

# CODI DE CONDUCTA



Agrupació d'Empreses  
Municipals de Tarragona

<b>ÍNDEX</b>	<b>pàg.</b>
<b>MARC JURÍDIC</b>	<b>2</b>
<b>Títol 1. Disposicions generals</b>	<b>4</b>
Norma 1	4
Norma 2	4
Norma 3	4
Norma 4	4
<b>TÍTOL 2 LES FALTES I INFRACCIONS I LA SEVA GRADUACIÓ</b>	<b>5</b>
Norma 5	5
Norma 6	5
Norma 7	6
Norma 8	7
<b>TÍTOL 3 LES PERSONES RESPONSABLES</b>	<b>8</b>
Norma 9	8
Norma 10	8
<b>TÍTOL 4 DE LES SANCIONS</b>	
Norma 11	9
Norma 12	9
<b>TÍTOL 5 L' EXTINCIÓ DE LA RESPONSABILITAT</b>	
Norma 13	10
Norma 14	10
Norma 15	10
<b>DISPOSICIONS FINALS</b>	<b>11</b>
<b>PRIMERA. CONSERVACIÓ DE LA INFORMACIÓ</b>	<b>12</b>
<b>SEGONA. ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>12</b>
<b>TERCERA. PUBLICITAT</b>	<b>12</b>
<b>QUARTA. NORMES D'ESTIL</b>	<b>12</b>

## MARC JURÍDIC

El present Codi de Conducta forma part del Model de Prevenció de Riscos Penals (en endavant el "Model") de **l'AGRUPACIÓ D'INTERÈS ECONÒMIC DE LES EMPRESES MUNICIPALS DE TARRAGONA, S.A.** (en endavant, "AIE" o "organització"), i s' integra en la necessitat de dotar-la d' unes pautes d'actuació conforme als principis i valors ètics que regeixen l'organització i que consten plasmats en el seu Codi Ètic.

Les presents disposicions són d'aplicació a les empreses municipals de Tarragona que formen part de l'anomenada agrupació, essent aquestes les següents:

- 1) SERVEI MUNICIPAL DE L'HABITATGE I ACTUACIONS URBANES, S.A - SMHAUSA -
- 2) EMPRESA MUNICIPAL DE MITJANS DE COMUNICACIÓ DE TARRAGONA, S.A. - EMMCTSA -
- 3) EMPRESA MUNICIPAL DE DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC DE TARRAGONA, S.A. - EMDTSA -
- 4) EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTS PÚBLICS DE TARRAGONA, S.A. - EMTSA -
- 5) AGRUPACIÓ D'EMPRESSES MUNICIPALS DE TARRAGONA, AIE - AEMT AIE -

Per tant, quan ens referim en les presents normes a l'AIE també fem referència a totes les societats mercantils municipals que conformen aquesta agrupació.

Conforme a l' art. 31 bis del Codi Penal (en endavant, "CP") espanyol, segons redacció donada per la LO 1/2015 de 30 de març, entre els requisits que han de complir els models d'organització i gestió de la condició 1a de l'apartat 2, de l'esmentat article, s'estableix el d'implementar un sistema disciplinari que sancioni adequadament l'incompliment de les mesures que estableixi el model.

El Procediment Disciplinari que deriva de l'aplicació de l'article 31 bis CP afecta tota l'organització, la seva amplitud és evident i no limitativa en múltiples supòsits; empreses mercantils, empreses públiques, associacions, col·legis professionals, fundacions o partits polítics. D'acord amb això, no es pot limitar a un procediment sancionador o disciplinari que afecti només els treballadors, sinó tots aquells que s'interrelacionen amb l'organització, incloent-hi directius, membres de l'òrgan d'administració, membres de les comissions, col·laboradors i proveïdors de béns o serveis, incloent clients o usuaris, en definitiva, tots els agents que actuen dins de l'àmbit de l'organització.

L'aplicació del present Codi de Conducta respecte de les persones que mantinguin una relació laboral amb l'organització s'ha de circumscriure dins d'aquelles que es duguin a terme en relació amb la persona jurídica afectada, per la qual cosa primarà la normativa laboral aplicable, essent que el procediment sancionador de compliance serà aplicable de forma complementària, preservant la potestat sancionadora l'empresari aplicable independentment del procediment de compliance.

El codi de conducta al qual es remet la Circular de la fiscalia 1/2016 ve referit en si a la positivació d'un codi o reglament de règim disciplinari, que conforme a les potestats disciplinàries, en aquest cas de la persona jurídica, s'ha d'exercir sobre els principis de legalitat, tipicitat, predeterminació, culpabilitat i presumpció d'innocència, tal com es requereix de qualsevol procediment, codi o reglament que sancioni conductes, per la pròpia deriva que resulta de la transposició del "ius puniendi" de l'Estat a situacions particulars o individualitzades de sectors determinats.

La Fiscalia General de l'Estat es refereix a l'existència d' un codi de conducta, la qual cosa, no troba inicialment encaix dins del model d' organització i gestió. Aquesta definició de "codi de conducta" tampoc apareix en cap dels preceptes penals positius, per sí, en la pràctica de les persones jurídiques que regulen l'anomenat "softlaw", les normes bàsiques de conducta dels que es relacionin amb la persona jurídica, així, codis ètics, codis de bones pràctiques o codis de conducta que van sorgint amb més o menys encert en el si de les persones jurídiques. Però el codi de conducta no pot regular un Procediment Disciplinari ni pot contenir amb detall totes aquelles conductes infractores del model d'organització i gestió, que, recordem, ha d'analitzar el "numerus clausus" del tipus i els seus subtipus. Això ens portaria a la redacció d'un codi penal privat o paral·lel, la qual cosa, comporta que aquesta interpretació hagi de ser descartada.

El raonament de la Fiscalia en la seva breu referència al sistema sancionador, a més, peca d'un limitat àmbit subjectiu, com és que només es refereix al fet que el seu "codi de conducta" ha d'establir les obligacions de directius i empleats.

Amb això es limiten erròniament les persones a les quals afecta el codi, obviant els òrgans d' administració, socis o accionistes, proveïdors externs o col·laboradors, llevat que el concepte emprat es refereix a tot aquell que es relacioni amb la persona jurídica. Aquesta hermenèutica, més que extensiva, ens ha de fer concloure que hi ha un error d'irreflexió per part dels redactors de la Circular. No obstant això, la Circular sí que estableix unes determinades accions o conductes que han de ser sancionades i no es refereix només a les constitutives de delictes, evidentment, la qual cosa, d'altra banda, excedirà, sens dubte, d'un procediment sancionador particular o "softlaw" per emmarcar-se en el "ius puniendi" de l'Estat, sinó que exigeix que siguin sancionades conductes que contribueixin a impedir o dificultar el descobriment de les conductes infractores.

Conforme a aquests raonaments exposats s'ha confeccionat el present Codi de Conducta.

## **TÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS**

---

### **NORMA 1**

El present document conté les normes de conducta de l'organització que porten causa de l'obligació establerta en el requisit 5è de l'art.31 bis del CP, i forma part del Model d'Organització i Gestió de Riscos Penals o compliance penal i es, per tant, d'aplicació a totes les persones físiques o jurídiques vinculades a l'organització o afectades pel Codi Ètic o altres normes internes aprovades per la mateixa.

La potestat disciplinària s'exercirà conforme al Reglament del Sistema Intern d'Informació, d'acord amb els principis de:

- a. Legalitat i tipicitat de les faltes, infraccions i sancions.
- b. Irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la persona presumptament infractora.
- c. Proporcionalitat, aplicable tant en la classificació de les infraccions i sancions com en la seva aplicació.
- d. Culpabilitat.
- e. Presumpció d'innocència.

Si, iniciat un procediment disciplinari, resultés evidència dels anomenats indicis fundats de criminalitat, sense necessitat de suspendre la tramitació, es posarà per qui hagi d'incoar, instruir, o per l'òrgan de govern o de vigilància i control (Comitè d'Ètica, Prevenció de Riscos Penals i d'Acompliment Normatiu o "CEPRAN") en degut coneixement mitjançant denúncia o querrella al Ministeri Fiscal o autoritat judicial.

### **NORMA 2**

Són i es consideren persones subjectes al present Codi de Conducta totes les persones físiques o jurídiques, que per un motiu o altre depenguin, es relacionin o es compreguin en l'àmbit de l'organització (en endavant, totes elles, "persones subjectes"), com ara tercers no dependents, empleats, accionistes, administradors i persones subjectes al Codi Ètic de l'organització, sempre que tinguin coneixement per escrit del contingut del mateix i sigui aplicable a la seva concreta situació.

### **NORMA 3**

El que disposa el present document és en tot cas complementari de les lleis o normes, administratives, civils, penals, socials o especials, siguin de caràcter internacional, comunitari, estatals, autonòmiques o locals i sempre relacionades de forma directa o indirecta amb l'activitat o àmbit de l'organització.

### **NORMA 4**

Les responsabilitats civils i especialment penals per l'incompliment o infracció de les normes de conducta es faran efectives conforme a les lleis generals aplicables al cas.

## TÍTOL 2. LES FALTES, INFRACCIONS I LA SEVA GRADUACIÓ

### **NORMA 5**

Les faltes i infraccions comeses per les persones subjectes podran ser qualificades com a molt greus, greus i lleus.

### **NORMA 6**

Són qualificades de faltes molt greus:

- a) L'incompliment greu de les normes bàsiques dels Drets Humans, de la Declaració Universal de Drets Humans, (AGNNUU de 10 de desembre de 1948), i del Conveni per a la Protecció de Drets Humans i Llibertats Fonamentals (Consell d'Europa, Roma, el 4 de novembre de 1950).
- b) Infraccions doloses o imprudents que fossin constitutives de delictes i que beneficiïn directament o indirectament l'organització que resulten del *numerus clausus* de conductes delictives que generen responsabilitat penal de les persones jurídiques segons del Codi Penal.
- c) La imputació, investigació, processament, acusació o condemna per qualsevol dels actes i actuacions descrits en l'anterior apartat i/o per delictes tipificats en el codi penal que comportin la responsabilitat penal de les persones jurídiques.
- d) Que, per part dels membres d'òrgans de govern, individualment o col·lectivament i intervenint dol, no s'executi amb eficàcia el model d'organització i gestió, amb les mesures de vigilància i control per prevenir delictes.
- e) No disposar, per part dels òrgans de govern, individualment o col·lectivament i intervenint dol, dels recursos financers establerts per a la prevenció de delictes o destinar-los a altres necessitats.
- f) Que, per part de l'òrgan d'administració, de forma individual o conjunta, no estableixi o implementi degudament un sistema intern d'informació (canal de denúncies), o que no permeti la deguda confidencialitat o l'anonimat si fos el cas i la protecció de dades de caràcter personal, per informar de possibles riscos i incompliments del model de prevenció de delictes.
- g) No informar degudament d'evidents i palmaris riscos i incompliments del model de prevenció de delictes.
- h) Estimular o dificultar de forma dolosa, el descobriment d'infraccions del model de prevenció.
- i) No realitzar, dolosament, les recerques corresponents després d'una denúncia per falta molt greu i incompliments del model de prevenció de delictes.
- j) No procedir a denunciar dolosament les autoritats judicials, amb la intenció d'ocultar els fets i les seves conseqüències, la comissió de delictes, per part de l'òrgan de govern i responsables de compliance.
- k) No realitzar per part dels òrgans responsables, de forma individual o conjunta, les verificacions periòdiques del model de prevenció de delictes, quan aquestes derivin d'infraccions molt greus, o per canvis molt rellevants en l'organització, en l'estructura de control o en l'activitat desenvolupada.

- l) Infraccions molt greus i doloses de les conductes i normes establertes en el Codi Ètic o que puguin posar en perill l'estabilitat del Model d' Organització i Gestió de Riscos Penals.
- m) Supervisa o dificultar de forma greu la formació deguda i necessària de qualsevol persona respecte del model de prevenció de delictes.
- n) Haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en un període d' un any.

### **NORMA 7**

Són qualificades de faltes greus:

- a) L'incompliment no greu de normes bàsiques de Drets Humans, de la Declaració Universal Declaració Universal de Drets Humans, (AGNNUU de 10 de desembre de 1948), i del Conveni per a la Protecció de Drets Humans i Llibertats Fonamentals (Consell d'Europa, Roma, el 4 de novembre de 1950).
- b) Infraccions de la lletra b) de la Norma 6 del present codi, no constitutives de delictes i que puguin haver beneficiat o beneficiïn directament o indirectament l'organització.
- c) Que, per part dels membres d' òrgans de govern, individualment o col·lectivament, per manca de diligència deguda, no s' executi amb eficàcia el model d' organització i gestió amb les mesures de vigilància i control de prevenció de delictes.
- d) No disposar, per part de l'òrgan de govern, individualment o col·lectivament i per manca de diligència deguda, dels recursos financers establerts per a la prevenció de delictes o destinar-los a altres necessitats.
- e) Que, per part de l' òrgan de govern, de forma individual o conjunta, no s'estableixi un sistema intern d'informació (canal de denúncies) que permeti la confidencialitat o anonimat si fos el cas i la protecció de dades de caràcter personal, per informar de possibles riscos i incompliments del model de prevenció de delictes.
- f) Informar de forma indeguda de possibles riscos i incompliments del model de prevenció.
- g) Supervisar o dificultar de forma no greu el descobriment d'infraccions del model de prevenció.
- h) No realitzar, per manca de diligència deguda, les investigacions corresponents després d' una denúncia per falta greu d' incompliments del model de prevenció.
- i) No procedir a denunciar les autoritats judicials, sense que concorri dol i sense la intenció d'ocultar els fets i les seves conseqüències, la comissió de possibles delictes en l'organització, per part de l'òrgan de govern i responsables de compliance.
- j) No realitzar per part dels òrgans de govern, de forma individual o conjunta, verificacions periòdiques del model de prevenció de delictes, quan aquestes derivin d'infraccions no greus, o per canvis no rellevants en l'organització, en l'estructura o control o en l'activitat desenvolupada.
- k) Infraccions greus de les conductes i normes establertes en el Codi Ètic.
- l) Supervisar o dificultar de forma no greu la formació de qualsevol persona respecte del model de prevenció de delictes.
- m) Haver estat sancionat per la comissió de tres faltes lleus en un període d' un any.

**NORMA 8**

Són qualificades de faltes lleus:

- a) L'incompliment lleu de les normes bàsiques de Drets Humans, de la Declaració Universal Declaració Universal de Drets Humans, (AGNNUU de 10 de desembre de 1948), i del Conveni per a la Protecció de Drets Humans i Llibertats Fonamentals (Consell d'Europa, Roma, el 4 de novembre de 1950).
- b) La conspiració, inducció o actes preparatoris constitutius de delictes de la lletra b) de la Norma 6 del present codi.
- c) Que, per part dels membres d'òrgans socials responsables, individualment o col·lectivament, s'executi el model d'organització i gestió amb les mesures de vigilància i control per prevenir delictes de forma incorrecta.
- d) Disposar, per part de l'òrgan d'administració, individualment o col·lectivament, dels recursos financers establerts per a la prevenció de delictes de forma inadequada o destinar-los parcialment a altres necessitats.
- e) Que, per part de l'òrgan d'administració o responsable legal, de forma individual o conjunta, s'estableixi un sistema intern d'informació (canal de denúncies) que, malgrat permetre la confidencialitat o anonimat, si fos el cas, i la protecció de dades de caràcter personal, per informar de possibles riscos i incompliments del model de prevenció de delictes, pateixi de problemes de seguretat.
- f) Informar incorrectament per ignorància de possibles riscos i incompliments del model de prevenció.
- g) Dificultar lleument el descobriment d'infraccions del model de prevenció.
- h) Retardar les recerques o investigacions corresponents després d'una denúncia per falta lleu d'incompliment del model de prevenció de delictes.
- i) Procedir a denunciar amb retard les autoritats judicials sense que concorri dol i sense intenció d'ocultar els fets i les seves conseqüències, la comissió de possibles delictes en l'organització, per part de l'òrgan d'administració i responsables de compliment.
- j) Realitzar amb retard, per part dels òrgans responsables de forma individual o conjunta, les verificacions periòdiques del model de prevenció de delictes, quan aquestes derivin d'infraccions no greus, o per canvis no rellevants en l'organització, estructura de control o activitat desenvolupada.
- k) Infraccions lleus de les conductes i normes establertes en el Codi Ètic.
- l) Dificultar de forma no greu la formació de qualsevol persona respecte del model de prevenció de delictes.



### TÍTOL 3. LES PERSONES RESPONSABLES

#### **NORMA 9**

Es consideren persones responsables, i incorreran en les responsabilitats establertes en el present Codi de Conducta i en el Reglament del Sistema intern d'Informació, totes les persones físiques i jurídiques que es relacionin amb l'organització, essent aquestes, amb caràcter no limitatiu: membres de l'òrgan de govern, directius, empleats, proveïdors, socis o accionistes i, en general, les persones subjectes al Codi Ètic.

Per considerar-se afectat i, conforme a això, poder incórrer en responsabilitat que derivi del present Codi de Conducta, haurà de constar per escrit haver rebut o tenir accés degut al Codi Ètic de l'organització, al present Codi de Conducta i al Reglament del Sistema Intern d'Informació.

Independentment del coneixement del Model de Prevenció de Riscos Penals de l'organització, del seu Codi Ètic i altres Procediments interns o d'haver perdut la consideració de persona subjecta, la comissió d'un possible delictes previst i penat en el Codi Penal vigent, per part de qualsevol persona vinculada o que hagi estat vinculada amb l'organització, serà objecte de denúncia o querella davant de les autoritats judicials conforme al deure de denúncia i de no ocultació de conductes delictives.

Els incompliments relacionats en les Normes 6 a 8 del present document, comeses per una persona física subjecta a la persona jurídica mitjançant relació laboral o funcional s'emmarquen en el que es disposa en l'article 54.2 i 58 de l'Estatut dels Treballadors, pel que es respectaran, en qualsevol cas, les garanties i límits que per a aquests disposen els convenis col·lectius i la normativa laboral. El procediment de compliance serà, en tot cas, complementari i paral·lel a aquell que dugui a terme l'òrgan d'administració en exercici de les seves facultats sancionadores atorgades legalment, i que executarà amb independència temporal i del resultat del procediment sancionador de compliance. En aquests casos, el procediment de compliance investigarà conductes dels treballadors que afectin el compliment normatiu a fi i efecte de modificar i adaptar protocols o altra normativa interna, sense perjudici d'elevat una proposta de resolució a l'òrgan d'administració. El procediment de compliance mai vulnerarà el principi de *non bis in idem*, però podrà ratificar o contradir la decisió presa per l'òrgan d'administració a nivell laboral o funcional.

En igual sentit i en evitació del *non bis in idem*, pot donar-se el supòsit en el cas d'infraccions de conducta mitjançant el seu propi procediment intern, de treballadors o col·laboradors subjectes a procediments sancionadors derivats de normes i reglaments específics.

#### **NORMA 10**

Els afectats que tolerin d'altres o indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutives de falta o infracció del present document o Codi Ètic de l'organització incorreran en la mateixa i idèntica responsabilitat que aquests. En cas de no consumir-se la falta o infracció i, conforme a això, no existir el risc de benefici directe o indirecte per a l'organització, s'incorrerà en les corresponents responsabilitats.

Incorreran en responsabilitat els afectats que encobriessin les faltes i infraccions consumades molt greus i greus.

#### **TÍTOL 4. DE LES SANCIONS**

---

##### **NORMA 11**

Conforme a les faltes i infraccions derivades del present Codi, podran imposar-se les següents sancions:

- a. Separació amb pèrdua definitiva, del càrrec, ocupació, contracte, funcions o condició, siguin quines siguin aquestes, que vinculin o relacionin l'infractor amb l'organització.
- b. Suspensió temporal de: relacions, càrrec, ocupació, contracte o funcions o condició, siguin quines siguin aquestes, que vinculin o relacionin l'infractor amb l'organització.
- c. Canvi forçós amb pèrdua o no de drets econòmics o personals, de relacions, càrrec, ocupació, contracte, funcions o condició, qualssevol siguin aquestes que vinculin l'infractor amb l'organització.
- d. Amonestació per escrit.
- e. Amonestació verbal.

##### **NORMA 12**

Les sancions de la lletra a) de la Norma 11 només es podran imposar en cas de faltes molt greus, independentment de les accions penals que corresponguin al cas.

Les sancions de les lletres b) i c) de la Norma 11 es podran imposar en cas de faltes molt greus i greus, independentment de les accions penals que corresponguin al cas i tindran una durada màxima de sis anys i mínima d' un any en les molt greus i d' un any a un mes en les greus.

Les faltes lleus solament podran ser sancionades amb les lletres d) i e) de la Norma 11.

## **TÍTOL 5. L'EXTINCIÓ DE LA RESPONSABILITAT**

### **NORMA 13**

La responsabilitat disciplinària establerta en el present codi s'extingeix per:

- a. El compliment de la sanció.
- b. Impossibilitat d'execució per:
  1. Mort de l'infractor.
  2. Pèrdua de la condició de persona subjecta de l'infractor.
- c. Prescripció de la falta o infracció.
- d. Prescripció de la sanció.

La tramitació o finalització d'un procediment penal contra la presumpta persona infractora, amb condemna ferma o no, per fets sancionables conforme al present document o conforme al Reglament del Sistema Intern d'Informació, no suposarà l'extinció de la responsabilitat, amb l'excepció que comporti la mateixa sanció o pena.

L'extinció de la responsabilitat disciplinària no comportarà en cap cas la de la responsabilitat civil o penal que li pugui ser exigida al presumpte infractor.

### **NORMA 14**

Les faltes i infraccions establertes en el present document prescriuen:

- a. Les faltes molt greus prescriuen als tres anys. Les establertes en la Norma 6 lletra b) que deriven directament d'infraccions penals, conforme a la prescripció establerta pel Codi Penal.
- b. Les faltes greus prescriuran als dos anys.
- c. Les faltes lleus prescriuran als sis mesos.

Tots els terminis de prescripció començaran a aplicar-se des que la falta o infracció s'haguessin comès.

S'interromp la prescripció per la iniciació del procediment, havent-se de registrar degudament la incoació de l'expedient i si no constés, des de la notificació de l'inici del procediment al presumpte infractor.

Tornarà a córrer el termini de prescripció si per les raons que fossin a excepció de causa imputable al presumpte infractor o per resultar causa penal pels mateixos motius, el procediment es trobi paralitzat durant més de sis mesos.

### **NORMA 15**

Les sancions establertes en el present document prescriuen:

- a. Les imposades per faltes molt greus prescriuen als 3 anys, a excepció de les establertes en la Norma 6 lletra b), que deriven directament d'infraccions de tipus penal, conforme a la prescripció de les sancions establertes en el Codi Penal.
- b. Les imposades per faltes greus als dos anys.

c. Les imposades per faltes lleus als sis mesos.

El termini de prescripció començarà a aplicar-se des de l'endemà d'aquell en què adquireixi fermesa la resolució per la qual s'imposa la sanció o des que s'infringeixi el compliment de la sanció si hagués començat.

## **DISPOSICIONS FINALS**

---

### **PRIMERA. CONSERVACIÓ DE LA INFORMACIÓ**

L'Òrgan de Vigilància i Control (CEPRAN) mantindrà l'arxiu d'informació generada o relativa al present Codi de Conducta, que conservarà durant 10 anys, mantenint en tot moment el seu caràcter confidencial.

### **SEGONA. ENTRADA EN VIGOR**

El present document ha estat aprovat provisionalment pel CEPRAN de 8 de juny de 2023 i aprovat definitivament per l'òrgan d'administració de l'AIE en sessió del 4 d'octubre de 2023, i entra en vigor a partir de la data de la seva publicació en el tauler d'anuncis a disposició dels empleats i empleades i persones subjectes.

### **TERCERA. PUBLICITAT**

El present Codi es difondrà per correu electrònic a tot el personal i afectats pel Codi Ètic de l'organització per a coneixement de la totalitat del seu equip humà, vetllant per la seva comunicació a l'Òrgan de Vigilància i Control (CEPRAN), que podrà requerir l'ajuda de qualsevol membre de l'organització.

### **QUARTA. NORMES D'ESTIL**

Qualsevol referència a gènere, ho fos masculí o femení ha de ser entès en ambdós sentits.

**CONTROL DE VERSIONS**

Versió	Data	Autor	Canvis
1.0	04/10/2023	Comitè d'Ètica, Prevenció de Riscos Penals i d'Acompliment Normatiu (CEPRAN)	Versió inicial. Adaptació a Llei 2/2023.