partes, la parte que detectara dicho incumplimiento podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que en el plazo de quince días naturales cumpla con las obligaciones o compromisos incumplidos. Este requerimiento será comunicado a la comisión de seguimiento del convenio. Si transcurrido dicho plazo persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la incumplidora la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio, con eficacia desde la comunicación de dicha resolución al Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal.

V. En caso de extinción del convenio, tanto por cumplimiento como por resolución, se procederá a la liquidación de los compromisos financieros de conformidad con lo recogido en la cláusula cuarta y lo establecido en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Undécima. *Naturaleza jurídica y régimen de resolución de conflictos.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa y se regirá por lo dispuesto en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las partes se comprometen a intentar resolver de manera amistosa cualquier desacuerdo que pudiera surgir en el desarrollo, interpretación o cumplimiento del presente convenio a través de la comisión de seguimiento del convenio. En caso de no ser posible una solución amigable, y resultar procedente litigio judicial, la jurisdicción competente para conocer y resolver dichas cuestiones será la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente convenio en las fechas que se indican en cada una de las firmas, tomándose como fecha de perfeccionamiento del convenio la del último firmante.—Por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O. A., Carlos Andradas Heranz, 13 de junio de 2023.—Por la Fundación de la Universidad de Cantabria para el Estudio y la Investigación del Sector Financiero, Ángel Pazos Carro, 20 de junio de 2023.

ANEXO

Descripción y objetivos

La economía de impacto es un enfoque empresarial que busca generar un impacto social y ambiental positivo, además de obtener beneficios económicos. Se trata de una nueva forma de hacer negocios que pone en el centro de la estrategia empresarial la generación de valor compartido entre la empresa y la sociedad.

En este enfoque, las empresas no solo buscan maximizar sus beneficios económicos, sino que también consideran los impactos que sus actividades tienen en la sociedad y el medio ambiente. Se trata de una visión más amplia y a largo plazo de la empresa, que busca generar beneficios tanto para sus accionistas como para la sociedad en general.

La economía de impacto se enfoca en resolver problemas sociales y ambientales a través de la innovación y el emprendimiento, lo que se traduce en una economía más

justa y sostenible. Busca generar un impacto positivo en áreas como la salud, la educación, el empleo, el medio ambiente, la igualdad de género, entre otros.

La organización de este encuentro sobre la economía de impacto, o del propósito, en España persigue los siguientes objetivos:

- Sensibilizar y concienciar a los participantes sobre la importancia de la economía de impacto en la sociedad actual.

- Permitir a los participantes adquirir conocimientos sobre cómo funciona la economía de impacto y cómo se pueden implementar estrategias empresariales con un enfoque en la generación de impacto social y ambiental positivo. Esto es especialmente importante en un momento en el que la sociedad demanda a las empresas que asuman un mayor compromiso social y ambiental.

- Reunir a expertos y profesionales del sector de la economía de impacto, lo que permitirá establecer relaciones y colaboraciones entre ellos. Esto es importante porque la economía de impacto es un sector en crecimiento en España y en el mundo, y hay una necesidad de establecer redes de colaboración para fomentar su desarrollo.

- Generar oportunidades de negocio para empresas y emprendedores que quieran impulsar iniciativas con un enfoque en la generación de impacto social y ambiental positivo. Esto podría contribuir a la creación de empleo y al desarrollo económico del país.

El encuentro se estructurará a través de conferencias y mesas redondas, a cargo de reputados profesionales y máximos representantes de empresas, organismos e instituciones, en las que se analizará la nueva economía. Las sesiones versarán, entre otras, sobre:

- Situación de la economía de impacto: contexto y regulación.
- La inversión de impacto.
- La medición del impacto: herramientas y estándares.
- Empresas con propósito y Sociedades de Beneficio e Interés Común (SBIC).
- Movimiento B.
- La revolución empresarial.
- *Inner Development Goals* (IDG) y el liderazgo consciente.
- El papel de la educación.
- El papel de la economía social.
- El papel de los medios de comunicación.
- *Impact washing*.
- Red de Impacto Cantabria.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

18472 *Resolución de 9 de junio de 2023, de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., por la que se publica el Convenio con el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, para la realización del seminario «La economía de la democracia. De la transición y la entrada en la Unión Europea hasta la crisis de la pandemia».*

La Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. y el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA han suscrito, con fecha 8 de junio de 2023, un convenio para establecer una colaboración para la realización del seminario «La economía de la democracia. De la transición y la entrada en la Unión Europea hasta la crisis de la pandemia», que se celebrará en 2023 en el marco de la programación académica de la UIMP, por lo que conforme a lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de 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, 9 de junio de 2023.—El Rector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., P.D. (Resolución de 24 de abril de 2019), la Gerente, María Boloqui Bastardés.

ANEXO

Convenio entre la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, para establecer una colaboración para la realización del seminario «La economía de la democracia. De la transición y la entrada en la Unión Europea hasta la crisis de la pandemia», considerado de interés general

REUNIDOS

De una parte, don Carlos Andradas Heranz, actuando en nombre y representación de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. (en adelante UIMP), (organismo con NIF Q-2818022-B y domicilio social en calle Isaac Peral, 23, 28040 Madrid), en su condición de Rector Magnífico de la misma, cargo para el que fue nombrado por Real Decreto 872/2021, de 5 de octubre, y en el ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 12.4 del Estatuto de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, aprobado por el Real Decreto 331/2002, de 5 de abril.

Y de otra, don Pablo García Tobin, actuando en nombre y representación de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, (en adelante, «BBVA»), (entidad con NIF A-48265169 y domicilio social en Bilbao, Plaza San Nicolás, 4), en su condición de Director de Comunicaciones, en el ejercicio de las competencias atribuidas mediante escritura de poder otorgada ante el Notario de Madrid, don Rodrigo Tena Arregui, el 18 de junio de 2015, con el número 2.070 de su protocolo.

Los presentes declaran que las facultades y poderes con los que actúan se encuentran vigentes y que no les han sido limitados, suspendidos o revocados, y que, en su virtud, tienen plena capacidad para obligarse en los términos de este documento; capacidad que mutuamente se reconocen.

EXPONEN

I. Que la UIMP es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios dependiente del Ministerio de Universidades, según establece el Real Decreto 431/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica, y definido, de acuerdo con lo que establece su Estatuto, como centro universitario de alta cultura, investigación y especialización, en el que convergen actividades de distintos grados y especialidades universitarias, que tiene como misión promover y difundir la cultura y la ciencia, así como fomentar relaciones de intercambio e información científica y cultural de interés internacional e interregional, cooperando cuando ello sea conveniente con otras universidades o instituciones españolas o extranjeras. El artículo 5 del Estatuto de la UIMP, ya citado, establece que son funciones de la UIMP las de generación y transmisión del conocimiento en todos sus campos.

II. Que BBVA es una entidad financiera fundada en 1857, centrada en la excelencia operativa y en procurar a sus clientes todas las oportunidades y tecnología de esta nueva era, acompañándoles hacia un futuro sostenible, y atenta a su responsabilidad corporativa con la sociedad.

III. Que la UIMP es entidad beneficiaria del mecenazgo de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

IV. Que la UIMP, en cumplimiento de su fin institucional, va a realizar dentro de su programación para el año 2023 el seminario «La economía de la democracia. De la transición y la entrada en la Unión Europea hasta la crisis de la pandemia».

V. Que BBVA desea colaborar en la financiación del referido seminario, por considerarlo de un alto interés académico, de incuestionable actualidad y relevancia social y acorde a sus objetivos y fines institucionales.

VI. Ambas partes antes de la firma del presente convenio se han acreditado mutuamente que se encuentran al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, ambas entidades acuerdan suscribir el presente convenio, con sujeción a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El objeto de este convenio es establecer la colaboración de BBVA con la UIMP para la realización del seminario «La economía de la democracia. De la transición y la entrada en la Unión Europea hasta la crisis de la pandemia» (en adelante el Seminario), considerado de interés general, que la UIMP va a celebrar en 2023 en cumplimiento de su fin institucional.

Segunda. *Compromisos asumidos por la UIMP.*

I. La UIMP se compromete a la organización y celebración del Seminario y será de su competencia la gestión económica y administrativa que ello conlleve, conforme a su propia normativa y con cargo a los créditos de su presupuesto ordinario aprobados para el conjunto de su programación de cursos avanzados en 2023 (diferentes conceptos presupuestarios de acuerdo a la diferente naturaleza de cada uno de los gastos). Para ello, la UIMP tramita y aprueba los correspondientes expedientes de gasto con carácter general para el conjunto de los cursos y actividades, según los procedimientos legalmente establecidos.

BBVA no adquiere en virtud de este convenio ninguna responsabilidad directa ni subsidiaria en relación con el desarrollo del Seminario, ni frente a los participantes, los

asistentes o las empresas con las que la UIMP deba contratar para la prestación de los servicios.

II. La UIMP se compromete a aplicar al Seminario la cantidad que aporta BBVA según se recoge en la cláusula siguiente. Dado que la financiación que aporta BBVA cubre el total del presupuesto del Seminario no será necesaria ninguna financiación por parte de la UIMP.

III. La UIMP se compromete a destacar la colaboración de BBVA en cuantos medios se utilicen para la promoción y difusión del Seminario, respetando en todo caso el logotipo y las directrices de imagen externa que se faciliten con este fin.

La difusión de esta colaboración por parte de la UIMP no constituirá una prestación de servicios.

La UIMP no podrá utilizar las marcas, signos distintivos, nombres de dominio y cualesquiera otros derechos de propiedad intelectual y/o industrial de BBVA para fines distintos de los expresamente indicados en este convenio, ni de modo distinto a lo acordado con BBVA –que, a estos efectos, se los facilitará con las indicaciones relativas a las características de su uso.

La utilización por la UIMP de las marcas, signos distintivos y cualesquiera otros derechos de propiedad industrial o intelectual titularidad de BBVA a los fines previstos en el presente convenio no comportará en modo alguno la adquisición por la UIMP de derecho alguno sobre los mismos.

Si durante la vigencia del convenio, acaeciese algún hecho en relación con la UIMP que pudiese perjudicar el buen nombre y/o reputación de BBVA, la UIMP procederá –a requerimiento de BBVA– a cesar inmediatamente en la difusión recogida en esta cláusula. Ello no implicará, en ningún caso, que se vean afectados los compromisos económicos asumidos en virtud de este convenio.

IV. Corresponde exclusivamente a la UIMP la aprobación del programa del Seminario y de las normas conforme a las que debe desarrollarse, vigilando en todo momento que se cumpla el más escrupuloso respeto a la independencia de la propia institución y de las personas que participan en el programa. La UIMP avalará académicamente el Seminario.

Tercera. Compromisos asumidos por BBVA.

BBVA se compromete a aportar una ayuda económica para la realización del Seminario de veintinueve mil ochocientos sesenta y ocho euros con dieciséis céntimos (29.868,16 €), que se abonará una vez que el convenio sea eficaz y en el plazo máximo de un mes desde la finalización del Seminario, mediante transferencia bancaria a la cuenta n.º ES95-9000-0001-20-0200008606 abierta a nombre de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en el Banco de España, Agencia de Madrid. BBVA no asumirá ningún pago a la UIMP por encima del citado importe.

La UIMP, una vez recibido el importe señalado en el párrafo anterior, emitirá un certificado acreditando la aportación económica a fin de que BBVA pueda solicitar las deducciones fiscales correspondientes conforme a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre.

Cuarta. Mecanismo de seguimiento, vigilancia y control.

Para velar por la adecuada ejecución de las cláusulas recogidas en el presente convenio se constituye una comisión de seguimiento que estará compuesta por dos miembros:

– En representación de la UIMP, la persona titular del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Programación de Actividades (o, en caso de cambio de organigrama, la persona titular del Vicerrectorado que tenga la competencia sobre la programación de cursos avanzados y/o actividades culturales).

– En representación de BBVA la persona responsable del departamento de Spain Media de BBVA Communications.

La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, adoptará sus acuerdos por unanimidad de las dos personas que lo componen y tendrá las siguientes funciones:

– Realizar el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes.

– Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que se deriven del presente convenio.

En ningún caso los acuerdos de la comisión de seguimiento podrán afectar al contenido mínimo y esencial del convenio, el cual no puede ser objeto de modificación por la comisión.

Quinta. Protección de datos de carácter personal.

Las partes acuerdan respetar en su integridad el 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 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales o cualquier otra legislación que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Sexta. Régimen de modificación del convenio.

La modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes y se recogerá expresamente mediante la firma de la correspondiente adenda que será tramitada conforme al artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. Una vez firmada, la modificación será efectiva desde que se realice la inscripción de la adenda en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. La adenda deberá ser publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

Séptima. Vigencia y extinción.

I. El presente convenio se perfecciona por la prestación del consentimiento de las partes y resultará eficaz 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», según se establece en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Finalizará una vez cumplidos por ambas partes los compromisos adquiridos y, en todo caso, el 31 de diciembre de 2023.

II. El convenio se extingue por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

III. Son causas de resolución:

a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.

b) El acuerdo unánime de los firmantes.

c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

d) Por decisión judicial declaratoria de nulidad del convenio.

e) Por cualquier otra causa prevista en la legislación vigente.

IV. Las partes vendrán obligadas a comunicarse por escrito la acreditación de la concurrencia de la causa invocada.

V. En el caso de incumplimiento de las obligaciones asumidas por alguna de las partes, la parte que detectara dicho incumplimiento podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que en el plazo de 15 días naturales cumpla con las obligaciones o compromisos incumplidos. Este requerimiento será comunicado a la comisión de seguimiento del convenio. Si transcurrido dicho plazo persistiera el incumplimiento, la parte que lo detectó notificará a la incumplidora la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio con eficacia desde la comunicación de dicha resolución al Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal.

VI. En caso de extinción del convenio, tanto por cumplimiento como por resolución, se procederá a la liquidación de los compromisos financieros de conformidad con lo recogido en la cláusula tercera y lo establecido en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Octava. *Naturaleza jurídica y régimen de resolución de conflictos.*

I. El presente convenio tiene naturaleza administrativa y se regula por el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Asimismo, el presente convenio tiene la consideración de convenio para la colaboración empresarial en actividades de interés general, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, siéndole de aplicación lo dispuesto en dicha Ley para estos convenios.

II. Las partes se comprometen a intentar resolver de manera amistosa cualquier desacuerdo que pudiera surgir en el desarrollo, interpretación o cumplimiento del presente convenio, sometiéndolo a la comisión de seguimiento prevista en la cláusula cuarta. En caso de no ser posible una solución amigable, y resultar procedente litigio judicial, la jurisdicción competente para conocer y resolver dichas cuestiones será la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente convenio en las fechas que se indican en cada una de las firmas, tomándose como fecha de perfeccionamiento del convenio la del último firmante.—Por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., Carlos Andradas Heranz, 6 de junio de 2023.—Por el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Pablo García Tobin, 8 de junio de 2023.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

18473 *Resolución de 10 de junio de 2023, de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, por la que se publica el Convenio con la Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Marketing y Relaciones Públicas, para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado.*

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Marketing y Relaciones Públicas, centro adscrito a la Universitat de Vic-UCC han suscrito, con fecha 9 de junio de 2023, un convenio para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado, por lo que, conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se dispone su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente resolución.

Madrid, 10 de junio de 2023.–La Directora de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Pilar Paneque Salgado.

ANEXO

Convenio entre el Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Marketing y Relaciones Públicas, para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado

REUNIDOS

De una parte, doña Pilar Paneque Salgado, en nombre y representación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante ANECA), organismo autónomo adscrito al Ministerio de Universidades, según Real Decreto 431/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica. Interviene en calidad de directora, nombrada por el Consejo Rector de ANECA (Resolución de 28 de febrero de 2023, de la Presidencia del Consejo Rector, por la que se publica el nombramiento), y actuando en virtud de las atribuciones que le atribuye el artículo 16 del Estatuto del Organismo Autónomo ANECA, aprobado por el Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre.

De otra parte, don Francisco José Enseñat Bibiloni, en nombre y representación de la Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Marketing y Relaciones Públicas (en adelante ESERP), centro adscrito a la Universitat de Vic-UCC, a través de la mercantil ESERP, Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Marketing y Relaciones Públicas, SAU. Interviene en calidad de Director General y de acuerdo con los poderes otorgados a su favor por el administrador único mediante escritura otorgada en fecha 9 de junio de 2021 ante el Notario de Madrid don Antonio Luis Guerra Gutiérrez, con número 4.853 de su protocolo, de la sociedad mercantil ESERP, domiciliada en Barcelona, en la calle Girona, 24, inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona en el volumen 22663, folio 59, hoja B-40762, inscripción 1.^a, identificada con el CIF núm. A-59117879.

EXPONEN

1. ANECA, a través de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (en adelante, CNEAI), realiza, mediante convocatorias de carácter anual,

la evaluación de la actividad investigadora de los funcionarios de carrera e interinos de los cuerpos docentes universitarios de universidades públicas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4.2 del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, así como de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado. Estas evaluaciones se realizan por campos científicos, introduciéndose en la convocatoria del año 2018, con carácter de proyecto-piloto, la evaluación de transferencia del conocimiento e innovación para el profesorado universitario e investigadores, sustituyendo al campo 0.

2. Las universidades privadas precisan contar con un sistema de evaluación de su personal docente e investigador contratado que sea equiparable al sistema de evaluación del personal docente e investigador con la condición de funcionario de carrera e interino de la Universidad pública. Esta equiparación lo es en cuanto a la evaluación misma considerada, siendo ajena esta equiparación a lo que establece el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, para el personal docente funcionario de carrera, así como a lo previsto en el artículo 87 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. De este modo no se distorsiona el modelo de carrera docente e investigadora que establece la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

3. ANECA y ESERP tienen un interés común en la mejora de la calidad del personal docente e investigador, cualquiera que sea su vínculo jurídico con la Universidad, y por ello la Universidad está interesada en poder contar con dicho sistema de evaluación de su personal docente e investigador contratado.

4. Las evaluaciones que resulten de la aplicación de este convenio no podrán vincularse en ningún caso, directa o indirectamente, al esquema del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, u otras normas que contemplen efectos para la evaluación de sexenios de personal docente universitario con la condición de funcionario de carrera, toda vez que la política en materia de personal de una universidad privada –retributiva o de otro orden– es ajena por completo a las políticas públicas de personal.

5. ANECA y ESERP acuerdan suscribir el presente convenio, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que se registrará por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El objeto de este convenio es que ANECA evalúe la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado de ESERP, y en concreto de las figuras que ESERP establezca en la correspondiente convocatoria.

Esta evaluación se realizará con los mismos criterios que aplica ANECA en sus evaluaciones de sexenios.

La convocatoria para la correspondiente evaluación se realizará por ESERP, por ser de su competencia, y estará sujeta a derecho privado.

Segunda. *Obligaciones de ESERP.*

1. Realizar la convocatoria para el reconocimiento de la actividad investigadora de su personal docente e investigador contratado. Esta convocatoria tiene que coincidir con la fecha de la convocatoria que anualmente se establece para la evaluación de la actividad investigadora del profesorado funcionario por la CNEAI. La convocatoria y todos sus actos están sujetos a derecho privado.

ESERP indicará en su convocatoria la obligatoriedad de los solicitantes de presentar la solicitud en sus registros.

2. Remitir a ANECA un listado con las solicitudes presentadas para evaluar, en la forma establecida en la cláusula quinta.

3. Resolver los procedimientos de evaluación de la actividad evaluada.

La resolución del procedimiento de evaluación de la correspondiente actividad está sujeta a derecho privado y producirá los efectos que en dicho ámbito privado e interno pueda la Universidad establecer.

4. Contra los acuerdos privados de ESERP resultantes de las evaluaciones solicitadas no cabrá recurso alguno en vía administrativa, sin perjuicio de los cauces de derecho privado que quepa articular contra tales decisiones de la universidad por cada solicitante.

De existir cauces de impugnación de los resultados de las evaluaciones en vía privada, podrá el centro cofirmante someter los aspectos técnicos de tales impugnaciones a evaluación de ANECA. ESERP informará a ANECA del resultado de las impugnaciones.

ESERP resolverá las impugnaciones mediante los pertinentes actos de naturaleza privada.

Tercera. *Obligaciones de ANECA.*

Las obligaciones de ANECA son:

1. Evaluar las solicitudes enviadas por ESERP, en el marco de las actividades realizadas por la CNEAI y siguiendo sus criterios de evaluación. Para ello ANECA pondrá a disposición del personal de ESERP la aplicación telemática que utiliza para la petición de la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador funcionario de carrera.

2. Emitir un informe técnico por cada solicitud de evaluación de la correspondiente actividad.

En el informe técnico, la actividad sometida a valoración se calificará dentro de la horquilla 0 a 10. El informe técnico será remitido después a la Universidad.

3. Establecer el procedimiento a seguir en la evaluación del personal docente e investigador contratado de la universidad. Este procedimiento respetará los criterios, plazos y normas aplicables al procedimiento general de evaluación de la correspondiente actividad del personal docente e investigador funcionario de universidad.

4. Emitir informe en el caso de las eventuales impugnaciones que, vía privada, pudieran realizarse conforme se prevé en la cláusula anterior.

Cuarta. *Compensación de gastos.*

ESERP compensará a ANECA los gastos que haya tenido en la realización de estas evaluaciones, que serán financiados con cargo al capítulo 2 de su presupuesto (sección 33 programa 322C artículo 23).

ANECA emitirá una liquidación de gastos del convenio en el que se hará constar las solicitudes evaluadas por la CNEAI y el importe que tendrá que pagar ESERP. Cada solicitud tendrá un coste de 200,00 euros.

El importe de las liquidaciones por los informes realizados por la CNEAI de conformidad con lo previsto en este convenio se ingresará por parte de ESERP en la cuenta corriente con número de IBAN ES30 0049 5138 14 2616685755 abierta a nombre de ANECA en la entidad bancaria Banco de Santander previa emisión por parte de ANECA de la factura que legalmente corresponda.

El importe total estimado durante la vigencia del convenio estará entre un mínimo de 200 euros, atendiendo al coste de una solicitud de evaluación, y un máximo de 200.000 euros, con una previsión de evaluación para el primer año de vigencia del convenio de cinco solicitudes.

Los miembros de los comités de evaluación percibirán asistencias con cargo al presupuesto de ANECA, siempre de conformidad con lo dispuesto en los artículos 27 y siguientes del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y con los límites establecidos al efecto en la resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos de 23 de febrero de 2023 o las correspondientes

autorizaciones aprobadas al efecto durante la vigencia de este convenio. En ningún caso ESERP abonará los gastos de asistencia de los miembros de los comités de evaluación.

Quinta. Solicitudes de evaluación.

Los solicitantes de evaluación utilizarán la plataforma electrónica proporcionada por ANECA para realizar la solicitud y registrarla, comprometiéndose ESERP a enviar a ANECA un único listado editable y ordenado alfabéticamente, en el mes siguiente a la terminación del plazo, donde se identifiquen las solicitudes que se deberán evaluar en virtud del convenio, junto con la siguiente información: nombre de la Universidad/Razón social, NIF, domicilio fiscal, persona de contacto y cualquier otra información relevante para la facturación de las solicitudes evaluadas, no admitiéndose por ANECA las solicitudes presentadas en la plataforma que no se contemplen en el listado.

El listado deberá remitirlo por correo electrónico a la cuenta unidad.cneai@aneca.es, poniendo en el asunto «Solicitudes evaluables año XXXX», siendo «XXXX» el año de la convocatoria de que se trate.

ESERP indicará en su convocatoria la obligatoriedad de los solicitantes de presentar la solicitud en sus registros.

Sexta. Régimen jurídico y resolución de controversias que pudiera plantear su ejecución.

El presente convenio se rige por los artículos 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El seguimiento del convenio se realizará por una comisión mixta, formada por ambas partes, a través de dos representantes de cada una de ellas, a designar por los firmantes, quienes resolverán las controversias que pudieran plantearse sobre la interpretación y ejecución de este convenio, y cuyo funcionamiento se regirá por lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En defecto de acuerdo, las partes acuerdan someterse a los juzgados y tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Séptima. Efectos de las evaluaciones realizadas por ANECA.

Las evaluaciones en que se incorporen los informes técnicos de ANECA, a que hace referencia el presente convenio quedan, por su naturaleza privada, al margen de la política de retribuciones del profesorado universitario funcionario, así como de lo dispuesto en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, y de las demás normas que para tales evaluaciones públicas puedan prever efectos, debiendo los actos de naturaleza privada que se sustenten en los referidos informes hacer precisión de este extremo.

Es responsabilidad de ESERP dictar los actos de naturaleza privada que den soporte o en los que se integre la actividad de informe prevista en este convenio, asumiendo dicho centro tales actos como propios, y estando los mismos sometidos al derecho privado que les resulte de concreta aplicación.

Octava. Protección de datos.

ESERP, responsable de tratamiento, pondrá a disposición de ANECA los datos personales de los solicitantes necesarios para hacer posible la evaluación a que se refiere este convenio. ANECA, encargada del tratamiento, se compromete a tratar los datos con esa única y exclusiva finalidad de llevar a cabo dicha evaluación. Una vez realizada la evaluación, ANECA devolverá los datos proporcionados por la Universidad, junto con cada informe de evaluación, y suprimirá las copias existentes a menos que se requiera la conservación de los datos personales en virtud del Derecho de la Unión Europea o de España.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 6.1.e) 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD), el tratamiento de los datos referidos en el párrafo anterior es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público por parte de la Universidad, concretamente, la garantía de la calidad establecida como fin esencial de la política universitaria en el artículo 5 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. ESERP, facilitará a cada persona evaluada, en el momento de la recogida de los datos, la información prevista en el artículo 13 del RGPD.

ANECA no aplicará los datos ni los utilizará con fin distinto al previsto en este convenio, ni los comunicará, siquiera para su conservación, a otras personas, exceptuando los evaluadores y evaluadoras encargados de la evaluación. Asimismo, se compromete a no realizar ninguna cesión de dichos datos y observará en todo momento, y en relación con los datos de carácter personal que le pudieren ser entregados para la realización de los trabajos de evaluación, el deber de confidencialidad y secreto profesional dispuesto en el artículo 28.3.b del RGPD así como en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el resto de normas aplicables a esta materia, de conformidad con los cuales ANECA garantizará que sus evaluadores que puedan acceder a dichos datos se comprometan a respetar dicha confidencialidad.

No será posible realizar subcontrataciones a terceros del servicio que el encargado del tratamiento presta al responsable del tratamiento.

ANECA manifiesta cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y, en particular, con el RGPD y resto de disposiciones vigentes en la materia. Las medidas de seguridad implantadas en ANECA se corresponden con las previstas en el anexo II (Medidas de seguridad) del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

ANECA notificará a ESERP, sin dilación indebida y a través de la dirección de correo electrónico que ésta le indique, las violaciones de la seguridad de los datos personales a su cargo de las que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia. Así mismo, pondrá a disposición de la Universidad toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 28 del RGPD, así como para permitir y contribuir a la realización de auditorías, incluidas inspecciones, por parte del responsable o de otro auditor autorizado por dicho responsable.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82 del RGPD, si ANECA infringe el presente documento y lo dispuesto en dicha norma al determinar los fines y medios del tratamiento, será considerado responsable del tratamiento con respecto a dicho tratamiento.

Novena. *Modificación del convenio.*

El presente convenio podrá ser modificado por mutuo acuerdo de los firmantes, a solicitud de cualquiera de las partes, en cuyo caso la oportuna modificación será tramitada para su aprobación conforme al artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, siendo por ello necesaria nueva autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, así como su posterior inscripción en el Registro Electrónico estatal de órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal (REOICO) y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Extinción del convenio.*

El presente convenio se extinguirá por el cumplimiento de su objeto o por incurrir en alguna causa de resolución.

Son causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) Por mutuo acuerdo de los firmantes.
- c) Por circunstancias que hicieran imposible o innecesaria la realización de las actuaciones objeto de este convenio.
- d) Por el incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. En este caso, las partes se darán un preaviso de veinte días para evitar, si ello fuera posible, la extinción del convenio, comunicándose a la comisión de seguimiento. Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte firmante la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio, lo cual no conllevará derecho a indemnización.
- e) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- f) Cualquier otra causa prevista en el ordenamiento jurídico.

Undécima. *Vigencia del convenio.*

El presente convenio se perfeccionará por la prestación del consentimiento de las partes a través de su firma y, en los términos previstos en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, resultará eficaz una vez sea realizada su inscripción en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal (REOICO). Asimismo, será publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de conformidad con el citado artículo. Tendrá una vigencia de cuatro años desde el comienzo de su eficacia.

En cualquier momento antes de la finalización de dicho plazo, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un nuevo periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción, de conformidad con el artículo 49.h.2.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben el presente convenio, a un solo efecto, en el lugar y en las fechas de firma electrónica, tomándose como fecha de formalización del convenio la fecha del último firmante.—Por la Escuela Superior de Ciencias Empresariales, Marketing y Relaciones Públicas, Francisco José Enseñat Bibiloni, el 9 de junio de 2023.—Por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Pilar Paneque Salgado, el 7 de junio de 2023.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

18474 *Resolución de 15 de junio de 2023, de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., por la que se publica el Convenio con la Federación Española de Cáncer de Mama, para la realización del encuentro «Cáncer de mama. La Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud y el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer: marcos de referencia».*

La Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. y la Federación Española de Cáncer de Mama han suscrito con fecha 14 de junio de 2023 un convenio para la realización del encuentro «Cáncer de mama. La Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud y el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer: marcos de referencia», que se celebrará durante 2023 en el marco de la programación académica de la UIMP, por lo que conforme a lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de 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, 15 de junio de 2023.—El Rector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., P.D. (Resolución de 24 de abril de 2019), la Gerente, María Boloqui Bastardés.

ANEXO

Convenio entre la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. y la Federación Española de Cáncer de Mama para colaborar en la realización de un encuentro titulado «Cáncer de mama. La Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud y el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer: marcos de referencia»

REUNIDOS

De una parte, don Carlos Andradas Heranz, actuando en nombre y representación de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., (en adelante UIMP), (organismo con NIF Q-2818022-B y domicilio social en calle Isaac Peral, 23, 28040 Madrid), en su condición de Rector Magnífico de la misma, cargo para el que fue nombrado por Real Decreto 872/2021, de 5 de octubre, y en el ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 12.4 del Estatuto de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, aprobado por el Real Decreto 331/2002, de 5 de abril.

Y de otra, doña M.^a Antonia Gimón Revuelta, actuando en nombre y representación de la Federación Española de Cáncer de Mama (en adelante FECMA), [entidad con NIF G-91099143 y domicilio social en calle General Dávila, 124 (Centro Cívico María Cristina), 39007 Santander], en su condición de presidenta de la misma, cargo para el que fue nombrada por la asamblea general de 30 de septiembre de 2020 y en el ejercicio de las competencias atribuidas en los Estatutos de la Federación.

Los presentes declaran que las facultades y poderes con los que actúan se encuentran vigentes y que no les han sido limitados, suspendidos o revocados, y que, en su virtud, tienen plena capacidad para obligarse en los términos de este documento; capacidad que mutuamente se reconocen.

EXPONEN

I. Que la UIMP es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios dependiente del Ministerio de Universidades, según establece el Real Decreto 431/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica, definido, de acuerdo con lo que establece su Estatuto, como centro universitario de alta cultura, investigación y especialización en el que convergen actividades de distintos grados y especialidades universitarias y que tiene como misión promover y difundir la cultura y la ciencia, así como fomentar relaciones de intercambio e información científica y cultural de interés internacional e interregional, cooperando cuando ello sea conveniente con otras universidades o instituciones españolas o extranjeras. El artículo 5 del Estatuto de la UIMP, ya citado, establece que son funciones de la UIMP las de generación y transmisión del conocimiento en todos sus campos.

II. Que FECMA, formada por 47 asociaciones de mujeres con cáncer de mama, tiene como objetivo ayudar a las mujeres con cáncer de mama, insistir en las campañas de detección precoz del cáncer de mama y fomentar la participación de las mujeres en esas campañas. Reivindica mejorar los medios humanos, presupuestarios y materiales vinculados con el cáncer de mama, incide en los problemas sanitarios y socio-laborales derivados del cáncer de mama y colabora en programas de información y educación para la salud destinados a mujeres, apoya iniciativas que incidan en hábitos de vida saludables y cuenta con la colaboración de los investigadores y los profesionales de la sanidad.

III. Que la UIMP ha abierto una convocatoria pública para recibir propuestas para la realización de cursos en 2023 dentro de la programación académica de sus diferentes sedes y FECMA ha presentado una propuesta dentro de la citada convocatoria para la realización de un encuentro sobre la Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud y el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer, que considera del máximo interés. La UIMP ha valorado positivamente la propuesta recibida de FECMA, considerando que tiene un indudable interés académico y social y que cumple con los criterios establecidos en su convocatoria.

IV. Que, en consecuencia, existiendo un interés común en la realización del citado encuentro dentro de los fines que les son propios, ambas entidades acuerdan suscribir el presente convenio con sujeción a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Objeto del convenio.

El objeto de este convenio es establecer la colaboración entre la UIMP y FECMA para la realización del encuentro «Cáncer de mama. La Estrategia en Cáncer del Sistema Nacional de Salud y el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer: marcos de referencia», que se celebrará en 2023 en el marco de la programación académica de la UIMP.

Ambas instituciones colaborarán en el orden académico, económico y logístico según las especificaciones de este convenio para llevar a cabo el diseño, organización, divulgación y desarrollo del encuentro y con el objetivo común de garantizar los niveles adecuados de excelencia, prestigio profesional y solvencia organizativa.

Segunda. Actuaciones de cada una de las partes. Aspectos académicos.

I. Siempre dentro de las normas sobre estructura y organización de cursos vigentes en la UIMP y de las pautas sobre contenidos presentadas por FECMA en su propuesta, la dirección académica se encargará de elaborar el programa del encuentro y propondrá los participantes.

La persona que se encargará de la dirección académica será designada de mutuo acuerdo entre las partes a propuesta de FECMA y nombrada por el órgano competente de la UIMP.

El programa definitivo deberá contar con el visto bueno de ambas partes y ser aprobado por el órgano competente de la UIMP. Las variaciones que posteriormente sea imprescindible efectuar en cuanto a ponentes o conferencias, por causa de imprevistos o por motivos de otra índole, deberán ser aprobadas por ambas instituciones a través de sus responsables de seguimiento del convenio.

II. La UIMP avalará académicamente este encuentro emitiendo los correspondientes diplomas a los participantes que cumplan los requisitos mínimos de asistencia y aprovechamiento establecidos en su normativa interna, así como las certificaciones académicas que se soliciten. Con tal fin la UIMP se responsabilizará del control de asistencia de los alumnos.

Será competencia también de la UIMP toda la normativa relativa a criterios de admisión o cualquier otro asunto relativo al alumnado.

Tercera. *Actuaciones de cada una de las partes. Organización y gestión.*

I. Para la organización y celebración del encuentro objeto de este convenio las partes firmantes asumen los siguientes compromisos de gestión:

a) La UIMP, haciendo uso de su experiencia en la organización de este tipo de actividades docentes, se encargará, siempre dentro de lo que establezca su normativa sobre tarifas, procedimientos y demás legislación que le sea aplicable como organismo público, de:

– En relación con el director, el secretario y los conferenciantes (salvo las representantes de asociaciones de pacientes pertenecientes a FECMA):

- Honorarios.
- Alojamiento y manutención.
- Gastos de viaje y transfers.

– Publicidad de la celebración del encuentro dentro del plan general de publicidad de la UIMP.

– No se precisa servicio de traducción simultánea.
– Diseño y maquetación del programa y del resto del material promocional (programas generales, web).
– Servicio de Secretaría de Alumnos.

- Información y matriculación de alumnos.
- Expedición de diplomas y certificaciones.

– Organización, en su caso, de actos de inauguración y/o clausura y otros actos protocolarios.

– Recopilación de la documentación del encuentro.
– Servicio de gabinete de prensa.
– Grabación en vídeo para su incorporación al archivo digital de la UIMP, previa autorización por escrito de los profesores que impartan las ponencias, conferencias y demás presentaciones.

– Retransmisión en *streaming* en el caso de que dicho servicio sea estipulado, previa autorización por escrito de los profesores que impartan las ponencias, conferencias y demás presentaciones.

– Infraestructura general y medios técnicos necesarios para la organización y realización del encuentro (locales, equipos audiovisuales e informáticos, servicios de limpieza, mantenimiento, vigilancia y personal).

- Programa de actividades culturales complementarias.

b) FECMA, por su parte, se encargará de las siguientes gestiones, de acuerdo a sus procedimientos y normativa:

– Gestionar y abonar directamente los viajes y alojamientos de las representantes de asociaciones de pacientes pertenecientes a FECMA.

II. Las partes no asumen responsabilidad solidaria alguna, ni directa ni subsidiaria o recíproca, frente a los profesores, los alumnos o las empresas contratistas en relación con los servicios gestionados por la contraparte de acuerdo con el apartado I de esta cláusula.

Cuarta. *Compromisos económicos de las partes.*

I. FECMA asume el siguiente compromiso económico en virtud de este convenio:

– Aportación en especie. Asumirá directamente, con cargo a su presupuesto ordinario, la financiación de las partidas que gestiona de acuerdo con lo indicado en el apartado I.b) de la cláusula tercera. Esto no implica un traspaso de fondos a la UIMP.

– Aportación a la UIMP. Realizará una aportación a la UIMP de diecisiete mil ciento cuarenta euros (17.140 €) en concepto de apoyo económico a la organización y celebración del encuentro y a los gastos asumidos por la UIMP conforme a lo establecido en el apartado I.a) de la cláusula tercera. FECMA no asumirá ninguna aportación a la UIMP por este concepto por importe superior a la cantidad indicada en este párrafo.

Esta aportación se abonará mediante transferencia a la cuenta núm. ES95-9000-0001-20-0200008606 abierta a nombre de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en el Banco de España, Agencia de Madrid, una vez celebrado el encuentro de conformidad con lo previsto y acordado en este convenio y en el plazo de un mes desde la emisión por parte de la UIMP de la correspondiente factura o requerimiento de pago.

II. La UIMP no asume ningún compromiso de financiación en virtud de este convenio. Realizará los gastos relativos a las gestiones recogidas en el apartado I.a) de la cláusula tercera con cargo a los créditos aprobados para el conjunto de su programación de cursos avanzados en 2023 (diferentes conceptos según la diferente naturaleza de cada uno de los gastos), para lo que la UIMP tramita y aprueba los correspondientes expedientes de gasto con carácter general para el conjunto de cursos, según los procedimientos legalmente establecidos. La UIMP aplicará a la financiación de dichos gastos la aportación de FECMA.

III. FECMA podrá recabar la financiación de otras entidades públicas o privadas para cubrir su compromiso económico en relación con este convenio, informando de ello previamente a la UIMP para su conformidad. Estas entidades en ningún caso participarán en la organización del encuentro ni en la ejecución del presente convenio, sino que simplemente aportarán fondos en calidad de entidades colaboradoras o patrocinadoras, mediante la suscripción de los correspondientes convenios, contratos o acuerdos con FECMA, que será quien asimismo reciba la financiación. Los acuerdos a los que FECMA llegue con dichas entidades sobre su financiación y contraprestaciones no podrán suponer modificación alguna a lo pactado entre FECMA y la UIMP en este documento.

Quinta. *Visibilidad de las partes. Publicaciones. Titularidad de los resultados.*

I. En cuantos medios se utilicen para la promoción y difusión del encuentro se destacará la colaboración de FECMA con la UIMP, respetando en todo caso las directrices de imagen externa que ambas instituciones faciliten con este fin.

II. FECMA podrá apoyar a la UIMP en la campaña de promoción del encuentro, llevando a cabo cuantas acciones estime convenientes, tales como difusión a través de su propia web, con anuncios complementarios en prensa, mediante la difusión directa del

programa entre el público específico, etc., respetando en la medida de lo posible el diseño de la campaña publicitaria de la UIMP.

Asimismo, FECMA podrá apoyar, a través de su propio gabinete de prensa y comunicación, la labor realizada por la UIMP con los medios de comunicación, siempre con la necesaria coordinación y apoyo mutuo.

III. Más allá de la grabación que realizará la UIMP para su incorporación a su archivo digital, en el caso de que alguna de las partes tuviese interés en realizar publicaciones o producciones audiovisuales sobre el contenido y material del encuentro deberá previamente comunicarlo por escrito a la contraparte, sin perjuicio de los demás permisos que legalmente fueran precisos (derechos de autor, integridad de la obra, etc.).

En estas publicaciones o producciones audiovisuales deberá figurar el título del encuentro, fecha y lugar en el que se impartió, así como la colaboración de las partes firmantes en su organización, debiendo supervisar necesariamente cada una de ellas estos aspectos. La edición se llevará a cabo sin coste alguno para la otra parte, salvo que se acuerde otra cosa mediante el correspondiente convenio. La parte editora enviará a la otra un mínimo de tres ejemplares para sus bibliotecas y archivos.

IV. La titularidad y derechos de autor de las ponencias, conferencias y demás presentaciones que se efectúen en el encuentro en ejecución de este convenio, así como de los materiales audiovisuales, gráficos, etc. que las apoyen, serán en todo caso de los profesores que las hayan elaborado e impartido. No obstante, dichos autores podrán transmitir a las partes firmantes del convenio sin carácter de exclusividad los derechos patrimoniales de explotación, digitalización, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de dichos materiales si así se acuerda y se formaliza por escrito, mediante documento en el que se recoja el alcance de la cesión, el tiempo y el ámbito territorial. En todo caso las partes se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en materia de propiedad intelectual.

Sexta. *Mecanismo de seguimiento, vigilancia y control.*

Para velar por la adecuada ejecución de las cláusulas recogidas en el presente convenio se constituye una comisión de seguimiento que estará compuesta por dos miembros:

- En representación de la UIMP, la persona titular del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Programación de Actividades (o, en caso de cambio de organigrama, la persona titular del Vicerrectorado que tenga la competencia sobre la programación de cursos de formación permanente y/o actividades de extensión universitaria).
- En representación de FECMA, la persona titular de su Tesorería.

La comisión de seguimiento adoptará sus acuerdos por unanimidad de las dos personas que lo componen, y tendrá las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que se deriven del presente convenio.

En ningún caso los acuerdos de la comisión de seguimiento podrán afectar al contenido mínimo y esencial del convenio, el cual no puede ser objeto de modificación por la comisión.

La comisión de seguimiento se reunirá siempre que lo solicite alguna de las partes.

Séptima. *Protección de datos de carácter personal.*

Ambas partes se comprometen a tratar los datos de carácter personal que se recogen en este convenio, o aquellos a los que las partes puedan tener acceso en desarrollo del mismo, así como los que se recojan de los alumnos, profesores o

participantes relacionados con el encuentro objeto de este convenio, conforme a lo dispuesto en el 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 (RGPD) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, o en cualquier otra legislación que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Octava. *Modificación del convenio.*

La modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes que se recogerá expresamente mediante la firma de la correspondiente adenda que será tramitada conforme al artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Una vez firmada, la modificación será efectiva desde que se realice la inscripción de la adenda en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. La adenda deberá ser publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

Novena. *Vigencia.*

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», según se establece en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Finalizará una vez cumplidos por ambas partes los compromisos adquiridos y, en todo caso, el 31 de diciembre de 2023.

Décima. *Extinción y causas de resolución.*

I. El convenio se extingue por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

II. Son causas de resolución:

a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.

b) El acuerdo unánime de los firmantes.

c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

d) Por decisión judicial declaratoria de nulidad del convenio.

e) Por la imposibilidad sobrevenida de cumplir el fin del mismo por la extinción de la personalidad jurídica de alguna de las partes o por disposiciones del Gobierno o de las Comunidades Autónomas de restricción de la movilidad, o de cualquier otro tipo, derivadas de la gestión de situaciones de pandemia o emergencia sanitaria.

f) Por cualquier otra causa prevista en la legislación vigente.

III. Las partes vendrán obligadas a comunicarse por escrito la acreditación de la concurrencia de la causa invocada.

IV. En el caso de incumplimiento de las obligaciones asumidas por alguna de las partes, la parte que detectara dicho incumplimiento podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que en el plazo de quince días naturales cumpla con las obligaciones o compromisos incumplidos. Este requerimiento será comunicado a la comisión de seguimiento del convenio. Si transcurrido dicho plazo persistiera el

incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la incumplidora la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio, con eficacia desde la comunicación de dicha resolución al Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal.

V. En caso de extinción del convenio, tanto por cumplimiento como por resolución, se procederá a la liquidación de los compromisos financieros de conformidad con lo recogido en la cláusula cuarta y lo establecido en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Undécima. *Naturaleza jurídica y régimen de resolución de conflictos.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa y se registrará por lo dispuesto en el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las partes se comprometen a intentar resolver de manera amistosa cualquier desacuerdo que pudiera surgir en el desarrollo, interpretación o cumplimiento del presente convenio a través de la comisión de seguimiento del convenio. En caso de no ser posible una solución amigable, y resultar procedente litigio judicial, la jurisdicción competente para conocer y resolver dichas cuestiones será la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente convenio en las fechas que se indican en cada una de las firmas, tomándose como fecha de perfeccionamiento del convenio la del último firmante.—Por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., Carlos Andradas Heranz, 13 de junio de 2023.—Por la Federación Española de Cáncer de Mama, María Antonia Gimón Revuelta, 14 de junio de 2023.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

18475 *Resolución de 21 de junio de 2023, de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., por la que se publica el Convenio con la Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, SA, S.M.E., para la realización del encuentro «Retos en la gestión de los residuos radiactivos y el desmantelamiento de centrales nucleares».*

La Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. (UIMP) y la Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, SA, S.M.E. (Enresa) han suscrito, con fecha 20 de junio 2023, un convenio para colaborar en la realización del encuentro «Retos en la gestión de los residuos radiactivos y el desmantelamiento de centrales nucleares», en el marco de la programación académica de la UIMP, a celebrar en 2023, por lo que conforme a lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de 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, 21 de junio de 2023.–El Rector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., P. D. (Resolución de 24 de abril de 2019), la Gerente, María Boloqui Bastardés.

ANEXO

Convenio entre la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., y la Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, SA, S.M.E. (Enresa), para colaborar en la realización del encuentro «Retos en la gestión de los residuos radiactivos y el desmantelamiento de centrales nucleares»

REUNIDOS

De una parte, don Carlos Andradas Heranz, actuando en nombre y representación de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. –en adelante UIMP– (organismo con NIF Q-2818022-B y domicilio social en calle Isaac Peral, número 23, 28040 Madrid), en su condición de Rector Magnífico de la misma, cargo para el que fue nombrado por Real Decreto 872/2021, de 5 de octubre, y en el ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 12.4 del Estatuto de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, aprobado por el Real Decreto 331/2002, de 5 de abril.

Y de otra, don José Luis Navarro Ribera y doña María Pérez Fernández, actuando en nombre y representación de la Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, SA, S.M.E. –en adelante Enresa– (entidad con NIF A-78056124 y domicilio social en calle Vargas, número 7, 28043 Madrid). Las facultades de don José Luis Navarro Ribera y de doña María Pérez Fernández para formalizar el presente acuerdo en su calidad, respectivamente, de Presidente y de Directora de Desarrollo Corporativo de la misma, derivan de los poderes conferidos por acuerdo del Consejo de Administración de Enresa, del día 28 de septiembre de 2020 y elevados a escritura pública el día 29 de septiembre de 2020, ante el notario de Madrid don Carlos Entrena Palomero, con el número 1.580 de su protocolo, inscrita en el Registro Mercantil de la provincia de Madrid, tomo 40402, folio 61, sección 8, hoja M-54683, inscripción 277.

Los presentes declaran que las facultades y poderes con los que actúan se encuentran vigentes y que no les han sido limitados, suspendidos o revocados, y que, en

su virtud, tienen plena capacidad para obligarse en los términos de este documento; capacidad que mutuamente se reconocen.

EXPONEN

I. Que la UIMP es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios dependiente del Ministerio de Universidades, según establece el Real Decreto 431/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica, definido, de acuerdo con lo que establece su Estatuto, como centro universitario de alta cultura, investigación y especialización en el que convergen actividades de distintos grados y especialidades universitarias y que tiene como misión promover y difundir la cultura y la ciencia, así como fomentar relaciones de intercambio e información científica y cultural de interés internacional e interregional, cooperando cuando ello sea conveniente con otras universidades o instituciones españolas o extranjeras. El artículo 5 del Estatuto de la UIMP, ya citado, establece que son funciones de la UIMP las de generación y transmisión del conocimiento en todos sus campos.

II. Que Enresa es la entidad integrada en el sector público institucional estatal encargada de gestionar los residuos radiactivos y el desmantelamiento y clausura de las centrales nucleares, servicio público esencial de acuerdo con el Plan General de Residuos Radiactivos, aprobado por el Gobierno, y cuyas funciones en el cumplimiento de dicho encargo establece el Real Decreto 102/2014, de 21 de febrero. Enresa aspira a ser una organización con la máxima capacidad tecnológica y a mantener un absoluto compromiso con la seguridad nuclear, la protección radiológica y el medioambiente, desde unos valores comprometidos con el comportamiento ético, el desarrollo sostenible, la responsabilidad social y la transparencia.

III. Que la UIMP ha abierto una convocatoria pública para recibir propuestas para la realización de encuentros en 2023 dentro de la programación académica de sus diferentes sedes y Enresa ha presentado una propuesta dentro de la citada convocatoria para la realización de un encuentro sobre los retos en la gestión de los residuos radiactivos y en el desmantelamiento de centrales nucleares, que considera del máximo interés. La UIMP ha valorado positivamente la propuesta recibida de Enresa, considerando que tiene un indudable interés académico y social y que cumple con los criterios establecidos en su convocatoria.

IV. Que, en consecuencia, existiendo un interés común en la realización del citado encuentro dentro de los fines que les son propios, ambas entidades acuerdan suscribir el presente convenio con sujeción a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El objeto de este convenio es establecer la colaboración entre la UIMP y Enresa para la realización del encuentro «Retos en la gestión de los residuos radiactivos y el desmantelamiento de centrales nucleares», que se celebrará en 2023, en el marco de la programación académica de la UIMP.

Ambas instituciones colaborarán en el orden académico, económico y logístico según las especificaciones de este convenio para llevar a cabo el diseño, organización, divulgación y desarrollo del encuentro y con el objetivo común de garantizar los niveles adecuados de excelencia, prestigio profesional y solvencia organizativa.

Segunda. *Actuaciones de cada una de las partes. Aspectos académicos.*

I. Siempre dentro de las normas sobre estructura y organización de encuentros vigentes en la UIMP y de las pautas sobre contenidos presentadas por Enresa en su propuesta, y según se recoge en la descripción y objetivos del encuentro que se adjunta

como anexo I a este convenio, la dirección académica se encargará de elaborar el programa del encuentro y propondrá los profesores participantes.

La persona que se encargará de la dirección académica será designada de mutuo acuerdo entre las partes a propuesta de Enresa y nombrada por el órgano competente de la UIMP.

El programa definitivo deberá contar con el visto bueno de ambas partes y ser aprobado por el órgano competente de la UIMP. Las variaciones que posteriormente sea imprescindible efectuar en cuanto a ponentes o conferencias, por causa de imprevistos o por motivos de otra índole, deberán ser aprobadas por la comisión de seguimiento del convenio.

II. La UIMP avalará académicamente este encuentro emitiendo los correspondientes diplomas a los participantes que cumplan los requisitos mínimos de asistencia y aprovechamiento establecidos en su normativa interna, así como las certificaciones académicas que se soliciten. Con tal fin, la UIMP se responsabilizará del control de asistencia de los alumnos.

Será competencia también de la UIMP toda la normativa relativa a criterios de admisión o cualquier otro asunto relativo al alumnado.

Tercera. *Actuaciones de cada una de las partes. Organización y gestión.*

I. Para la organización y celebración del encuentro objeto de este convenio las partes firmantes asumen los siguientes compromisos de gestión:

a) La UIMP, haciendo uso de su experiencia en la organización de este tipo de actividades docentes, se encargará, siempre dentro de lo que establezca su normativa sobre tarifas, procedimientos y demás legislación que le sea aplicable como organismo público, de:

- Gastos de 16 participantes en mesas redondas:
 - Honorarios.
 - Alojamientos y manutención.
 - Viajes y *transfers*.
- Publicidad de la celebración del encuentro dentro del plan general de publicidad de la UIMP.
- Servicio de traducción simultánea en los casos en que sea necesario.
- Diseño y maquetación del programa y del resto del material promocional (programas generales, web).
- Servicio de Secretaría de Alumnos.
 - Información y matriculación de alumnos.
 - Expedición de diplomas y certificaciones.
 - Convocatoria y adjudicación de becas para la asistencia al encuentro, dentro de su convocatoria oficial para el conjunto de cursos.
- Organización, en su caso, de actos de inauguración y/o clausura y otros actos protocolarios.
- Recopilación de la documentación del encuentro.
- Servicio de gabinete de prensa.
- Grabación en vídeo para su incorporación al archivo digital de la UIMP, previa autorización por escrito de los profesores que impartan las ponencias, conferencias y demás presentaciones.
- Infraestructura general y medios técnicos necesarios para la organización y realización del encuentro (locales, equipos audiovisuales, informáticos y de traducción, limpieza, mantenimiento, vigilancia y personal).
- Programa de actividades culturales complementarias.

b) Enresa, por su parte, se encargará de las siguientes gestiones, de acuerdo con sus procedimientos y normativa:

– En relación con las personas que se hagan cargo de la dirección y secretaría académica y el resto de los participantes en mesas redondas cuyos gastos no sean gestionados por la UIMP:

- Alojamiento y manutención.
- Viaje y *transfers*.

– Publicidad de la celebración del encuentro para captar al público objetivo y fomentar su participación en el mismo, a través los soportes y medios adecuados.

– Cobertura completa del encuentro tanto a través de la web de su empresa como en sus revistas corporativas y redes sociales.

– Organización de una visita técnica que complete el programa.

– Colaboración con la UIMP en el protocolo de los actos de inauguración y clausura, así como en la organización de la sala, recepción de los ponentes y apoyo al secretario y director del encuentro durante el desarrollo del mismo.

II. Las partes no asumen responsabilidad solidaria alguna, ni directa ni subsidiaria o recíproca, frente a los profesores, los alumnos o las empresas contratistas en relación con los servicios gestionados por la contraparte de acuerdo con el apartado I de esta cláusula.

Cuarta. *Compromisos económicos de las partes.*

I. Se aprueba un presupuesto máximo de 48.715 euros (impuestos aplicables incluidos), según detalle que se incluye como anexo II al convenio.

II. Enresa asume el siguiente compromiso económico en virtud de este convenio:

– Transferencia a la UIMP. Realizará una transferencia de fondos a la UIMP de un máximo de treinta mil novecientos noventa y ocho euros (30.998,00 €) en concepto de apoyo económico a la organización y celebración del encuentro, en concreto para cubrir las partidas que se incluyen en el presupuesto aprobado. Enresa no asumirá ninguna aportación a la UIMP por este concepto por importe superior a la cantidad indicada en este párrafo.

Este pago, que irá con cargo a la aplicación presupuestaria «Seminarios y cursos» de su presupuesto vigente de gastos, en la cual existe crédito adecuado y suficiente, se abonará mediante transferencia a la cuenta número ES95-9000-0001-20-0200008606 abierta a nombre de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en el Banco de España, Agencia de Madrid, estableciéndose como requisitos para el pago que se haya celebrado el encuentro de conformidad con lo previsto y acordado en este convenio y que se haya emitido por parte de la UIMP la correspondiente factura acompañada de la liquidación final del apartado I del presupuesto, en la que se revisarán las unidades realmente ejecutadas de cada partida de acuerdo con los importes unitarios aprobados en el presupuesto que se incluye como anexo II. El importe final no podrá superar en ningún caso el máximo indicado en el párrafo anterior. La factura junto con la liquidación final del presupuesto deberá presentarse a Enresa antes del 31 de octubre de 2023 y el pago deberá hacerse efectivo a la UIMP en el plazo máximo de treinta días desde la emisión de la certificación de la comisión y en todo caso antes del 31 de diciembre de 2023.

– Aportación en especie para gastos del encuentro. Asumirá directamente, con cargo a su presupuesto ordinario, la financiación de las partidas que gestiona de acuerdo con lo indicado en el apartado I.b) de la cláusula tercera y el apartado II del presupuesto incluido en el anexo II, que se estiman en quince mil doscientos dieciocho euros (15.218,00 €). Esto no implica un traspaso de fondos a la UIMP.

III. La UIMP se compromete a asumir directamente, con cargo a su presupuesto ordinario, la financiación de los gastos de las partidas que se indican en el presupuesto recogido en el anexo II. Esta financiación, que se estima en dos mil cuatrocientos noventa y nueve euros (2.499.00 €), no supone un traspaso de fondos de la UIMP a Enresa. Dichos gastos van con cargo a los créditos aprobados para el conjunto de su programación de cursos avanzados en 2023 (diferentes conceptos según la diferente naturaleza de cada uno de los gastos). Para ello, la UIMP tramita y aprueba los correspondientes expedientes de gasto con carácter general para el conjunto de cursos, según los procedimientos legalmente establecidos.

Quinta. Visibilidad de las partes. Difusión. Publicaciones.

I. En cuantos medios se utilicen para la promoción y difusión del encuentro se destacará la colaboración entre Enresa y la UIMP, respetando en todo caso las directrices de imagen externa que ambas instituciones faciliten con este fin.

II. Enresa apoyará a la UIMP en la campaña de promoción del encuentro, llevando a cabo cuantas acciones estime convenientes, tales como difusión a través de su propia web, anuncios complementarios en prensa, difusión directa del programa entre el público específico, etc., respetando en la medida de lo posible el diseño de la campaña publicitaria de la UIMP.

Asimismo, Enresa apoyará, a través de su propio gabinete de prensa y comunicación, la labor realizada por la UIMP con los medios de comunicación, siempre con la necesaria coordinación y apoyo mutuo.

III. Más allá de la grabación que realizará la UIMP para su incorporación a su archivo digital, en el caso de que alguna de las partes tuviese interés en realizar publicaciones o producciones audiovisuales sobre el contenido y material del encuentro deberá previamente comunicarlo por escrito a la contraparte, sin perjuicio de los demás permisos que legalmente fueran precisos (derechos de autor, integridad de la obra, etc.).

En estas publicaciones o producciones audiovisuales deberá figurar el título del encuentro, fecha y lugar en el que se impartió, así como la colaboración de las partes firmantes en su organización, debiendo supervisar necesariamente cada una de ellas estos aspectos. La edición se llevará a cabo sin coste alguno para la otra parte, salvo que se acuerde otra cosa mediante el correspondiente convenio. La parte editora enviará a la otra un mínimo de tres ejemplares para sus bibliotecas y archivos.

IV. La titularidad y derechos de autor de las ponencias, conferencias y demás presentaciones que se efectúen en el encuentro «Retos en la gestión de los residuos radiactivos y el desmantelamiento de centrales nucleares» en ejecución de este convenio, así como de los materiales audiovisuales, gráficos, etc. que las apoyen, serán en todo caso de los profesores que las hayan elaborado e impartido. No obstante, dichos autores podrán transmitir a la UIMP y/o a Enresa sin carácter de exclusividad los derechos patrimoniales de explotación, digitalización, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de dichos materiales si así se acuerda y se formaliza por escrito, mediante documento en el que se recoja el alcance de la cesión, el tiempo y el ámbito territorial. En todo caso las partes se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en materia de propiedad intelectual.

Sexta. Mecanismo de seguimiento, vigilancia y control.

I. Para velar por la adecuada ejecución de las cláusulas recogidas en el presente convenio se constituye una comisión de seguimiento que estará compuesta por dos miembros:

– En representación de la UIMP, la persona titular del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Programación de Actividades (o, en caso de cambio de organigrama, la persona titular del Vicerrectorado que tenga la competencia sobre programación de cursos avanzados y actividades culturales).

– En representación de Enresa, la persona titular del Departamento de Comunicación.

II. La comisión de seguimiento adoptará sus acuerdos por unanimidad de las dos personas que lo componen, y tendrá las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que se deriven del presente convenio.

En ningún caso los acuerdos de la comisión de seguimiento podrán afectar al contenido del convenio, el cual no puede ser objeto de modificación por la comisión.

III. La comisión de seguimiento se reunirá una vez finalizado el encuentro para acreditar el cumplimiento de los requisitos para el pago y siempre que lo solicite alguna de las partes.

Séptima. Protección de datos de carácter personal.

Ambas partes se comprometen a tratar los datos de carácter personal que se recogen en este convenio, o aquellos a los que las partes puedan tener acceso en desarrollo del mismo, así como los que se recojan de los alumnos, profesores o participantes relacionados con el encuentro objeto de este convenio, conforme a lo dispuesto en el 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, o en cualquier otra legislación que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

Octava. Modificación del convenio.

La modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes que se recogerá expresamente mediante la firma de la correspondiente adenda que será tramitada conforme al artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Una vez firmada, la modificación será efectiva desde que se realice la inscripción de la adenda en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. La adenda deberá ser publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

Novena. Vigencia.

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», según se establece en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Finalizará una vez cumplidos por ambas partes los compromisos adquiridos y, en todo caso, el 31 de diciembre de 2023.

Décima. *Extinción y causas de resolución.*

I. El convenio se extingue por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

II. Son causas de resolución:

a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.

b) El acuerdo unánime de los firmantes.

c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

d) Por decisión judicial declaratoria de nulidad del convenio.

e) Por la imposibilidad sobrevenida de cumplir el fin del mismo por la extinción de la personalidad jurídica de alguna de las partes o por disposiciones del Gobierno o de las Comunidades Autónomas de restricción de la movilidad, o de cualquier otro tipo, derivadas de la gestión de situaciones de pandemia o emergencia sanitaria.

f) Por cualquier otra causa prevista en la legislación vigente.

III. Las partes vendrán obligadas a comunicarse por escrito la acreditación de la concurrencia de la causa invocada.

IV. En el caso de incumplimiento de las obligaciones asumidas por alguna de las partes, la parte que detectara dicho incumplimiento podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que en el plazo de quince días naturales cumpla con las obligaciones o compromisos incumplidos. Este requerimiento será comunicado a la comisión de seguimiento del convenio. Si transcurrido dicho plazo persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la incumplidora la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio, con eficacia desde la comunicación de dicha resolución al Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal.

V. En caso de extinción del convenio, tanto por cumplimiento como por resolución, se procederá a la liquidación de los compromisos financieros de conformidad con lo recogido en la cláusula cuarta y lo establecido en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Undécima. *Naturaleza jurídica y régimen de resolución de conflictos.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa y se registrará por lo dispuesto en el capítulo VI del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Las partes se comprometen a intentar resolver de manera amistosa cualquier desacuerdo que pudiera surgir en el desarrollo, interpretación o cumplimiento del presente convenio a través de la comisión de seguimiento del convenio. En caso de no ser posible una solución amigable, y resultar procedente litigio judicial, la jurisdicción competente para conocer y resolver dichas cuestiones será la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente convenio en las fechas que se indican en cada una de las firmas, tomándose como fecha de perfeccionamiento del convenio la del último firmante.—Por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., Carlos Andradás Heranz, 19 de junio de 2023.—Por la Empresa Nacional de Residuos Radioactivos, SA, S.M.E., José Luis Navarro Ribera y María Pérez Fernández, 20 de junio de 2023.

ANEXO I

Descripción y objetivos del encuentro

Con el séptimo Plan General de Residuos Radiactivos en su fase final de tramitación, España ha redefinido y consolidado su estrategia para la gestión de los residuos radiactivos y el desmantelamiento de centrales nucleares. La gestión de residuos radiactivos de muy baja, baja y media actividad sigue teniendo en el Centro de Almacenamiento de El Cabril su pieza clave.

La gestión de los residuos radiactivos de alta actividad diferencia su fase temporal en las propias centrales con la gestión final en un almacenamiento geológico profundo. El encuentro profundizará en los retos de esta gestión, analizando la experiencia y perspectivas españolas y poniendo el foco en el camino seguido por otros países de nuestro entorno que pueden aportar valiosas lecciones en este camino.

Además, con un plan de cierre de centrales nucleares definido, el desmantelamiento del parque nuclear es otro objetivo importante. El encuentro presentará tanto el proyecto recién estrenado de Santa María de Garoña como la experiencia adquirida, el marco regulador o un caso en Europa.

La sociedad, destinataria última del servicio público de gestión de residuos, también estará presente en el encuentro con dos sesiones que analizarán lo que diferentes públicos demandan para una gestión exitosa.

El encuentro irá dirigido a profesionales del sector nuclear, estudiantes universitarios de último ciclo u otros colectivos interesados en el futuro de los residuos radiactivos y los desmantelamientos, que encontrarán una oportunidad única para conocer de forma directa las últimas previsiones.

El encuentro se desarrollará a lo largo de tres jornadas, en las que participarán prestigiosos especialistas en cada una de las materias, con el siguiente contenido:

- El Plan General de Residuos Radiactivos, una planificación a largo plazo.
- Gestión de Residuos Radiactivos de baja y media actividad, El Cabril clave para el futuro.
 - La gestión temporal del combustible gastado.
 - La gestión definitiva del combustible gastado.
 - El desmantelamiento, lecciones aprendidas y proyectos de futuro.
 - I+D en desmantelamiento y gestión de residuos.
 - El papel de la sociedad en la gestión de residuos radiactivos y el desmantelamiento.
 - El reto de comunicar las soluciones técnicas.

ANEXO II
Presupuesto

I. GESTIÓN UIMP

PRESUPUESTO					FINANCIACIÓN
Concepto	Unidades	Descripción	Coste Unitario	Total	
I. Honorarios	16	Ponencia	350,00	0,00	
		Mesa redonda	150,00	2.400,00	
			Total I:	2.400,00	ENRESA
II. Viajes	3	- Europa	T. turista	534,00	1.602,00
		- España	T. turista	490,00	6.370,00
	13	Madrid	KM:	0,00	0,00
			Total II:	7.972,00	ENRESA
III. Alojamiento Y Manutención	13	Temporada Media	día 2	152,00	3.952,00
	3	Temporada Media	día 3	152,00	1.368,00
			Total III:	5.320,00	ENRESA
IV. Otros gastos	2	Traducción simultánea/sesiones		613,00	1.226,00
	1	Material audiovisual y otros		1.850,00	1.850,00
	1	Publicidad		1.800,00	1.800,00
	1	Pograma		200,00	200,00
	3	Streaming /día		300,00	0,00
		Gastos de Infraestructura/día		2.800,00	8.400,00
			Total IV:	13.476,00	ENRESA
V. Becas oficiales					
alojam. Y manut	10	3 días		61,00	1.830,00
			Total V:	1.830,00	ENRESA
VI. Actividades culturales complementarias	1			950,00	950,00
			Total VI:	950,00	UIMP
VII. Gastos de administración y gestión	1			1.549,00	1.549,00
				1.549,00	UIMP
TOTAL GESTIÓN UIMP				33.497,00	

II. GESTIÓN ENRESA

PRESUPUESTO					FINANCIACIÓN
Concepto	Unidades	Descripción	Coste Unitario	Total	
II. Viajes					
Avión	3	- Europa T. turista	534,00	1.602,00	
	16	- España T. turista	490,00	7.840,00	
Coche (0,19 €/km)		Madrid KM:	0,00	0,00	
			Total II:	9.442,00	ENRESA
III. Alojamiento Y Manutención					
	13	Temporada Media día 2	152,00	3.952,00	
	4	Temporada Media día 3	152,00	1.824,00	
			Total III:	5.776,00	ENRESA
TOTAL GESTIÓN ENRESA				15.218,00	

TOTAL PRESUPUESTO	48.715,00
--------------------------	------------------

FINANCIACIÓN

ENRESA	Gestión directa	15.218,00
	Pago a la UIMP	30.998,00
total ENRESA		46.216,00
UIMP	Gestión directa	2.499,00
	Pago a ENRESA	0,00
total UIMP		2.499,00
TOTAL FINANCIACIÓN		48.715,00

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

18476 *Resolución de 23 de junio de 2023, de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., por la que se publica el Convenio con la Fundación Ramón Areces, para la realización del curso «Escuela de Matemáticas Lluís Santaló. Linear and non-linear analysis in banach spaces».*

La Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. y la Fundación Ramón Areces han suscrito, con fecha 22 de junio de 2023, un convenio para establecer una colaboración para la realización del curso «Escuela de Matemáticas Lluís Santaló. Linear and non-linear analysis in banach spaces», que se celebrará en 2023 en el marco de la programación académica de la UIMP, por lo que conforme a lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de 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, 23 de junio de 2023.—El Rector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A., P.D. (Resolución de 24 de abril de 2019), la Gerente, María Boloqui Bastardés.

ANEXO

Convenio entre la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. y la Fundación Ramón Areces para establecer una colaboración para la realización del curso «Escuela de Matemáticas Lluís Santaló. Linear and non-linear analysis in banach spaces», considerado de interés general

REUNIDOS

De una parte, don Carlos Andradas Heranz, actuando en nombre y representación de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O.A. —en adelante UIMP— (organismo con NIF Q-2818022-B y domicilio social en calle Isaac Peral, 23, 28040 Madrid), en su condición de Rector Magnífico de la misma, cargo para el que fue nombrado por Real Decreto 872/2021, de 5 de octubre, y en el ejercicio de las competencias atribuidas en el artículo 12.4 del Estatuto de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, aprobado por el Real Decreto 331/2002, de 5 de abril.

Y de otra, don Raimundo Pérez-Hernandez y Torra, actuando en nombre y representación de la Fundación Ramón Areces (entidad con NIF G-28459311 y domicilio social en Vitruvio, 5; 28006 Madrid), en su condición de Director de la misma, en el ejercicio de las competencias atribuidas en poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid don Francisco Javier Pérez de Camino Palacios, con fecha 22 de abril de 2008 y número 851 de su protocolo.

Los presentes declaran que las facultades y poderes con los que actúan se encuentran vigentes y que no les han sido limitados, suspendidos o revocados, y que, en su virtud, tienen plena capacidad para obligarse en los términos de este documento; capacidad que mutuamente se reconocen.

EXPONEN

I. Que la UIMP es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios dependiente del Ministerio de Universidades, según establece el Real

Decreto 431/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica, y definido, de acuerdo con lo que establece su Estatuto, como centro universitario de alta cultura, investigación y especialización, en el que convergen actividades de distintos grados y especialidades universitarias, que tiene como misión promover y difundir la cultura y la ciencia, así como fomentar relaciones de intercambio e información científica y cultural de interés internacional e interregional, cooperando cuando ello sea conveniente con otras universidades o instituciones españolas o extranjeras. El artículo 5 del Estatuto de la UIMP, ya citado, establece que son funciones de la UIMP las de generación y transmisión del conocimiento en todos sus campos.

II. Que la Fundación Ramón Areces es una entidad sin ánimo de lucro, de naturaleza privada, que tiene como principal objetivo contribuir a crear una sólida estructura científica y tecnológica en España, que permita mejorar la vida de las personas y buscar soluciones a los retos de futuro que la sociedad moderna tiene ante sí en sus principales órdenes, científico, educativo, cultural, social y económico.

III. Que la UIMP es entidad beneficiaria del mecenazgo de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

IV. Que la UIMP, en cumplimiento de su fin institucional, va a realizar dentro de su programación para el año 2023 el curso «Escuela de Matemáticas Lluís Santaló: Linear and non-linear analysis in banach spaces».

V. Que la Fundación Ramón Areces desea colaborar para la realización del referido curso, por considerarlo de un alto interés académico, de incuestionable actualidad y relevancia social y acorde a sus objetivos y fines institucionales.

En consecuencia, existiendo un interés común, ambas entidades acuerdan suscribir el presente convenio, con sujeción a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El objeto de este convenio es establecer la colaboración de la Fundación Ramón Areces con la UIMP para la realización del curso «Escuela de Matemáticas Lluís Santaló: Linear and non-linear analysis in banach spaces» (en adelante el Curso), considerado/a de interés general, que la UIMP va a celebrar en 2023 en cumplimiento de su fin institucional.

Segunda. *Compromisos asumidos por la UIMP.*

I. Corresponde exclusivamente a la UIMP la aprobación del programa del Curso y de las normas conforme a las que debe desarrollarse, vigilando en todo momento que se cumpla el más escrupuloso respeto a la independencia de la propia institución y de las personas que participan en el programa. La UIMP avalará académicamente el Curso.

II. La UIMP se compromete a la organización y celebración del Curso y será de su competencia la gestión económica y administrativa que ello conlleve, conforme a su propia normativa y con cargo a los créditos de su presupuesto ordinario aprobados para el conjunto de su programación de cursos avanzados en 2023 (diferentes conceptos presupuestarios de acuerdo a la diferente naturaleza de cada uno de los gastos). Para ello, la UIMP tramita y aprueba los correspondientes expedientes de gasto con carácter general para el conjunto de los cursos y actividades, según los procedimientos legalmente establecidos.

III. La UIMP mantendrá indemne a la Fundación Ramón Areces de cualquier reclamación que se pueda recibir en relación con el Curso, tanto en el orden académico como en el de la gestión, asumiendo la UIMP toda la responsabilidad frente al profesorado, alumnado, empresas contratistas o cualquier persona o entidad que pueda verse afectada.

IV. La UIMP se compromete a aplicar al Curso la cantidad que aporta la Fundación Ramón Areces, que figura en la cláusula siguiente. La UIMP podrá gestionar la participación en la financiación del Curso de otras entidades públicas o privadas en calidad de colaboradores o copatrocinadores firmando con dichas entidades los correspondientes convenios o contratos de patrocinio, informando de ello a la Fundación Ramón Areces y sin que la suma de esas otras colaboraciones junto con la aportación de la Fundación Ramón Areces sea superior a los gastos totales del Curso.

V. La UIMP se compromete a destacar la colaboración de la Fundación Ramón Areces en cuantos medios se utilicen para la promoción y difusión del Curso, respetando en todo caso el logotipo y las directrices de imagen externa que se faciliten con este fin.

La difusión de esta colaboración por parte de la UIMP no constituirá una prestación de servicios.

Tercera. *Compromisos asumidos por la Fundación Ramón Areces.*

La Fundación Ramón Areces se compromete a aportar una ayuda económica para la realización del Curso de la siguiente forma:

a) Aportación económica de diez mil euros (10.000 €), que se abonará una vez que el convenio sea eficaz y en el plazo máximo de un mes desde la finalización del Curso, mediante transferencia bancaria a la cuenta número ES95-9000-0001-20-0200008606 abierta a nombre de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en el Banco de España, Agencia de Madrid. La Fundación Ramón Areces no asumirá ningún pago a la UIMP por encima del citado importe.

b) Aportación en especie. Asunción directa de la gestión de los gastos relativos a los honorarios, viaje y alojamiento del investigador distinguido, Profesor Gilles Lancien (de la University of Franche-Comté, Francia).

La UIMP, una vez recibido el importe señalado en el apartado a) anterior, emitirá un certificado acreditando la aportación económica a fin de que la Fundación Ramón Areces pueda solicitar las deducciones fiscales correspondientes conforme a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre.

Cuarta. *Mecanismo de seguimiento, vigilancia y control.*

I. Para velar por la adecuada ejecución de las cláusulas recogidas en el presente convenio se constituye una comisión de seguimiento que estará compuesta por dos miembros:

– En representación de la UIMP, la persona titular del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Programación de Actividades (o, en caso de cambio de organigrama, la persona titular del Vicerrectorado que tenga la competencia sobre la programación de cursos avanzados y/o actividades culturales).

– En representación de la Fundación Ramón Areces, la persona titular de la Dirección.

II. La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, adoptará sus acuerdos por unanimidad de las dos personas que lo componen y tendrá las siguientes funciones:

– Realizar el seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes.

– Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que se deriven del presente convenio.

En ningún caso los acuerdos de la comisión de seguimiento podrán afectar al contenido mínimo y esencial del convenio, el cual no puede ser objeto de modificación por la comisión.

Quinta. Protección de datos de carácter personal.

Las partes acuerdan respetar en su integridad el 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales o cualquier otra legislación que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Sexta. Titularidad de los resultados.

La titularidad y derechos de autor de las ponencias, conferencias y demás presentaciones que se efectúen en el curso en ejecución de este convenio, así como de los materiales audiovisuales, gráficos, etc. que las apoyen, serán en todo caso de los profesores que las hayan elaborado e impartido. No obstante, dichos autores podrán transmitir a UIMP sin carácter de exclusividad los derechos patrimoniales de explotación, digitalización, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de dichos materiales si así se acuerda y se formaliza por escrito, mediante documento en el que se recoja el alcance de la cesión, el tiempo y el ámbito territorial. En todo caso las partes se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en materia de propiedad intelectual.

Séptima. Régimen de modificación del convenio.

La modificación del contenido del convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes y se recogerá expresamente mediante la firma de la correspondiente adenda que será tramitada conforme al artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Una vez firmada, la modificación será efectiva desde que se realice la inscripción de la adenda en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal. La adenda deberá ser publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

Octava. Vigencia y extinción.

I. El presente convenio se perfecciona por la prestación del consentimiento de las partes y resultará eficaz 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», según se establece en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Finalizará una vez cumplidos por ambas partes los compromisos adquiridos y, en todo caso, el 31 de diciembre de 2023.

II. El convenio se extingue por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

III. Son causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El acuerdo unánime de los firmantes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

- d) Por decisión judicial declaratoria de nulidad del convenio.
- e) Por cualquier otra causa prevista en la legislación vigente.

IV. Las partes vendrán obligadas a comunicarse por escrito la acreditación de la concurrencia de la causa invocada.

V. En el caso de incumplimiento de las obligaciones asumidas por alguna de las partes, la parte que detectara dicho incumplimiento podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que en el plazo de 15 días naturales cumpla con las obligaciones o compromisos incumplidos. Este requerimiento será comunicado a la comisión de seguimiento del convenio. Si transcurrido dicho plazo persistiera el incumplimiento, la parte que lo detectó notificará a la incumplidora la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio con eficacia desde la comunicación de dicha resolución al Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal.

VI. En caso de extinción del convenio, tanto por cumplimiento como por resolución, se procederá a la liquidación de los compromisos financieros de conformidad con lo recogido en la cláusula tercera y lo establecido en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Novena. *Naturaleza jurídica y régimen de resolución de conflictos.*

I. El presente convenio tiene naturaleza administrativa y se regula por el Capítulo VI del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Asimismo, el presente convenio tiene la consideración de convenio para la colaboración empresarial en actividades de interés general, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, siéndole de aplicación lo dispuesto en dicha Ley para estos convenios.

II. Las partes se comprometen a intentar resolver de manera amistosa cualquier desacuerdo que pudiera surgir en el desarrollo, interpretación o cumplimiento del presente convenio, sometiéndolo a la comisión de seguimiento prevista en la cláusula cuarta. En caso de no ser posible una solución amigable, y resultar procedente litigio judicial, la jurisdicción competente para conocer y resolver dichas cuestiones será la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Y en prueba de conformidad, firman el presente convenio en las fechas que se indican en cada una de las firmas, tomándose como fecha de perfeccionamiento del convenio la del último firmante.—Por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, O. A., Carlos Andradás Heranz, 19 de junio de 2023.—Por la Fundación Ramón Areces, Raimundo Pérez-Hernandez y Torra, 22 de junio de 2023.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

18477 *Resolución de 18 de julio de 2023, de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, por la que se publica el Convenio con el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle, para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado.*

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle, adscrito a la Universidad Autónoma de Madrid han suscrito, con fecha 18 de julio de 2023, un convenio para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado, por lo que, conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se dispone su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente resolución.

Madrid, 18 de julio de 2023.–La Directora de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Pilar Paneque Salgado.

ANEXO

Convenio entre el Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle, adscrito a la Universidad Autónoma de Madrid, para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado

REUNIDOS

De una parte, doña Pilar Paneque Salgado, en nombre y representación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante ANECA), organismo autónomo adscrito al Ministerio de Universidades, según Real Decreto 431/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica. Interviene en calidad de directora, nombrada por el Consejo Rector de ANECA (Resolución de 28 de febrero de 2023, de la Presidencia del Consejo Rector, por la que se publica el nombramiento), y actuando en virtud de las atribuciones que le atribuye el artículo 16 del Estatuto del Organismo Autónomo ANECA, aprobado por el Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre.

De otra parte, don Maximiliano Nogales Morales, presidente del Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle (en adelante CSEU La Salle), nombrado en su cargo el 1 de septiembre de 2018, por el director de la Red de Centros Educativos La Salle Sector Madrid, don Julio González Fernández, y actuando en nombre y representación de este centro universitario, adscrito a la Universidad Autónoma de Madrid, con sede en la calle de La Salle, 10, Madrid (28023).

EXPONEN

1. ANECA, a través de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (en adelante CNEAI), realiza, mediante convocatorias de carácter anual, la evaluación de la actividad investigadora de los funcionarios de carrera e interinos de los cuerpos docentes universitarios de universidades públicas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4.2. del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, así como de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado. Estas evaluaciones se realizan

por campos científicos, introduciéndose en la convocatoria del año 2018, con carácter de proyecto-piloto, la evaluación de transferencia del conocimiento e innovación para el profesorado universitario e investigadores, sustituyendo al campo 0.

2. Las universidades privadas precisan contar con un sistema de evaluación de su personal docente e investigador contratado que sea equiparable al sistema de evaluación del personal docente e investigador con la condición de funcionario de carrera e interino de la Universidad pública. Esta equiparación lo es en cuanto a la evaluación misma considerada, siendo ajena esta equiparación a lo que establece el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, para el personal docente funcionario de carrera, así como a lo previsto en el artículo 87 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. De este modo no se distorsiona el modelo de carrera docente e investigadora que establece la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

3. ANECA y el CSEU La Salle tienen un interés común en la mejora de la calidad del personal docente e investigador, cualquiera que sea su vínculo jurídico con el Centro Universitario, y por ello el Centro Universitario está interesado en poder contar con dicho sistema de evaluación de su personal docente e investigador contratado.

4. Las evaluaciones que resulten de la aplicación de este convenio no podrán vincularse en ningún caso, directa o indirectamente, al esquema del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, u otras normas que contemplen efectos para la evaluación de sexenios de personal docente universitario con la condición de funcionario de carrera, toda vez que la política en materia de personal de una universidad privada –retributiva o de otro orden– es ajena por completo a las políticas públicas de personal.

5. ANECA y el Centro Universitario acuerdan suscribir el presente convenio, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que se registrará por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El objeto de este convenio es que ANECA evalúe la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado del CSEU La Salle, y en concreto de las figuras que el Centro Universitario establezca en la correspondiente convocatoria.

Esta evaluación se realizará con los mismos criterios que aplica ANECA en sus evaluaciones de sexenios.

La convocatoria para la correspondiente evaluación se realizará por el CSEU La Salle por ser de su competencia, y estará sujeta a derecho privado.

Segunda. *Obligaciones del CSEU La Salle.*

1. Realizar la convocatoria para el reconocimiento de la actividad investigadora de su personal docente e investigador contratado. Esta convocatoria tiene que coincidir con la fecha de la convocatoria que anualmente se establece para la evaluación de la actividad investigadora del profesorado funcionario por la CNEAI. La convocatoria y todos sus actos están sujetos a derecho privado.

El Centro Universitario indicará en su convocatoria la obligatoriedad de los solicitantes de presentar la solicitud en sus registros.

2. Remitir a ANECA un listado con las solicitudes presentadas para evaluar, en la forma establecida en la cláusula quinta.

3. Resolver los procedimientos de evaluación de la actividad evaluada.

La resolución del procedimiento de evaluación de la correspondiente actividad está sujeta a derecho privado y producirá los efectos que en dicho ámbito privado e interno pueda el Centro Universitario establecer.

4. Contra los acuerdos privados del CSEU La Salle resultantes de las evaluaciones solicitadas no cabrá recurso alguno en vía administrativa, sin perjuicio de los cauces de

derecho privado que quepa articular contra tales decisiones de la universidad por cada solicitante.

De existir cauces de impugnación de los resultados de las evaluaciones en vía privada, podrá el Centro Universitario cofirmante someter los aspectos técnicos de tales impugnaciones a evaluación de ANECA. El Centro Universitario informará a ANECA del resultado de las impugnaciones.

El CSEU La Salle resolverá las impugnaciones mediante los pertinentes actos de naturaleza privada.

Tercera. *Obligaciones de ANECA.*

Las obligaciones de ANECA son:

1. Evaluar las solicitudes enviadas por el CSEU La Salle en el marco de las actividades realizadas por la CNEAI y siguiendo sus criterios de evaluación. Para ello ANECA pondrá a disposición del personal del Centro Universitario la aplicación telemática que utiliza para la petición de la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador funcionario de carrera.

2. Emitir un informe técnico por cada solicitud de evaluación de la correspondiente actividad.

En el informe técnico, la actividad sometida a valoración se calificará dentro de la horquilla 0 a 10. El informe técnico será remitido después al Centro Universitario.

3. Establecer el procedimiento a seguir en la evaluación del personal docente e investigador contratado del Centro Universitario. Este procedimiento respetará los criterios, plazos y normas aplicables al procedimiento general de evaluación de la correspondiente actividad del personal docente e investigador funcionario de universidad.

4. Emitir informe en el caso de las eventuales impugnaciones que, vía privada, pudieran realizarse conforme se prevé en la cláusula anterior.

Cuarta. *Compensación de gastos.*

El CSEU La Salle compensará a ANECA los gastos que haya tenido en la realización de estas evaluaciones, que serán financiados con cargo al capítulo 2 de su presupuesto (sección 33 programa 322C artículo 23).

ANECA emitirá una liquidación de gastos del convenio en el que se hará constar las solicitudes evaluadas por la CNEAI y el importe que tendrá que pagar el Centro Universitario. Cada solicitud tendrá un coste de 200,00 euros.

El importe de las liquidaciones por los informes realizados por la CNEAI de conformidad con lo previsto en este convenio se ingresará por parte del Centro Universitario en la cuenta corriente con número de IBAN ES30 0049 5138 14 2616685755 abierta a nombre de ANECA en la entidad bancaria Banco de Santander previa emisión por parte de ANECA de la factura que legalmente corresponda.

El importe total estimado durante la vigencia del convenio estará entre un mínimo de 200 euros, atendiendo al coste de una solicitud de evaluación, y un máximo de 200.000 euros, con una previsión de evaluación para el primer año de vigencia del convenio de 15 solicitudes.

Los miembros de los comités de evaluación percibirán asistencias con cargo al presupuesto de ANECA, siempre de conformidad con lo dispuesto en los artículos 27 y siguientes del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y con los límites establecidos al efecto en la resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos de 23 de febrero de 2023 o las correspondientes autorizaciones aprobadas al efecto durante la vigencia de este convenio. En ningún caso el Centro Universitario abonará los gastos de asistencia de los miembros de los comités de evaluación.

Quinta. *Solicitudes de evaluación.*

Los solicitantes de evaluación utilizarán la plataforma electrónica proporcionada por ANECA para realizar la solicitud y registrarla, comprometiéndose el CSEU La Salle a enviar a ANECA un único listado editable y ordenado alfabéticamente, en el mes siguiente a la terminación del plazo, donde se identifiquen las solicitudes que se deberán evaluar en virtud del convenio, junto con la siguiente información: nombre del Centro Universitario/razón social, NIF, domicilio fiscal, persona de contacto y cualquier otra información relevante para la facturación de las solicitudes evaluadas, no admitiéndose por ANECA las solicitudes presentadas en la plataforma que no se contemplen en el listado.

El listado deberá remitirlo por correo electrónico a la cuenta unidad.cneai@aneca.es, poniendo en el asunto «Solicitudes evaluables año XXXX», siendo «XXXX» el año de la convocatoria de que se trate.

El CSEU La Salle indicará en su convocatoria la obligatoriedad de los solicitantes de presentar la solicitud en sus registros.

Sexta. *Régimen jurídico y resolución de controversias que pudiera plantear su ejecución.*

El presente convenio se rige por los artículos 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El seguimiento del convenio se realizará por una comisión mixta, formada por ambas partes, a través de dos representantes de cada una de ellas, a designar por los firmantes, quienes resolverán las controversias que pudieran plantearse sobre la interpretación y ejecución de este convenio, y cuyo funcionamiento se regirá por lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En defecto de acuerdo, las partes acuerdan someterse a los juzgados y tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Séptima. *Efectos de las evaluaciones realizadas por ANECA.*

Las evaluaciones en que se incorporen los informes técnicos de ANECA, a que hace referencia el presente convenio quedan, por su naturaleza privada, al margen de la política de retribuciones del profesorado universitario funcionario, así como de lo dispuesto en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, y de las demás normas que para tales evaluaciones públicas puedan prever efectos, debiendo los actos de naturaleza privada que se sustenten en los referidos informes hacer precisión de este extremo.

Es responsabilidad del Centro Universitario dictar los actos de naturaleza privada que den soporte o en los que se integre la actividad de informe prevista en este convenio, asumiendo dicho Centro Universitario tales actos como propios, y estando los mismos sometidos al derecho privado que les resulte de concreta aplicación.

Octava. *Protección de datos.*

El Centro Universitario, responsable de tratamiento, pondrá a disposición de ANECA los datos personales de los solicitantes necesarios para hacer posible la evaluación a que se refiere este convenio. ANECA, encargada del tratamiento, se compromete a tratar los datos con esa única y exclusiva finalidad de llevar a cabo dicha evaluación. Una vez realizada la evaluación, ANECA devolverá los datos proporcionados por el Centro Universitario, junto con cada informe de evaluación, y suprimirá las copias existentes a menos que se requiera la conservación de los datos personales en virtud del Derecho de la Unión Europea o de España.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 6.1.e) 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD), el tratamiento de los datos referidos en el párrafo anterior es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público por parte del Centro Universitario, concretamente, la garantía de la calidad establecida como fin esencial de la política universitaria en el artículo 5 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo. El CSEU La Salle facilitará a cada persona evaluada, en el momento de la recogida de los datos, la información prevista en el artículo 13 del RGPD.

ANECA no aplicará los datos ni los utilizará con fin distinto al previsto en este convenio, ni los comunicará, siquiera para su conservación, a otras personas, exceptuando los evaluadores y evaluadoras encargados de la evaluación. Asimismo, se compromete a no realizar ninguna cesión de dichos datos y observará en todo momento, y en relación con los datos de carácter personal que le pudieren ser entregados para la realización de los trabajos de evaluación, el deber de confidencialidad y secreto profesional dispuesto en el artículo 28.3.b del RGPD así como en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el resto de normas aplicables a esta materia, de conformidad con los cuales ANECA garantizará que sus evaluadores que puedan acceder a dichos datos se comprometan a respetar dicha confidencialidad.

No será posible realizar subcontrataciones a terceros del servicio que el encargado del tratamiento presta al responsable del tratamiento.

ANECA manifiesta cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y, en particular, con el RGPD y resto de disposiciones vigentes en la materia. Las medidas de seguridad implantadas en ANECA se corresponden con las previstas en el anexo II (Medidas de seguridad) del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

ANECA notificará al Centro Universitario, sin dilación indebida y a través de la dirección de correo electrónico que ésta le indique, las violaciones de la seguridad de los datos personales a su cargo de las que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia. Así mismo, pondrá a disposición del Centro Universitario toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 28 del RGPD, así como para permitir y contribuir a la realización de auditorías, incluidas inspecciones, por parte del responsable o de otro auditor autorizado por dicho responsable.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82 del RGPD, si ANECA infringe el presente documento y lo dispuesto en dicha norma al determinar los fines y medios del tratamiento, será considerado responsable del tratamiento con respecto a dicho tratamiento.

Novena. *Modificación del convenio.*

El presente convenio podrá ser modificado por mutuo acuerdo de los firmantes, a solicitud de cualquiera de las partes, en cuyo caso la oportuna modificación será tramitada para su aprobación conforme al artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, siendo por ello necesaria nueva autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, así como su posterior inscripción en el Registro Electrónico estatal de órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal (REOICO) y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Extinción del convenio.*

El presente convenio se extinguirá por el cumplimiento de su objeto o por incurrir en alguna causa de resolución.

Son causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) Por mutuo acuerdo de los firmantes.
- c) Por circunstancias que hicieran imposible o innecesaria la realización de las actuaciones objeto de este convenio.
- d) Por el incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. En este caso, las partes se darán un preaviso de veinte días para evitar, si ello fuera posible, la extinción del convenio, comunicándose a la comisión de seguimiento. Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte firmante la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio, lo cual no conllevará derecho a indemnización.
- e) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- f) Cualquier otra causa prevista en el ordenamiento jurídico.

Undécima. *Vigencia del convenio.*

El presente convenio se perfeccionará por la prestación del consentimiento de las partes a través de su firma y, en los términos previstos en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, resultará eficaz una vez sea realizada su inscripción en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal (REOICO). Asimismo, será publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de conformidad con el citado artículo. Tendrá una vigencia de cuatro años desde el comienzo de su eficacia.

En cualquier momento antes de la finalización de dicho plazo, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un nuevo periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción, de conformidad con el artículo 49.h.2.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben el presente convenio, a un solo efecto, en el lugar y en las fechas de firma electrónica, tomándose como fecha de formalización del convenio la fecha del último firmante.—Por el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle, Maximiliano Nogales Morales, 18 de julio de 2023.—Por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Pilar Paneque Salgado, 18 de julio de 2023.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

18478 *Resolución de 19 de julio de 2023, de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, por la que se publica el Convenio con la Escuela Superior Empresarial de Comunicación y Negocios, para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado.*

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Escuela Superior Empresarial de Comunicación y Negocios, centro adscrito a la Universidad Rey Juan Carlos, han suscrito, con fecha 18 de julio de 2023, un convenio para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado, por lo que, conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se dispone su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente resolución.

Madrid, 19 de julio de 2023.–La Directora de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Pilar Paneque Salgado.

ANEXO

Convenio entre el Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Escuela Superior Empresarial de Comunicación y Negocios, para la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado

REUNIDOS

De una parte, doña Pilar Paneque Salgado, en nombre y representación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante ANECA), organismo autónomo adscrito al Ministerio de Universidades, según Real Decreto 431/2020, de 3 de marzo, por el que se desarrolla su estructura orgánica básica. Interviene en calidad de directora, nombrada por el Consejo Rector de ANECA (Resolución de 28 de febrero de 2023, de la Presidencia del Consejo Rector, por la que se publica el nombramiento), y actuando en virtud de las atribuciones que le atribuye el artículo 16 del Estatuto del Organismo Autónomo ANECA, aprobado por el Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre.

De otra parte, don Francisco José Enseñat Bibiloni, en nombre y representación de la Escuela Superior Empresarial de Comunicación y Negocios (en adelante ESERP) centro adscrito a la Universidad Rey Juan Carlos, a través de la mercantil ESERP, Escuela Superior Empresarial de Comunicación y Negocios, SLU Interviene en calidad de Director General y de acuerdo con los poderes otorgados a su favor por el administrador único mediante escritura otorgada en fecha 9 de junio de 2021 ante el notario de Madrid don Antonio Luis Guerra Gutiérrez, con número 4.858 de su protocolo, de la sociedad mercantil ESERP, domiciliada en Madrid, en la calle Costa Rica 9, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid en el tomo 7.230, folio 183, hoja M-117.227, identificada con el CIF núm. B-80742513.

EXPONEN

1. ANECA, a través de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (en adelante, CNEAI), realiza, mediante convocatorias de carácter anual, la evaluación de la actividad investigadora de los funcionarios de carrera e interinos de

los cuerpos docentes universitarios de universidades públicas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4.2. del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, así como de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado. Estas evaluaciones se realizan por campos científicos, introduciéndose en la convocatoria del año 2018, con carácter de proyecto-piloto, la evaluación de transferencia del conocimiento e innovación para el profesorado universitario e investigadores, sustituyendo al campo 0.

2. Las universidades privadas precisan contar con un sistema de evaluación de su personal docente e investigador contratado que sea equiparable al sistema de evaluación del personal docente e investigador con la condición de funcionario de carrera e interino de la Universidad pública. Esta equiparación lo es en cuanto a la evaluación misma considerada, siendo ajena esta equiparación a lo que establece el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, para el personal docente funcionario de carrera, así como a lo previsto en el artículo 87 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. De este modo no se distorsiona el modelo de carrera docente e investigadora que establece la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

3. ANECA y ESERP tienen un interés común en la mejora de la calidad del personal docente e investigador, cualquiera que sea su vínculo jurídico con la Universidad, y por ello la Universidad está interesada en poder contar con dicho sistema de evaluación de su personal docente e investigador contratado.

4. Las evaluaciones que resulten de la aplicación de este convenio no podrán vincularse en ningún caso, directa o indirectamente, al esquema del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, u otras normas que contemplen efectos para la evaluación de sexenios de personal docente universitario con la condición de funcionario de carrera, toda vez que la política en materia de personal de una universidad privada – retributiva o de otro orden– es ajena por completo a las políticas públicas de personal.

5. ANECA y ESERP ACUERDAN suscribir el presente convenio, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que se registrará por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto del convenio.*

El objeto de este convenio es que ANECA evalúe la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado de ESERP, y en concreto de las figuras que ESERP establezca en la correspondiente convocatoria.

Esta evaluación se realizará con los mismos criterios que aplica ANECA en sus evaluaciones de sexenios.

La convocatoria para la correspondiente evaluación se realizará por ESERP, por ser de su competencia, y estará sujeta a derecho privado.

Segunda. *Obligaciones de ESERP.*

1. Realizar la convocatoria para el reconocimiento de la actividad investigadora de su personal docente e investigador contratado. Esta convocatoria tiene que coincidir con la fecha de la convocatoria que anualmente se establece para la evaluación de la actividad investigadora del profesorado funcionario por la CNEAI. La convocatoria y todos sus actos están sujetos a derecho privado.

ESERP indicará en su convocatoria la obligatoriedad de los solicitantes de presentar la solicitud en sus registros.

2. Remitir a ANECA un listado con las solicitudes presentadas para evaluar, en la forma establecida en la cláusula quinta.

3. Resolver los procedimientos de evaluación de la actividad evaluada.

La resolución del procedimiento de evaluación de la correspondiente actividad está sujeta a derecho privado y producirá los efectos que en dicho ámbito privado e interno pueda la Universidad establecer.

4. Contra los acuerdos privados de ESERP resultantes de las evaluaciones solicitadas no cabrá recurso alguno en vía administrativa, sin perjuicio de los cauces de derecho privado que quepa articular contra tales decisiones de la universidad por cada solicitante.

De existir cauces de impugnación de los resultados de las evaluaciones en vía privada, podrá el centro cofirmante someter los aspectos técnicos de tales impugnaciones a evaluación de ANECA. ESERP informará a ANECA del resultado de las impugnaciones.

ESERP resolverá las impugnaciones mediante los pertinentes actos de naturaleza privada.

Tercera. *Obligaciones de ANECA.*

Las obligaciones de ANECA son:

1. Evaluar las solicitudes enviadas por ESERP, en el marco de las actividades realizadas por la CNEAI y siguiendo sus criterios de evaluación. Para ello ANECA pondrá a disposición del personal de ESERP la aplicación telemática que utiliza para la petición de la evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador funcionario de carrera.

2. Emitir un informe técnico por cada solicitud de evaluación de la correspondiente actividad.

En el informe técnico, la actividad sometida a valoración se calificará dentro de la horquilla 0 a 10. El informe técnico será remitido después a la Universidad.

3. Establecer el procedimiento a seguir en la evaluación del personal docente e investigador contratado de la universidad. Este procedimiento respetará los criterios, plazos y normas aplicables al procedimiento general de evaluación de la correspondiente actividad del personal docente e investigador funcionario de universidad.

4. Emitir informe en el caso de las eventuales impugnaciones que, vía privada, pudieran realizarse conforme se prevé en la cláusula anterior.

Cuarta. *Compensación de gastos.*

ESERP compensará a ANECA los gastos que haya tenido en la realización de estas evaluaciones, que serán financiados con cargo al capítulo 2 de su presupuesto (sección 33 programa 322C artículo 23).

ANECA emitirá una liquidación de gastos del convenio en el que se hará constar las solicitudes evaluadas por la CNEAI y el importe que tendrá que pagar ESERP. Cada solicitud tendrá un coste de 200 euros.

El importe de las liquidaciones por los informes realizados por la CNEAI de conformidad con lo previsto en este convenio se ingresará por parte de ESERP en la cuenta corriente con número de IBAN ES30 0049 5138 14 2616685755 abierta a nombre de ANECA en la entidad bancaria Banco de Santander previa emisión por parte de ANECA de la factura que legalmente corresponda.

El importe total estimado durante la vigencia del convenio estará entre un mínimo de 200 euros, atendiendo al coste de una solicitud de evaluación, y un máximo de 200.000 euros, con una previsión de evaluación para el primer año de vigencia del convenio de cinco solicitudes.

Los miembros de los comités de evaluación percibirán asistencias con cargo al presupuesto de ANECA, siempre de conformidad con lo dispuesto en los artículos 27 y siguientes del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y con los límites establecidos al efecto en la resolución de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos de 23 de febrero de 2023 o las correspondientes

autorizaciones aprobadas al efecto durante la vigencia de este convenio. En ningún caso ESERP abonará los gastos de asistencia de los miembros de los comités de evaluación.

Quinta. Solicitudes de evaluación.

Los solicitantes de evaluación utilizarán la plataforma electrónica proporcionada por ANECA para realizar la solicitud y registrarla, comprometiéndose ESERP a enviar a ANECA un único listado editable y ordenado alfabéticamente, en el mes siguiente a la terminación del plazo, donde se identifiquen las solicitudes que se deberán evaluar en virtud del convenio, junto con la siguiente información: nombre de la Universidad/Razón social, NIF, domicilio fiscal, persona de contacto y cualquier otra información relevante para la facturación de las solicitudes evaluadas, no admitiéndose por ANECA las solicitudes presentadas en la plataforma que no se contemplen en el listado.

El listado deberá remitirlo por correo electrónico a la cuenta unidad.cneai@aneca.es, poniendo en el asunto «Solicitudes evaluables año XXXX», siendo «XXXX» el año de la convocatoria de que se trate.

ESERP indicará en su convocatoria la obligatoriedad de los solicitantes de presentar la solicitud en sus registros.

Sexta. Régimen jurídico y resolución de controversias que pudiera plantear su ejecución.

El presente convenio se rige por los artículos 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El seguimiento del convenio se realizará por una comisión mixta, formada por ambas partes, a través de dos representantes de cada una de ellas, a designar por los firmantes, quienes resolverán las controversias que pudieran plantearse sobre la interpretación y ejecución de este convenio, y cuyo funcionamiento se regirá por lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En defecto de acuerdo, las partes acuerdan someterse a los juzgados y tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Séptima. Efectos de las evaluaciones realizadas por ANECA.

Las evaluaciones en que se incorporen los informes técnicos de ANECA, a que hace referencia el presente convenio quedan, por su naturaleza privada, al margen de la política de retribuciones del profesorado universitario funcionario, así como de lo dispuesto en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, y de las demás normas que para tales evaluaciones públicas puedan prever efectos, debiendo los actos de naturaleza privada que se sustenten en los referidos informes hacer precisión de este extremo.

Es responsabilidad de ESERP dictar los actos de naturaleza privada que den soporte o en los que se integre la actividad de informe prevista en este convenio, asumiendo dicho centro tales actos como propios, y estando los mismos sometidos al derecho privado que les resulte de concreta aplicación.

Octava. Protección de datos.

ESERP, responsable de tratamiento, pondrá a disposición de ANECA los datos personales de los solicitantes necesarios para hacer posible la evaluación a que se refiere este convenio. ANECA, encargada del tratamiento, se compromete a tratar los datos con esa única y exclusiva finalidad de llevar a cabo dicha evaluación. Una vez realizada la evaluación, ANECA devolverá los datos proporcionados por la Universidad, junto con cada informe de evaluación, y suprimirá las copias existentes a menos que se requiera la conservación de los datos personales en virtud del Derecho de la Unión Europea o de España.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 6.1.e) 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD), el tratamiento de los datos referidos en el párrafo anterior es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público por parte de la Universidad, concretamente, la garantía de la calidad establecida como fin esencial de la política universitaria en el artículo 5 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo. ESERP facilitará a cada persona evaluada, en el momento de la recogida de los datos, la información prevista en el artículo 13 del RGPD.

ANECA no aplicará los datos ni los utilizará con fin distinto al previsto en este convenio, ni los comunicará, siquiera para su conservación, a otras personas, exceptuando los evaluadores y evaluadoras encargados de la evaluación. Asimismo, se compromete a no realizar ninguna cesión de dichos datos y observará en todo momento, y en relación con los datos de carácter personal que le pudieren ser entregados para la realización de los trabajos de evaluación, el deber de confidencialidad y secreto profesional dispuesto en el artículo 28.3.b del RGPD así como en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el resto de normas aplicables a esta materia, de conformidad con los cuales ANECA garantizará que sus evaluadores que puedan acceder a dichos datos se comprometan a respetar dicha confidencialidad.

No será posible realizar subcontrataciones a terceros del servicio que el encargado del tratamiento presta al responsable del tratamiento.

ANECA manifiesta cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y, en particular, con el RGPD y resto de disposiciones vigentes en la materia. Las medidas de seguridad implantadas en ANECA se corresponden con las previstas en el Anexo II (Medidas de seguridad) del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

ANECA notificará a ESERP, sin dilación indebida y a través de la dirección de correo electrónico que ésta le indique, las violaciones de la seguridad de los datos personales a su cargo de las que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia. Así mismo, pondrá a disposición de la Universidad toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 28 del RGPD, así como para permitir y contribuir a la realización de auditorías, incluidas inspecciones, por parte del responsable o de otro auditor autorizado por dicho responsable.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82 del RGPD, si ANECA infringe el presente documento y lo dispuesto en dicha norma al determinar los fines y medios del tratamiento, será considerado responsable del tratamiento con respecto a dicho tratamiento.

Novena. *Modificación del convenio.*

El presente convenio podrá ser modificado por mutuo acuerdo de los firmantes, a solicitud de cualquiera de las partes, en cuyo caso la oportuna modificación será tramitada para su aprobación conforme al artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, siendo por ello necesaria nueva autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, así como su posterior inscripción en el Registro Electrónico estatal de órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal (REOICO) y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. *Extinción del convenio.*

El presente convenio se extinguirá por el cumplimiento de su objeto o por incurrir en alguna causa de resolución.

Son causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) Por mutuo acuerdo de los firmantes.
- c) Por circunstancias que hicieran imposible o innecesaria la realización de las actuaciones objeto de este convenio.
- d) Por el incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. En este caso, las partes se darán un preaviso de 20 días para evitar, si ello fuera posible, la extinción del convenio, comunicándose a la comisión de seguimiento. Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra parte firmante la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio, lo cual no conllevará derecho a indemnización.
- e) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- f) Cualquier otra causa prevista en el ordenamiento jurídico.

Undécima. *Vigencia del convenio.*

El presente convenio se perfeccionará por la prestación del consentimiento de las partes a través de su firma y, en los términos previstos en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, resultará eficaz una vez sea realizada su inscripción en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal (REOICO). Asimismo, será publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de conformidad con el citado artículo. Tendrá una vigencia de cuatro años desde el comienzo de su eficacia.

En cualquier momento antes de la finalización de dicho plazo, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un nuevo periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción, de conformidad con el artículo 49.h.2.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben el presente convenio, a un solo efecto, en el lugar y en las fechas de firma electrónica, tomándose como fecha de formalización del convenio la fecha del último firmante.—Por la Escuela Superior Empresarial de Comunicación y Negocios, Francisco José Enseñat Bibiloni, 18 de julio de 2023.—Por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Pilar Paneque Salgado, 18 de julio de 2023.

III. OTRAS DISPOSICIONES

BANCO DE ESPAÑA

18479 *Resolución de 14 de agosto de 2023, del Banco de España, por la que se publican los cambios del euro correspondientes al día 14 de agosto de 2023, 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 =	1,0930	dólares USA.
1 euro =	158,68	yenes japoneses.
1 euro =	1,9558	levs búlgaros.
1 euro =	24,038	coronas checas.
1 euro =	7,4515	coronas danesas.
1 euro =	0,86215	libras esterlinas.
1 euro =	382,78	forints húngaros.
1 euro =	4,4395	zlotys polacos.
1 euro =	4,9418	nuevos leus rumanos.
1 euro =	11,8405	coronas suecas.
1 euro =	0,9608	francos suizos.
1 euro =	144,70	coronas islandesas.
1 euro =	11,4340	coronas noruegas.
1 euro =	29,5675	liras turcas.
1 euro =	1,6853	dólares australianos.
1 euro =	5,3764	reales brasileños.
1 euro =	1,4700	dólares canadienses.
1 euro =	7,9356	yuanes renminbi chinos.
1 euro =	8,5458	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	16732,99	rupias indonesias.
1 euro =	4,0694	shekel israelí.
1 euro =	90,8180	rupias indias.
1 euro =	1459,40	wons surcoreanos.
1 euro =	18,6209	pesos mexicanos.
1 euro =	5,0464	ringgits malasios.
1 euro =	1,8305	dólares neozelandeses.
1 euro =	62,132	pesos filipinos.
1 euro =	1,4813	dólares de Singapur.

1 euro =	38,474	bahts tailandeses.
1 euro =	20,7881	rands sudafricanos.

Madrid, 14 de agosto de 2023.–El Director General de Operaciones, Mercados y Sistemas de Pago, Juan Ayuso Huertas.