Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA

Número: 171 — Miércoles, 06 de septiembre de 2023

Depósito Legal AL-1-1958
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA
Navarro Rodrigo, 17 - 04071 ALMERÍA - Tlf.: 950 211 130
correo-e: bop@dipalme.org - web:www.bop.almeria.es

Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Edición Oficial en formato electrónico de conformidad con el art. 6 de su Reglamento de Gestión (publicado en B.O.P. nº 240 de 16/12/2009). Firmado de conformidad con el art. 13 del Reglamento Regulador de la Administración Electrónica de la Diputación de Almería (B.O.P. nº 57 de 24/03/2009)

SUMARIO

ADMINISTRACIÓN LOCAL — **Pág.**

AYUNTAMIENTO DE BACARES

002589-23 APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO GENERAL PARA EL EJERCICIO 2023 2

AYUNTAMIENTO DE EL EJIDO

002648-23 APROBACIÓN DEFINITIVA ESTUDIO DETALLE PARA LA ORDENACIÓN DE VOLÚMENES DE EDIFICACIÓN DE LA PARCELA P DEL SECTOR OE-4-GV 4

AYUNTAMIENTO DE LUCAINENA DE LAS TORRES

002661-23 NOMBRAMIENTO A DON MARIANO ALEJANDRO RÓDENAS MARTÍNEZ COMO TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL 5

AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR

002460-23 APROBACIÓN INICIAL DEL ESTUDIO DETALLE MANZANA 1 DE LA UE-90 DEL PGOU 6

AYUNTAMIENTO DE VIATOR

002659-23 EXPOSICIÓN PÚBLICA DE LA CUENTA GENERAL EJERCICIO 2022 7

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

002682-23 CORRECCIÓN DE ERROR DEL ANUNCIO 1683/2023 PUBLICADO EN EL BOP Nº109 DEL 09 DE JUNIO DE 2023, RELATIVO AL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE INDUSTRIA DE LA MADERA 2023-2026 CÓDIGO 04000395011982 8

CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOM,HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍT INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN ALMERIA

002587-23 AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y DE CONSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE NI/4958-10553- LÍNEA MT VICAR CAMP. SUB. COSARIO 37

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

ADMINISTRACIÓN LOCAL

2589/23

AYUNTAMIENTO DE BACARES

E D I C T O

Doña Encarnación María Zaguirre Fernández, Alcaldesa del Ayuntamiento de Bacares (Almería)

De conformidad con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público el Presupuesto General para el ejercicio 2023, una vez que el mismo ha sido aprobado definitivamente al no haberse formulado reclamación alguna contra el acuerdo de aprobación inicial de 4 de agosto de 2023.

El Presupuesto asciende a la cantidad de 1.300.000 euros, nivelado en ingresos y gastos, cuyo desarrollo a nivel de capítulos es el siguiente:

ESTADO DE INGRESOS

1. OPERACIONES NO FINANCIERAS

1.1 OPERACIONES CORRIENTES

CAPÍTULO 1	IMPUESTOS DIRECTOS	99.700,00
CAPÍTULO 2	IMPUESTOS INDIRECTOS	1.500,00
CAPÍTULO 3	TASAS Y OTROS INGRESOS	55.604,13
CAPÍTULO 4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	650.675,87
CAPÍTULO 5	INGRESOS PATRIMONIALES	67.544,00
	Ingresos corrientes	875.024,00

1.2 OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO 6	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	0,00
CAPÍTULO 7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	387.976,00
	Ingresos de capital	387.976,00

2. OPERACIONES FINANCIERAS

CAPÍTULO 8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAPÍTULO 9	PASIVOS FINANCIEROS	37.000,00
	Ingresos financieros	**37.000,00**

Ingresos corrientes	875.024,00
Ingresos de capital	387.976,00
Ingresos financieros	37.000,00

TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	**1.300.000,00**

ESTADO DE GASTOS

1.1 OPERACIONES CORRIENTES

CAPÍTULO 1	GASTOS DE PERSONAL	160.562,21
CAPÍTULO 2	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	129.080,20
CAPÍTULO 3	GASTOS FINANCIEROS	1.900,00
CAPÍTULO 4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	448.500,00
CAPÍTULO 5	FONDO DE CONTINGENCIA	1.000,00
	Operaciones corrientes	**741.042,41**

1.2 OPERACIONES DE CAPITAL

CAPÍTULO 6	INVERSIONES REALES	501.998,95
CAPÍTULO 7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	0
	Operaciones de capital	501.998,95

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

2. OPERACIONES FINANCIERAS

CAPÍTULO 8	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00
CAPÍTULO 9	PASIVOS FINANCIEROS	56.958,64
	Operaciones financieras	56.958,64

TOTAL	**1.300.000,00**

OPERACIONES NO FINANCIERAS	
Operaciones corrientes	741.042,41
Operaciones de capital	501.998,95
TOTAL	**1.243.041,36**

OPERACIONES FINANCIERAS	
Operaciones financieras	**56.958,64**

TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS	**1.300.000,00**

PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE BACARES

Puesto	**grupo/nivel**	**Tipo empleado público**	**Número**
Secretaría-Intervención interino	A1 / 22	Funcionario interino. Jornada completa	1
Personal Usos Múltiples	C2 / 18	Personal Laboral. 25 horas semanales	1
Auxiliar Administrativa	C2 / 18	Personal Laboral temporal. Jornada completa	1
Dinamizadora Guadalinfo	C1 / 18	Personal Laboral temporal. Media jornada	1
Promotor Deportivo		Personal Laboral temporal. Media jornada 6 meses	1
Promotor Cultural		Personal Laboral temporal. Media jornada 6 meses	1
Socorrista		Personal Laboral temporal. 2 meses	2
Personal Mantenimiento/obras		Personal Laboral temporal.	3
Limpiadora		Personal Laboral temporal. 12 horas semanales	1

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Bacares, a 21 de agosto de 2023.

LA ALCALDESA, Encarnación María Zaguirre Fernández.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

2648/23

AYUNTAMIENTO DE EL EJIDO

E D I C T O

ÁREA: URBANISMO
UNIDAD: PLANEAMIENTO
Expediente: 5570/ ED.OE-4-GV
I. R. M.: 2-2023

El AYUNTAMIENTO PLENO en la sesión ordinaria núm. 9 celebrada en fecha 31 de julio de 2023, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Aprobar definitivamente el ESTUDIO DE DETALLE promovido por PROYECTOS EUROURBÍN SL que tiene por objeto establecer la ordenación de volúmenes de edificación de la parcela P del sector OE-4-GV, compatibilizando la tipología plurifamiliar existente con la unifamiliar adosada proyectada, definir el número de viviendas y parcelas individualizadas y definir el viario privado interior y los accesos a la parcela, manteniendo la superficie edificable total, con disminución del número total de viviendas asignado en la ficha reguladora del plan general, dado que de las 48 viviendas máximas solo se van a construir finalmente 15 unidades más las 12 existentes, lo que hace un total de 27 y limitando la altura máxima a 1 planta, conforme al documento técnico redactado por la Arquitecta Dª. María José Gámez Gavilán.

SEGUNDO.- Notificar personalmente y de forma individualizada al promotor del expediente: PROYECTOS EUROURBIN SL.

TERCERO.- Depositar ejemplar del instrumento de planeamiento en el Registro administrativo que se lleva en este Ayuntamiento de los instrumentos debidamente aprobados en ejercicio de competencias propias.

CUARTO.- El presente acuerdo se publicará en el Portal de Transparencia y en el Boletín Oficial íntegramente así como su articulado, con indicación de haberse procedido al depósito de los correspondientes registros y notificación personal a los propietarios afectados.

QUINTO.- Tener por rectificado el error material cometido en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 26/01/2023 en cuya virtud se aprobó inicialmente el estudio de detalla, al hacer constar como promotor PROMOCIONES EUROURBÍN SL, en vez de PROYECTOS EUROURBÍN SL.

SEXTO.- Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso administrativo ante el Juzgado Provincial de lo Contencioso Administrativo con sede en Almería en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a aquél en que reciba la presente notificación, y cuyo último día para interponerlo es aquél en el que cumpla dos meses el día de la notificación, teniendo en cuenta que durante el mes de Agosto no correrá el plazo para interponer el recurso contencioso administrativo. No obstante lo dispuesto anteriormente, podrá interponer con carácter potestativo recurso de reposición ante el órgano que ha dictado el presente acto, en el plazo de un mes a contar del siguiente a aquél en que reciba la presente notificación, y cuyo último día para interponerlo es aquél en el que cumpla un mes el día de la notificación.

Si interpone el recurso de reposición no podrá interponer el recurso contencioso administrativo en tanto no sea resuelto aquél, o sea desestimado por silencio administrativo, en su caso. No obstante lo dispuesto anteriormente, podrá interponer cualquier otro recurso que estime procedente. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 8, 46 y 128.2 de la Ley 29/1998 de 13 de Julio reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

En El Ejido, (Almería), 29 de agosto de 2023.

EL CONCEJAL DELEGADO DEL ÁREA DE URBANISMO, Alberto González López.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 4

ADMINISTRACIÓN LOCAL

2661/23

AYUNTAMIENTO DE LUCAINENA DE LAS TORRES

A N U N C I O

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N.º 01092023-02 DEL AYUNTAMIENTO DE LUCAINENA DE LAS TORRES POR LA QUE, CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO, SE NOMBRA A D. MARIANO ALEJANDRO RÓDENAS MARTÍNEZ, PARA CUBRIR LA PLAZA DE TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, RAMA ECONÓMICA, VACANTE EN EL AYUNTAMIENTO DE LUCAINENA DE LAS TORRES.

Por Resolución de Alcaldía nº 01092023-02 de fecha 01 de septiembre de 2023, una vez concluido el procedimiento selectivo, se ha efectuado el nombramiento de:

Identidad	**DNI**
Mariano Alejandro Ródenas Martínez	**1550***

Característica de la plaza:

Grupo	A
Subgrupo	A1
Escala	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL
Subescala	TÉCNICA
Clase	TÉCNICOS SUPERIORES
Denominación	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN ESPECIAL RAMA ECONÓMICA
Nº de vacantes	1

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y artículo 25 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.

En Lucainena de Las Torres, a 1 de septiembre de 2023.

EL ALCALDE-PRESIDENTE, Juan Herrera Segura.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 5

ADMINISTRACIÓN LOCAL

2460/23

AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR

E D I C T O

Área: URBANISMO
Unidad: ADQUISICIÓN DE SUELO Y TRANSFORMACIÓN URBANÍSTICA
E.D. 10/22
***Expte. 2022/22734 -** Estudio de Detalle en relación a la Manzana 1 de la UE-90 del P.G.O.U. de Roquetas de Mar (Almería), sita en Avda. Sabinar; parcela con referencia catastral núm. 4164703WF3646S0001II.*

Don JOSÉ LUIS LLAMAS UROZ, CONCEJAL-DELEGADO DE URBANISMO DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR (ALMERÍA) HACE SABER que, la JUNTA DE GOBIERNO LOCAL del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en sesión ordinaria celebrada el 10 de julio de 2023 adoptó, entre otros, por Delegación del Sr. Alcalde-Presidente (Decreto de 21 de junio de 2023, B.O.P. de Almería Núm. 124 de 30 de junio de 2023), ACUERDO del siguiente tenor literal:

***"1º.** APROBAR INICIALMENTE el Estudio de Detalle en relación a la Manzana 1 de la UE-90 del P.G.O.U. de Roquetas de Mar (Almería), sita en Avda. Sabinar; coincidente con la parcela con referencia catastral núm. 4164703WF3646S0001II y la finca registral núm. 65234 del Registro de la Propiedad de Roquetas de Mar Nº 1, promovido por CJDE FAM 2016, S.L.; Expte. E.D. 10/22.*

***2º.** De resultar aprobado inicialmente, someter el Estudio de Detalle a información pública por plazo de veinte días, de conformidad con los artículos 78 de la LISTA y 112.1.b) del RG-LISTA, mediante Edicto en el B.O.P. de Almería, Tablón Municipal de Edictos, página web municipal y redes sociales; y se notificará a propietarios y colindantes.*

***3º.** Acordar la suspensión del otorgamiento de toda clase de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas para las áreas concretas o usos determinados a los que se afecte el Instrumento, por plazo máximo de un año desde el acuerdo de aprobación inicial. Dicha suspensión se extinguirá con la publicación y entrada en vigor del instrumento complementario de la ordenación urbanística. Todo ello de conformidad con los artículos 78.2 de la LISTA y 103 del RG-LISTA".*

Lo que se somete a la información pública por plazo de 20 días, contado a partir de la inserción del presen-te Edicto en el B.O.P.

Para que pueda ser examinado el documento completo se encuentra en la dirección web *https://roquetasdemar.es/el-ayuntamiento/areas-municipales/urbanismo/#Plan_General_de_Ordenacion_Urbanistica*, así como su referencia en las redes sociales municipales, al efecto de que puedan formularse las alegaciones que procedan, con la documentación, en su caso, que justifiquen éstas. Todo ello de conformidad con el artículo 78.2 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía (LISTA).

El presente documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la autoridad en la fecha que se indica al margen del mismo, cuya autenticidad e integridad puede verificarse a través de código seguro que se inserta.

En Roquetas de Mar, a trece de julio de dos mil veintitrés.
EL CONCEJAL DELEGADO DE ÁREA, José Luis Llamas Uroz.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 6

ADMINISTRACIÓN LOCAL

2659/23

AYUNTAMIENTO DE VIATOR

A N U N C I O

INFORME DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE CUENTAS DEL AYUNTAMIENTO DE VIATOR SOBRE LA RENDICIÓN DE LA CUENTA GENERAL DEL EJERCICIO 2022.

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen personas interesadas podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta Entidad [http://viator.sedelectronica.es].

En Viator, a 25 de agosto de 2023.

EL ALCALDE, Manuel Jesús Flores Malpica.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 7

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2682/23

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

CORRECCIÓN DE ERRORES

Advertido error material en el texto del anuncio 1683/23, publicado en el BOP de Almería nº 109, de 9 de junio de 2023, consistente en la omisión de las tablas salariales de los años 2025 y 2026 (Anexo I), se procede a su corrección mediante la publicación íntegra del anuncio.

A N U N C I O

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE INDUSTRIA DE LA MADERA**, Código Convenio 04000395011982 suscrito con fecha 15 de mayo de 2023, de una parte por los representantes de la Asociación de Sector de Industria de la Madera de ASEMPAL- Almería y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, Sindicato Provincial de Hábitat (Construcción y Servicios de CCOO) y la Federación de Industria Construcción y Agro UGT FICA Almería, y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En la Ciudad de Almería, a veintitrés de mayo de dos mil veintitrés.
EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE INDUSTRIA DE LA MADERA

TÍTULO I. NORMAS ESTRUCTURALES.

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de HÁBITAT (Construcción y Servicios de CC.OO.) y la Federación de Industria Construcción y Agro UGT FICA Almería, como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Sector de Industria de la Madera de ASEMPAL-Almería, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

TÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la industria de la madera que se relacionan y detallan en los Anexos III y IV del presente Convenio colectivo.

Así mismo el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en el citado anexo, tengan como actividad principal la industria de la madera y del mueble, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

La citada relación no es exhaustiva por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o que en el futuro pudieran figurar.

Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Edición Oficial en formato electrónico de conformidad con el art. 6 de su Reglamento de Gestión (publicado en B.O.P. nº 240 de 16/12/2009).
Firmado de conformidad con el art. 13 del Reglamento Regulador de la Administración Electrónica de la Diputación de Almería (B.O.P. nº 57 de 24/03/2009)

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 8

Artículo 4. *Ámbito personal.*

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y personas trabajadoras de las actividades a que se ha hecho referencia en el artículo anterior.

Se excluye del presente Convenio el personal de alta dirección. Este personal es de libre designación por la Dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

Igualmente, está excluido el personal que desempeñe el cargo de Consejero, en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta gestión de la empresa. Si un alto cargo no ha sido contratado como tal, sino que accede al cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio, se aplicarán a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo y situados en la Provincia de Almería, aun cuando el domicilio social de la industria radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 6. *Ámbito temporal. Denuncia y Atrasos.*

Vigencia y duración. El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien los conceptos salariales se aplicarán retroactivamente desde primero de enero de 2023.

La duración del Convenio será de CUATRO AÑOS contados desde primero de enero de 2023.

Denuncia. El plazo mínimo para la denuncia del Convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia. La parte que tome la iniciativa deberá dirigir escrito en tal sentido a la Delegación de la Consejería competente y a la otra parte.

Atrasos. Las partes convienen que los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva del presente Convenio se podrán abonar de manera aplazada con el límite máximo del 31 de diciembre de 2023.

También corresponderán estos atrasos a las personas trabajadoras que, por cualquier circunstancia, hayan concluido la relación laboral con la empresa después del 1 de enero de 2023 y hasta la fecha de finalización de su relación laboral.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Asimismo, quedará nulo y sin efecto en el supuesto de que dicha jurisdicción anulase o invalidase alguno de los preceptos transcritos en aplicación del Convenio Colectivo Estatal vigente. Si se diera alguno de estos supuestos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones: La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores y este Convenio.

Procedimiento: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 9

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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

TÍTULO III. DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I. FORMA Y MODALIDADES DEL CONTRATO

Artículo 10. *Forma del contrato.*

La admisión de las personas trabajadoras en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado la persona trabajadora y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia a la persona trabajadora.

Artículo 11. *Condiciones generales de ingreso.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo general.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo las personas trabajadoras que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 12. *Pruebas de aptitud.*

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o 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.

Artículo 13. *Contrato indefinido y fijo discontinuo.*

Se entenderá como contrato de trabajo indefinido el que se concierte entre la empresa y la persona trabajadora, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación del sector.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Se determina que, en contratas, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.

El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y, tal y como se establece en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se efectuará con una antelación mínima de cinco días naturales, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación y el centro de trabajo, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de la persona trabajadora.

El orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 10

a) Grupo profesional, división funcional y características de este.

b) Años de servicio y experiencia en la empresa.

En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.

Los contratos fijos discontinuos que se celebren bajo cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato fijo discontinuo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

En los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, o mediante acuerdo posterior a la celebración el contrato, se podrán establecer pactos de horas complementarias en número no superior al 40% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

La persona trabajadora fija discontinua a tiempo parcial deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

Previsión de transformación de contratos temporales: Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas o incentivos autonómicos previstos para la creación de empleo estable que en cada momento se establezcan.

CAPITULO II. DURACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 14. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

A) Técnicos titulados superiores: Seis meses.

B) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: Dos meses.

C) Personal de oficio y Auxiliar Administrativo: Un mes.

D) Resto del personal: Veinte días.

Las personas trabajadoras que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Artículo 15. *Contratos formativos.*

El contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, excepto su duración y retribución que será la siguiente:

— **Contrato en alternancia con el trabajo retribuido**: La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años La retribución será el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

— **Contrato para la obtención de la práctica profesional**: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. La retribución será del 60% el primer año y 75% el segundo año, respecto de la fijada en el Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución de estos contratos podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16. *Jubilación.*

1. La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 11

y social del sistema público de pensiones, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.

2. De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Los objetivos coherentes de política de empleo en este sector se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la articulación del contrato indefinido y fijo discontinuo, así como la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año. Con todas estas medidas, este sector hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

4. Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.

5. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

7. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Artículo 17. *Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.*

a) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 12

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

b) Contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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.

Artículos 18 a 20.

Se suprimen de forma definitiva.

Artículo 21. *Empresas de trabajo temporal.*

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus personas trabajadoras en aplicación del presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por este Convenio.

CAPITULO III. ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 22. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación de las personas trabajadoras tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 23. *Competencia organizativa.*

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La existencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
6. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de las personas trabajadoras afectadas, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 24. *Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo.*

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal y a los/as Delegados/as sindicales, si los hubiera, o representantes de las secciones sindicales de empresa.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 13

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y la representación de las personas trabajadoras, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Paritaria, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Artículo 25. *Nuevas tecnologías.*

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a las personas trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Revisión de valores.*

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurra alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios de método operativo distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.
7. La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un período de negociación con la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 27. *Organización científica del trabajo.*

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las definiciones contenidas en el artículo 38 del Convenio Estatal vigente.

Artículo 28. *Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración.*

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar donde tenga que verificarse.
e) La calidad de los materiales empleados.
f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.
h) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

Artículo 29. *Deberes laborales.*

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos:

a) Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la Ley.
e) Contribuir a la mejora de la productividad.
f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 30. Derechos laborales.

1. Las personas trabajadoras tienen como derechos básicos, con el contenido y el alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
b) Libre sindicación.
c) Negociación Colectiva.
d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
e) Huelga.
f) Reunión.
g) Participación en la empresa.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 14

2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas políticas o religiosas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrá ser discriminado por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallare en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Las mujeres trabajadoras que se encuentren en cinta, tendrán derecho, durante el embarazo, a un puesto de trabajo compatible con su estado.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada y legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 31. *Actividad incompatible.*

Se considera incompatible con la actividad de la empresa el ejercicio por cuenta propia de la profesión que ejerce en su empresa y, por tanto, constituirá falta muy grave.

TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 32. *Clasificación Profesional.*

Operará la clasificación profesional conforme a la tabla de remuneraciones que se acompaña con el presente Convenio colectivo.

Artículo 33. *Ascensos.*

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo 34. Movilidad funcional y trabajos de distinto grupo profesional.

Durante la vigencia del Convenio Estatal y respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. *Desplazamientos y traslados.*

a) Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual. Por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisar, por escrito, a las personas trabajadoras afectadas con los siguientes plazos:

1.º De tres a quince días, tres días laborables.

2.º De dieciséis a treinta días, cuatro días laborables.

3.º De treinta y uno a noventa días, siete días laborables.

4.º Más de noventa días, diez días laborables.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a percibir, como concepto de compensación económica, dietas, así como los gastos que se originen, previa justificación.

b) Traslados.

1.º Se considerará como traslado la adscripción definitiva de una persona trabajadora aun centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando una persona trabajadora permanezca en esta situación por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

La persona trabajadora podrá ser trasladada a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a treinta días de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial, así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

En el caso de traslados colectivos, la empresa abrirá un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras de duración no inferior a quince días hábiles.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 15

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

2.º Se establece una indemnización por gastos de traslado, siempre que exista cambio de residencia, equivalente al 75 % de la remuneración anual salarial, «y los pluses extra salariales de carácter periódico», de la persona trabajadora a los efectos indicados en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De este 75 % de indemnización será abonado un 35 % al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20, 10 y 10 % a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado. Las mudanzas correrán a cargo de la empresa.

Artículo 36. *Traslados de centro de trabajo.*

En los supuestos de traslado total o parcial de la plantilla, o instalaciones, a un municipio distinto al que las personas trabajadoras venían prestando sus servicios, que no suponga cambio de residencia, la empresa deberá negociar con la representación legal de las personas trabajadoras las compensaciones económicas correspondientes.

No obstante, si el traslado fuese superior a una distancia de 25 km. entre el nuevo y el anterior centro de trabajo, y en caso de no producirse el acuerdo sobre los sistemas de compensación indicado en el párrafo anterior, la empresa deberá abonar a las personas trabajadoras afectadas la cantidad de 0,23 € por km. de distancia existente entre ambos centros. Dicha cantidad se abonará exclusivamente los días de asistencia al trabajo.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 37. *Jornada*.

Durante toda la vigencia del presente convenio, la duración de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1752 horas.

1. Las empresas podrán distribuir la jornada, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes, deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

3. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

4. Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a las personas trabajadoras afectadas, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros dónde exista representación legal de las personas trabajadoras será necesario el previo acuerdo con la misma.

5. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización de la persona trabajadora.

6. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, con relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

7. En las empresas con jornada ordinaria de ocho horas diarias, con el fin de respetar la duración de la jornada anual de trabajo efectivo, tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables los días de exceso.

La fecha o fechas de su disfrute se fijarán por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, debiendo disfrutarse los días que supongan dicho exceso, en concepto de licencia retribuida, antes del 31 de diciembre de cada año.

Artículo 38. *Absentismo y partes de trabajo.*

En los casos de ausencia o incomparecencia al trabajo, sin causa legítima, no se devengará jornal alguno pudiendo las empresas descontar el jornal del día de ausencia y su correspondiente cotización a la Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Estatal del Sector vigente. Las personas trabajadoras, estarán obligadas al final de cada jornada, a presentar su parte del trabajo realizado que se formalizará por duplicado quedando una copia en poder de la persona trabajadora y otra en poder de la empresa o encargado/a.

TÍTULO VI. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 39. *Vacaciones*.

1. El periodo anual de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales una vez transcurrido un año de permanencia en la empresa, para aquellas personas trabajadoras cuyo periodo de vacaciones comprenda la Feria de agosto de Almería capital, la duración de las mismas será de treinta y un días naturales.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 16

2. Si hay acuerdo entre empresa y persona trabajadora dicho periodo se podrá fraccionar de tal modo que sean vacaciones los días comprendidos entre el 26 y 31 de diciembre, ambos inclusive, descontando los días laborales de este periodo total.

3. El momento de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, salvo lo establecido en el apartado siguiente.

4. La empresa estará facultada para elegir el disfrute de, al menos, la mitad de las vacaciones exclusivamente en el caso de que se produzca una falta objetiva de trabajo en la empresa. En este caso, la retribución correspondiente se hará efectiva al comienzo del disfrute de cada uno de los periodos vacacionales.

5. En cualquier caso, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le adelante el pago de, al menos, la mitad de la retribución correspondiente a vacaciones.

6. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Este plazo se reducirá a una semana en el caso establecido en el apartado 4.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a 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.

7. Retribución de las vacaciones. La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si la persona trabajadora hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se les practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Artículo 40. *Permisos y licencias.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones siguientes:

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. P.trab	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge, hermanos/as y suegros/as.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, madres, suegros/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge, hermanos/as y abuelos/as.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos cuñados/as y abuelos/as políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos. cuñados/as y abuelos/as políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Matrimonio de la persona trabajadora.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 17

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen.	Comp. conv.	Comp. P.trab	Comp. no sal.	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art.º 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	-
Matrimonio de hijo/a, padre o madre.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de personas trabajadoras.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.
Renovación del DNI.	El tiempo indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	-
Recuperación del carné de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.	El tiempo indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	-

** Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos.*

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 41. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, 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, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años 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.

a) En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 18

este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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 caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona 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 aquella.

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

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 19

El progenitor, 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años, En consecuencia el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo menor el menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, 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.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 42. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeta a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 44. *Excedencia por cuidado de familiares e hijos/as.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/as, 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 tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 20

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo 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 en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. 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.

Artículo 45. *Disposiciones comunes para las excedencias.*

1ª. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia de la persona trabajadora, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte de la empresa, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente a la persona trabajadora en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2º. La solicitud de excedencia y de sus prórrogas deberá solicitarse por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de su inicio.

3º. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal con relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 46. *Violencia de género.*

Se suprime de forma definitiva.

TÍTULO VII. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 47. *Preavisos y ceses.*

El cese de las personas trabajadoras por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Cuando fuere la persona trabajadora la que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratos por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos: un mes.

Resto del personal: quince días naturales.

No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere la persona trabajadora la que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando la persona trabajadora fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

TÍTULO VIII. CONDICIONES RETRIBUTIVAS, INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.

Artículo 48. *Devengo del salario.*

El salario base, el plus de categoría, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 49. *Salario Base.*

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 21

La cuantía del salario base será la que se especifica para cada uno de los Grupos Profesionales en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 50. *Salario hora ordinaria.*

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada categoría profesional por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 51. *Complementos personales.*

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica de la persona trabajadora, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla la persona trabajadora y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su nivel profesional.

Artículo 52. *Complemento de antigüedad.*

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran generados antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía, calculada en función de la tabla que figura en el anexo II, quedará reflejada en la nómina de cada persona trabajadora como complemento personal, bajo el concepto de “antigüedad consolidada”, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 53. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son aquellos complementos salariales que debe percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

Artículo 54. *Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluido, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

Artículo 55. *Complemento de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20 por 100 del salario base que corresponda según la tabla salarial anexa al presente Convenio.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

— Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

— El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 56. *Plus de categoría.*

La cuantía de este plus será la que se especifica en la tabla salarial anexa al presente Convenio, para las categorías profesionales a las que les corresponde, lo que resulta de la adaptación del nuevo modelo de clasificación profesional en el ámbito territorial del presente convenio.

La cantidad que, en cada caso, corresponda, se percibirá por día natural, en los mismos períodos y fechas en los que se devenga el salario base.

Artículo 57. *Plus de productividad.*

Con esta finalidad se establece para todo el personal a excepción de Botones, Pinches y Aprendices, la gratificación que figura en la tabla salarial anexa, por día de trabajo efectivo, cantidad que se percibirá en los mismos períodos y fechas en los que se percibe el salario base.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 22

Los Botones, Pinches y Aprendices percibirán por este concepto la cantidad de 0,64 euros en 2023, de 0,66 € en 2024, de 0,67 € en 2025, y de 0,68 € en 2026 respectivamente.

Artículo 58. *Plus de actividad.*

A los operarios que presten sus servicios en empresas dedicadas a la actividad de serrería y almacenistas de madera, se les abonará la gratificación que figura en la tabla salarial anexa, por día de trabajo efectivo, cantidad que se percibirá en los mismos períodos y fechas en los que se percibe el salario base.

Artículo 58 bis. *Plus de convenio (antiguo plus de transporte).*

Con efectos del último día del mes de la publicación en el BOP de este Convenio colectivo, se suprime de forma definitiva el plus de transporte, artículo 65 (eliminado), de tal forma que el mismo dejará de devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de la publicación del Convenio, sin que proceda abono alguno en concepto de plus de transporte a partir de dicha fecha.

Desde el 1 de enero de 2023 y hasta el último día del mes de la publicación del presente Convenio, se mantiene el plus transporte en los términos previstos en el Convenio Colectivo anterior. Conforme a ello, se abonará a razón de 5,39 euros por día de asistencia al trabajo para todas las categorías profesionales, a excepción de: Botones, Pinches y Aprendices, salvo los contratados para la formación, que percibirán 3,33 euros por dicho concepto, igualmente por día de asistencia al trabajo.

En su sustitución, a partir del día 1 del mes siguiente a la publicación de este Convenio colectivo en el BOP se fija un plus de convenio con una cuantía anual de 1212,75 euros (101,06 euros/mes), que se abonará en doce mensualidades de forma proporcional al tiempo efectivo trabajado para todas las categorías profesionales, a excepción de: Botones, Pinches y Aprendices, salvo los contratados para la formación, que percibirán una cantidad anual de 749,28 euros (62,44 euros/mes) por dicho concepto, que se abonará en doce mensualidades de forma proporcional al tiempo efectivo trabajado.

En el año 2024 la cuantía del plus de convenio será de 104,09 euros/mes para todas las categorías profesionales, a excepción de: Botones, Pinches y Aprendices, salvo los contratados para la formación, que percibirán una cantidad de 64,31 euros/mes por dicho concepto; en 2025, la cuantía será de 106,18 euros/mes para todas las categorías profesionales, a excepción de: Botones, Pinches y Aprendices, salvo los contratados para la formación, que percibirán una cantidad de 65,60 euros/mes por dicho concepto y; en 2026, la cuantía será de 108,30 euros/mes para todas las categorías profesionales, a excepción de: Botones, Pinches y Aprendices, salvo los contratados para la formación, que percibirán una cantidad de 66,91 euros/mes por dicho concepto.

La cuantía del plus de convenio es única para todas las personas trabajadoras, devengándose en cada una de las doce mensualidades ordinarias y su cuantía será proporcional a la jornada laboral realizada por la persona trabajadora.

Artículo 59. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de pagas:

- Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica para cada una de las categorías profesionales en la tabla salarial anexa al presente Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

COMPLEMENTOS EXTRA SALARIALES E INDEMNIZACIONES.

Artículo 60. *Plus de distancia.*

En el caso de que se haya pactado entre empresa y persona trabajadora o se pacte en el futuro el abono del plus de distancia, la cuantía mínima del mismo será de 0,25 euros por Km. recorrido a partir de los 2 Km. del casco urbano de la población de su residencia, cuando el desplazamiento se haga por medios de la persona trabajadora.

Artículo 61. *Gastos de locomoción.*

Cuando la persona trabajadora por orden de la empresa y con sus medios propios venga obligado a realizar desplazamientos, se le abonará la cantidad de 0,25 euros por Km. recorrido.

Artículo 62. *Dietas y medias dietas.*

1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Edición Oficial en formato electrónico de conformidad con el art. 6 de su Reglamento de Gestión (publicado en B.O.P. nº 240 de 16/12/2009).
Firmado de conformidad con el art. 13 del Reglamento Regulador de la Administración Electrónica de la Diputación de Almería (B.O.P. nº 57 de 24/03/2009)

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 23

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con la independencia de la retribución de la persona trabajadora.

5.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será, respectivamente: de 30,77€ y 13,54€, en 2023; de 31,69€ y 13,95€, en 2024; de 32,33€ y 14,23€ en 2025 y de 32,97€ y 14,51€ respectivamente, en 2026.

Artículo 63. *Desgaste de útiles y herramientas.*

Las personas trabajadoras que trabajen con herramientas de su propiedad percibirán, en concepto de indemnización 3,18 euros a la semana durante 2023. Las personas trabajadoras que empleen en su cometido herramientas propiedad de la empresa, las cuales, como norma general, las deberán facilitar a sus personas trabajadoras, serán responsables de su buena conservación, regulando en los Reglamentos de Régimen Interior los periodos mínimos de duración normal de aquéllas. En 2024 el importe será de 3,28€, en tanto que en 2025 alcanzarán 3,34€ y en 2026 será de 3,41€.

Artículo 64. *Ropa de trabajo.*

1. Las empresas entregarán a sus personas trabajadoras ropa de trabajo adecuada (mono o buzo) cuyo uso no excederá de seis meses.

2. Transcurrido un mes desde la fecha en que debió entregarse, las personas trabajadoras podrán comprar por cuenta de la empresa dicha ropa de trabajo, advirtiendo a la empresa del uso de este derecho, el cual podrá indicar el establecimiento donde se debe realizar la compra. La empresa abonará la factura correspondiente a un mono normal de trabajo.

3. Las personas trabajadoras estarán obligadas a usar la ropa de trabajo que le entregue la empresa. En el caso de que no la utilicen no será de aplicación el apartado 2º de este artículo, sin perjuicio de las sanciones que legalmente procedan.

Artículo 65. *Plus de transporte.*

Se suprime de forma definitiva.

Artículo 66. *Plus consolidado. (sustituye al complemento de carga y descarga).*

Se suprime de forma definitiva.

Artículo 67. *Ayuda por baja en la empresa.*

Las personas trabajadoras que causen baja en la empresa por cese voluntario a los 60 años o por invalidez permanente absoluta para toda clase de trabajo, percibirán con cargo a la misma el importe de 55 días de salario base y antigüedad en el primer caso, que se reducirán a 45 días en el segundo, siempre y cuando lleven un mínimo de cinco años al servicio de la empresa.

Artículo 68. *Complemento a la incapacidad temporal.*

En los supuestos de I.T. por causa de accidente laboral, la empresa completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y plus de productividad durante los primeros 3 meses.

Las personas trabajadoras percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común o accidente no laboral un complemento del 100% del salario base, antigüedad y plus de productividad.

Artículo 69. *Póliza de accidentes.*

Las empresas se comprometen a contratar pólizas de seguros que cubran los riesgos de muerte o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora y por importe de 8.350 euros de indemnización, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

Artículo 70. *Ayuda por defunción.*

Todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio, causarán, en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su defecto, de sus herederos legales, el derecho al percibo de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo o salario base, con independencia de cualquier otra que en derecho pueda corresponderles.

Artículo 71. *Reducción del absentismo.*

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas trabajadoras.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de las personas trabajadoras, a partir del 1 de enero de 2009, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3 % y el 4 % respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 personas trabajadoras, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2 % y el 3 %, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 24

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 personas trabajadoras, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de las personas trabajadoras o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, para su sustitución por el presente.

Artículo 72. *Pago de salarios.*

La liquidación y el pago de salarios se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según Orden de 27 de diciembre de 1.994 y los conceptos devengados por la persona trabajadora debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipo mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras.

El pago o firma de recibos que lo acrediten, se efectuará dentro de la jornada laboral.

La persona trabajadora, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 73. *Cláusula de inaplicación salarial.*

El presente convenio colectivo obliga a todas las personas trabajadoras y empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de las personas trabajadoras o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refiere el párrafo segundo del presente artículo.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

La representación legal de las personas trabajadoras, así como los/las representantes sindicales y los/las miembros/as de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 25

TÍTULO IX. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 74. *Formación profesional.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral o la norma que lo sustituya.

Serán destinatarios de la formación profesional para el empleo todas las personas trabajadoras ocupadas o no ocupadas, en los términos que se concretan en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, o norma que lo sustituya.

Las acciones formativas deberán desarrollarse de acuerdo con los principios, procedimientos y previsiones enumerados en el citado Real Decreto.

TÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 75. *Faltas y sanciones.*

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable la persona trabajadora, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 76. *Faltas leves.*

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los/as compañeros/as de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora ni para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10. Cambiar, mirar o revolver armarios, taquillas o efectos personales de los/as compañeros/as de trabajo, sin la debida autorización de los/as interesados/as.

Artículo 77. Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otra persona trabajadora.

5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo, que, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podría ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otras personas trabajadoras sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 26

16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo.

19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, a la empresa, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que la persona trabajadora utilice.

21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad de la persona trabajadora) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los dos últimos apartados no será de aplicación a la representación legal y sindical de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 78. *Faltas muy graves.*

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, tanto dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto de su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para las personas trabajadoras o daños para las instalaciones.

13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento norma o pactado.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 79. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

— Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

— Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

— Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días o despido.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 27

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

Antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los/as Delegados/as sindicales, si los hubiere.

TÍTULO XI. DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Artículo 80. *Comités de empresa y Delegado de personal.*

El Comité de empresa y los/as Delegados/as de personal tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Los/as delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias y garantías según los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Competencias.

Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas a la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo diecinueve del Estatuto de los Trabajadores.

Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados uno punto tres y uno punto cuatro del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Garantías.

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 28

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo cincuenta y cuatro. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 81. *Elecciones sindicales: Candidatos/as.*

Las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 82. *Crédito horario.*

Cada uno de los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de personal en cada centro de trabajo, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo, con la siguiente escala:

- Hasta cien personas trabajadoras, dieciséis horas.
- De ciento uno a doscientas cincuenta personas trabajadoras, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientas personas trabajadoras, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientas cincuenta personas trabajadoras, treinta y cinco.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en Convenio Colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los/as delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 83. *Crédito horario a los miembros de la Comisión Negociadora.*

Los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, hasta un máximo de cinco titulares y dos suplentes, dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas. Sólo podrán formar parte de dicha Comisión un máximo de dos personas trabajadoras de la misma empresa.

Artículo 84. *Legislación supletoria.*

En todo lo no previsto en el presente título, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal vigente sobre la materia.

TÍTULO XII. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

Artículo 85. *Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.*

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

En materia retributiva, el resultado reflejado en las tablas establecidas para el año 2023 es el fruto del esfuerzo de las partes negociadoras marcado por la necesidad de ajustar la cuantía reflejada en las mismas a las previstas para 2023 para el salario mínimo interprofesional y, a la vez, evitar una pérdida de competitividad con resultados negativos para el mantenimiento del empleo en el sector. Por ello las partes han efectuado un ajuste pactado consistente en la supresión del plus de transporte (antiguo artículo 65) y la integración del importe de dicho plus en la creación de un nuevo plus de convenio, como así se regula en el artículo 58 bis del presente Convenio colectivo. Así, las cuantías establecidas en la tabla salarial referida al año 2023 no modifican, en cómputo anual, el importe bruto de todas las retribuciones devengadas y percibidas por estos conceptos por las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación hasta la fecha de la firma del presente Convenio colectivo. Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a las personas trabajadoras como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, complementos personales, complemento de antigüedad, complementos de puesto de trabajo, complemento de penosidad, toxicidad o peligrosidad, complemento de nocturnidad, plus de categoría, plus de productividad, plus de actividad, gratificaciones extraordinarias y plus de transporte, hubieran percibido efectivamente las personas trabajadoras en el indicado período. No obstante, y si aun aplicando la expuesta fórmula de compensación y absorción para el abono de los atrasos, existieran diferencias

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 29

a favor de las personas trabajadoras, las mismas serán abonadas dentro de los dos meses siguientes al de la publicación del Convenio colectivo.

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, en caso de que el salario mínimo interprofesional fuera, en su conjunto y cómputo anual, superior a las percepciones salariales establecidas en el Convenio colectivo para las distintas categorías en dicho Convenio se procederá a incrementar el salario hasta que alcance la cuantía fijada para el salario mínimo interprofesional, mediante un complemento salarial con la denominación: Diferencia SMI.

Segunda. Repercusión en precios.

Las partes hacen constar que las mejoras pactadas en el presente Convenio tienen una efectiva repercusión en los precios, con efectos desde la vigencia del mismo.

Tercera. *Incrementos económicos.*

1. Año 2023. Se ha fijado un incremento salarial de 14 por ciento, tomando como base las tablas salariales publicadas en el BOP de 16 de septiembre de 2011, correspondientes al año 2011.
2. Año 2024. Se ha fijado un incremento salarial del 3 por ciento, tomando como base las tablas salariales vigentes durante 2023.
3. Año 2025. Se ha fijado un incremento salarial del 2 por ciento, tomando como base las tablas salariales vigentes durante 2024.
4. Año 2026. Se ha fijado un incremento salarial del 2 por ciento, tomando como base las tablas salariales vigentes durante 2025.

Cuarta. *Cláusula de garantía salarial.*

En el supuesto de que el sumatorio del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31/12 de los tres últimos años de vigencia del Convenio colectivo (2024 - 2026) superara el 7% de incremento pactado, tendrá lugar una revisión económica en el exceso producido hasta el tope del 2%, a los solos efectos de que sirva de base para las tablas salariales del Convenio colectivo del año siguiente, es decir, para el año 2027, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales del año 2026.

La aplicación de esta cláusula no generará derecho al percibo de atrasos, teniendo únicamente efectos de actualización para las tablas salariales del año siguiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Salud laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 30

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2023

PERSONAL DE MONTES

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Productividad (Día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
					VERANO	NAVIDAD
5	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a de Cuadrilla	35,72	7,17	1345,54	1345,54
		Guardas Mayores	35,72	7,17	1345,54	1345,54
6	PERSONAL OPERARIO	Taladores/as	33,13	7,17	1248,30	1248,30
		Hacheros/as	33,13	7,17	1248,30	1248,30
		Aserradores/as	33,13	7,17	1248,30	1248,30
		Trazadores/as	33,13	7,17	1248,30	1248,30
		Leñadores/as	33,13	7,17	1248,30	1248,30
		Boyeros/as	33,13	7,17	1248,30	1248,30
		Carreteros/as	33,13	7,17	1248,30	1248,30
		Arrientes	33,13	7,17	1248,30	1248,30
7	PERSONAL OPERARIO	Sobreguardas	29,57	7,17	1112,98	1112,98
		Guardas	29,57	7,17	1112,98	1112,98
		Vigilantes/as	29,57	7,17	1112,98	1112,98

CARPINTERÍA, EBANISTERÍA Y VARIOS

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Plus categoría (día natural)	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
						VERANO	NAVIDAD
4	PERSONAL OPERARIO	Encargado/a	36,23	2,47	7,17	1456,21	1456,21
		Tupista de 1ª	36,23	1,62	7,17	1424,60	1424,60
		Oficial Trazador/a-Preparador/a 1ª	36,23	0,00	7,17	1365,08	1365,08
5	PERSONAL OPERARIO	Tupista de 2ª	33,13	3,66	7,17	1383,69	1383,69
		Aserrador/a de 1ª	33,13	3,09	7,17	1365,08	1365,08
		Oficial de 1ª	33,13	2,59	7,17	1345,54	1345,54
		Oficial Trazador-Preparador/a de 2ª	33,13	2,59	7,17	1345,54	1345,54
		Oficial de 2ª	33,13	0,00	7,17	1248,30	1248,30
6	PERSONAL OPERARIO	Aserrador/a de 2ª	33,13	2,59	7,17	1345,54	1345,54
		Peón/a Especializado/a	33,13	0,00	7,17	1248,30	1248,30
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante	29,57	0,00	7,17	1112,98	1112,98
		Peón/a	29,57	0,00	7,17	1112,98	1112,98

SERRERÍAS Y ALMACENISTAS DE MADERA

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Plus Categoría (Día natural)	Pluses por día de asistencia		Gratificaciones extraordinarias	
					Productividad	Actividad	VERANO	NAVIDAD
4	PERSONAL OPERARIO	Encargado/a	38,35	0,00	7,17	1,90	1444,14	1444,14
5	PERSONAL OPERARIO	Oficial de 1ª	36,23	0,00	7,17	1,90	1365,08	1365,08
		Aserrador/a de 1ª	36,23	0,00	7,17	1,90	1365,08	1365,08
		Afilador/a de 1ª	36,23	0,00	7,17	1,90	1365,08	1365,08
6	PERSONAL OPERARIO	Aserrador/a de 2ª	33,13	2,59	7,17	1,90	1345,54	1345,54
		Peón/a Especializado/a	33,13	0,00	7,17	1,90	1248,30	1248,30
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante	29,57	0,00	7,17	1,90	1112,98	1112,98
		Peón/a	29,57	0,00	7,17	1,90	1112,98	1112,98

PERSONAL COMPLEMENTARIO PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		Plus categoría (día natural)	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
			MES	DÍA			VERANO	NAVIDAD
1	PERSONAL TÉCNICO	Titulado/a Grado Superior	1596,42		0,00	7,17	1974,01	1974,01
2	PERSONAL TÉCNICO	Titulado/a Grado Medio	1451,30		0,00	7,17	1794,44	1794,44
3	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a Administrativo/a		37,87	3,59	7,17	1560,40	1560,40
		Proyectista		37,87	0,00	7,17	1428,77	1428,77
		Jefe/a de Taller		37,87	0,84	7,17	1461,32	1461,32
5	PERSONAL OPERARIO	Oficial Administrativo/a de 1ª		33,27	3,94	7,17	1399,93	1399,93
		Oficial Administrativo/a de 2		33,27	0,00	7,17	1251,57	1251,57
		Conductor/a de 1ª		33,27	2,45	7,17	1345,54	1345,54
6	PERSONAL OPERARIO	Delineante		33,13	0,30	7,17	1251,57	1251,57
		Auxiliar Administrativo/a		33,13	0,00	7,17	1248,30	1248,30
		Telefonista		33,13	0,00	7,17	1248,30	1248,30
		Conductor/a de 2ª		33,13	0,00	7,17	1248,30	1248,30
		Almacenero/a		33,13	0,00	7,17	1248,30	1248,30
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante		29,57	0,00	7,17	1112,98	1112,98
		Peón/a		29,57	0,00	7,17	1112,98	1112,98

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 31

TABLA SALARIAL 2024

PERSONAL DE MONTES

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
					VERANO	NAVIDAD
5	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a de Cuadrilla	36,79	7,39	1385,91	1385,91
		Guardas Mayores	36,79	7,39	1385,91	1385,91
6	PERSONAL OPERARIO	Taladores/as	34,12	7,39	1285,75	1285,75
		Hacheros/as	34,12	7,39	1285,75	1285,75
		Aserradores/as	34,12	7,39	1285,75	1285,75
		Trazadores/as	34,12	7,39	1285,75	1285,75
		Leñadores/as	34,12	7,39	1285,75	1285,75
		Boyeros/as	34,12	7,39	1285,75	1285,75
		Carreteros/as	34,12	7,39	1285,75	1285,75
		Arrientes	34,12	7,39	1285,75	1285,75
7	PERSONAL OPERARIO	Sobreguardas	30,46	7,39	1146,37	1146,37
		Guardas	30,46	7,39	1146,37	1146,37
		Vigilantes/as	30,46	7,39	1146,37	1146,37

CARPINTERÍA, EBANISTERÍA Y VARIOS

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Plus categoría (día natural)	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
						VERANO	NAVIDAD
4	PERSONAL OPERARIO	Encargado/a	37,32	2,55	7,39	1499,90	1499,90
		Tupista de 1ª	37,32	1,67	7,39	1467,34	1467,34
		Oficial Trazador/a-Preparador/a 1ª	37,32	0,00	7,39	1406,03	1406,03
5	PERSONAL OPERARIO	Tupista de 2ª	34,12	3,77	7,39	1425,20	1425,20
		Aserrador/a de 1ª	34,12	3,18	7,39	1406,03	1406,03
		Oficial de 1ª	34,12	2,67	7,39	1385,91	1385,91
		Oficial Trazador-Preparador/a de 2ª	34,12	2,67	7,39	1385,91	1385,91
		Oficial de 2ª	34,12	0,00	7,39	1285,75	1285,75
6	PERSONAL OPERARIO	Aserrador/a de 2ª	34,12	2,67	7,39	1385,91	1385,91
		Peón/a Especializado/a	34,12	0,00	7,39	1285,75	1285,75
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante	30,46	0,00	7,39	1146,37	1146,37
		Peón/a	30,46	0,00	7,39	1146,37	1146,37

SERRERÍAS Y ALMACENISTAS DE MADERA

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Plus categoría (día natural)	Pluses por día de asistencia		Gratificaciones extraordinarias	
					Productividad	Actividad	VERANO	NAVIDAD
4	PERSONAL OPERARIO	Encargado/a	39,50	0,00	7,39	1,96	1487,46	1487,46
5	PERSONAL OPERARIO	Oficial de 1ª	37,32	0,00	7,39	1,96	1406,03	1406,03
		Aserrador/a de 1ª	37,32	0,00	7,39	1,96	1406,03	1406,03
		Afilador/a de 1ª	37,32	0,00	7,39	1,96	1406,03	1406,03
6	PERSONAL OPERARIO	Aserrador/a de 2ª	34,12	2,67	7,39	1,96	1385,91	1385,91
		Peón/a Especializado/a	34,12	0,00	7,39	1,96	1285,75	1285,75
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante	30,46	0,00	7,39	1,96	1146,37	1146,37
		Peón/a	30,46	0,00	7,39	1,96	1146,37	1146,37

PERSONAL COMPLEMENTARIO PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		Plus categoría (día natural)	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
			MES	DÍA			VERANO	NAVIDAD
1	PERSONAL TÉCNICO	Titulado/a Grado Superior	1644,31		0,00	7,39	2033,23	2033,23
2	PERSONAL TÉCNICO	Titulado/a Grado Medio	1494,84		0,00	7,39	1848,27	1848,27
3	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a Administrativo/a		39,01	3,70	7,39	1607,21	1607,21
		Proyectista		39,01	0,00	7,39	1471,64	1471,64
		Jefe/a de Taller		39,01	0,87	7,39	1505,16	1505,16
5	PERSONAL OPERARIO	Oficial Administrativo/a de 1ª		34,26	4,06	7,39	1441,93	1441,93
		Oficial Administrativo/a de 2		34,26	0,00	7,39	1289,12	1289,12
		Conductor/a de 1ª		34,26	2,52	7,39	1385,91	1385,91
6	PERSONAL OPERARIO	Delineante		34,12	0,31	7,39	1289,12	1289,12
		Auxiliar Administrativo/a		34,12	0,00	7,39	1285,75	1285,75
		Telefonista		34,12	0,00	7,39	1285,75	1285,75
		Conductor/a de 2ª		34,12	0,00	7,39	1285,75	1285,75
		Almacenero/a		34,12	0,00	7,39	1285,75	1285,75
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante		30,46	0,00	7,39	1146,37	1146,37
		Peón/a		30,46	0,00	7,39	1146,37	1146,37

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 32

TABLA SALARIAL 2025

PERSONAL DE MONTES

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
					VERANO	NAVIDAD
5	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a de Cuadrilla	37,52	7,53	1413,63	1413,63
		Guardas Mayores	37,52	7,53	1413,63	1413,63
6	PERSONAL OPERARIO	Taladores/as	34,80	7,53	1311,46	1311,46
		Hacheros/as	34,80	7,53	1311,46	1311,46
		Aserradores/as	34,80	7,53	1311,46	1311,46
		Trazadores/as	34,80	7,53	1311,46	1311,46
		Leñadores/as	34,80	7,53	1311,46	1311,46
		Boyeros/as	34,80	7,53	1311,46	1311,46
		Carreteros/as	34,80	7,53	1311,46	1311,46
		Arrientes	34,80	7,53	1311,46	1311,46
7	PERSONAL OPERARIO	Sobreguardas	31,07	7,53	1169,30	1169,30
		Guardas	31,07	7,53	1169,30	1169,30
		Vigilantes/as	31,07	7,53	1169,30	1169,30

CARPINTERÍA, EBANISTERÍA Y VARIOS

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Plus categoría (día natural)	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
						VERANO	NAVIDAD
4	PERSONAL OPERARIO	Encargado/a	38,06	2,60	7,53	1529,90	1529,90
		Tupista de 1ª	38,06	1,70	7,53	1496,69	1496,69
		Oficial Trazador/a-Preparador/a 1ª	38,06	0,00	7,53	1434,15	1434,15
5	PERSONAL OPERARIO	Tupista de 2ª	34,80	3,84	7,53	1453,70	1453,70
		Aserrador/a de 1ª	34,80	3,25	7,53	1434,15	1434,15
		Oficial de 1ª	34,80	2,72	7,53	1413,63	1413,63
		Oficial Trazador-Preparador/a de 2ª	34,80	2,72	7,53	1413,63	1413,63
		Oficial de 2ª	34,80	0,00	7,53	1311,46	1311,46
6	PERSONAL OPERARIO	Aserrador/a de 2ª	34,80	2,72	7,53	1413,63	1413,63
		Peón/a Especializado/a	34,80	0,00	7,53	1311,46	1311,46
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante	31,07	0,00	7,53	1169,30	1169,30
		Peón/a	31,07	0,00	7,53	1169,30	1169,30

SERRERÍAS Y ALMACENISTAS DE MADERA

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Plus categoría (día natural)	Pluses por día de asistencia		Gratificaciones extraordinarias	
					Productividad	Actividad	VERANO	NAVIDAD
4	PERSONAL OPERARIO	Encargado/a	40,39	0,00	7,53	2,00	1517,21	1517,21
5	PERSONAL OPERARIO	Oficial de 1ª	38,06	0,00	7,53	2,00	1434,15	1434,15
		Aserrador/a de 1ª	38,06	0,00	7,53	2,00	1434,15	1434,15
		Afilador/a de 1ª	38,06	0,00	7,53	2,00	1434,15	1434,15
6	PERSONAL OPERARIO	Aserrador/a de 2ª	34,80	2,72	7,53	2,00	1413,63	1413,63
		Peón/a Especializado/a	34,80	0,00	7,53	2,00	1311,46	1311,46
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante	31,07	0,00	7,53	2,00	1169,30	1169,30
		Peón/a	31,07	0,00	7,53	2,00	1169,30	1169,30

PERSONAL COMPLEMENTARIO PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		Plus categoría (día natural)	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
			MES	DÍA			VERANO	NAVIDAD
1	PERSONAL TÉCNICO	Titulado/a Grado Superior	1677,20		0,00	7,53	2073,90	2073,90
2	PERSONAL TÉCNICO	Titulado/a Grado Medio	1524,74		0,00	7,53	1885,24	1885,24
3	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a Administrativo/a		39,79	3,77	7,53	1639,35	1639,35
		Proyectista		39,79	0,00	7,53	1501,07	1501,07
		Jefe/a de Taller		39,79	0,89	7,53	1535,26	1535,26
5	PERSONAL OPERARIO	Oficial Administrativo/a de 1ª		34,95	4,14	7,53	1470,77	1470,77
		Oficial Administrativo/a de 2		34,95	0,00	7,53	1314,90	1314,90
		Conductor/a de 1ª		34,95	2,58	7,53	1413,63	1413,63
6	PERSONAL OPERARIO	Delineante		34,80	0,31	7,53	1314,90	1314,90
		Auxiliar Administrativo/a		34,80	0,00	7,53	1311,46	1311,46
		Telefonista		34,80	0,00	7,53	1311,46	1311,46
		Conductor/a de 2ª		34,80	0,00	7,53	1311,46	1311,46
		Almacenero/a		34,80	0,00	7,53	1311,46	1311,46
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante		31,07	0,00	7,53	1169,30	1169,30
		Peón/a		31,07	0,00	7,53	1169,30	1169,30

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 33

TABLA SALARIAL 2026

PERSONAL DE MONTES

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
					VERANO	NAVIDAD
5	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a de Cuadrilla	38,27	7,68	1441,90	1441,90
		Guardas Mayores	38,27	7,68	1441,90	1441,90
6	PERSONAL OPERARIO	Taladores/as	35,50	7,68	1337,69	1337,69
		Hacheros/as	35,50	7,68	1337,69	1337,69
		Aserradores/as	35,50	7,68	1337,69	1337,69
		Trazadores/as	35,50	7,68	1337,69	1337,69
		Leñadores/as	35,50	7,68	1337,69	1337,69
		Boyeros/as	35,50	7,68	1337,69	1337,69
		Carreteros/as	35,50	7,68	1337,69	1337,69
		Arrientes	35,50	7,68	1337,69	1337,69
7	PERSONAL OPERARIO	Sobreguardas	31,69	7,68	1192,68	1192,68
		Guardas	31,69	7,68	1192,68	1192,68
		Vigilantes/as	31,69	7,68	1192,68	1192,68

CARPINTERÍA, EBANISTERÍA Y VARIOS

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Plus categoría (día natural)	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
						VERANO	NAVIDAD
4	PERSONAL OPERARIO	Encargado/a	38,82	2,65	7,68	1560,50	1560,50
		Tupista de 1ª	38,82	1,73	7,68	1526,62	1526,62
		Oficial Trazador/a-Preparador/a 1ª	38,82	0,00	7,68	1462,84	1462,84
5	PERSONAL OPERARIO	Tupista de 2ª	35,50	3,92	7,68	1482,77	1482,77
		Aserrador/a de 1ª	35,50	3,31	7,68	1462,84	1462,84
		Oficial de 1ª	35,50	2,77	7,68	1441,90	1441,90
		Oficial Trazador-Preparador/a de 2ª	35,50	2,77	7,68	1441,90	1441,90
		Oficial de 2ª	35,50	0,00	7,68	1337,69	1337,69
6	PERSONAL OPERARIO	Aserrador/a de 2ª	35,50	2,77	7,68	1441,90	1441,90
		Peón/a Especializado/a	35,50	0,00	7,68	1337,69	1337,69
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante	31,69	0,00	7,68	1192,68	1192,68
		Peón/a	31,69	0,00	7,68	1192,68	1192,68

SERRERÍAS Y ALMACENISTAS DE MADERA

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE DIARIO	Plus categoría (día natural)	Pluses por día de asistencia		Gratificaciones extraordinarias	
					Productividad	Actividad	VERANO	NAVIDAD
4	PERSONAL OPERARIO	Encargado/a	41,10	0,00	7,68	2,04	1547,56	1547,56
5	PERSONAL OPERARIO	Oficial de 1ª	38,82	0,00	7,68	2,04	1462,84	1462,84
		Aserrador/a de 1ª	38,82	0,00	7,68	2,04	1462,84	1462,84
		Afilador/a de 1ª	38,82	0,00	7,68	2,04	1462,84	1462,84
6	PERSONAL OPERARIO	Aserrador/a de 2ª	35,50	2,77	7,68	2,04	1441,90	1441,90
		Peón/a Especializado/a	35,50	0,00	7,68	2,04	1337,69	1337,69
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante	31,69	0,00	7,68	2,04	1192,68	1192,68
		Peón/a	31,69	0,00	7,68	2,04	1192,68	1192,68

PERSONAL COMPLEMENTARIO PARA TODAS LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA

GRUPO	DIVISIÓN FUNCIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE		Plus categoría (día natural)	Productividad (día asistencia)	Gratificaciones extraordinarias	
			MES	DÍA			VERANO	NAVIDAD
1	PERSONAL TÉCNICO	Titulado/a Grado Superior	1710,74		0,00	7,68	2115,38	2115,38
2	PERSONAL TÉCNICO	Titulado/a Grado Medio	1555,23		0,00	7,68	1922,94	1922,94
3	PERSONAL OPERARIO	Jefe/a Administrativo/a		40,58	3,85	7,68	1672,14	1672,14
		Proyectista		40,58	0,00	7,68	1531,09	1531,09
		Jefe/a de Taller		40,58	0,90	7,68	1565,97	1565,97
5	PERSONAL OPERARIO	Oficial Administrativo/a de 1ª		35,65	4,23	7,68	1500,18	1500,18
		Oficial Administrativo/a de 2		35,65	0,00	7,68	1341,20	1341,20
		Conductor/a de 1ª		35,65	2,63	7,68	1441,90	1441,90
6	PERSONAL OPERARIO	Delineante		35,50	0,32	7,68	1341,20	1341,20
		Auxiliar Administrativo/a		35,50	0,00	7,68	1337,69	1337,69
		Telefonista		35,50	0,00	7,68	1337,69	1337,69
		Conductor/a de 2ª		35,50	0,00	7,68	1337,69	1337,69
		Almacenero/a		35,50	0,00	7,68	1337,69	1337,69
7	PERSONAL OPERARIO	Ayudante		31,69	0,00	7,68	1192,68	1192,68
		Peón/a		31,69	0,00	7,68	1192,68	1192,68

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 34

ANEXO III

Ámbito funcional

1. Aprovechamiento y/o explotación de la madera y de las biomasas de madera.
2. Aserrado y cepillado de la madera.
3. Secado y/o impregnación y/o tratamiento químico de la madera con agentes conservantes u otras materias.
4. Fabricación de chapas.
5. Fabricación de tableros contrachapados.
6. Fabricación de tableros alistonados y de madera laminada y similares.
7. Fabricación de tablero de partículas (o aglomerado).
8. Fabricación de tablero de fibras.
9. Fabricación de tableros de virutas (no filamentos) orientadas (OSB).
10. Fabricación de otros tableros (sándwich, LVL, rechapados, etc.).
11. Fabricación de tabiques con madera y/o productos derivados de la madera.
12. Fabricación de suelos de madera.
13. Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
14. Fabricación otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería destinadas principalmente a la construcción: vigas, viguetas, vigas maestras, vigas trianguladas, de madera laminada encolada para tejados, prefabricadas y conectadas por elementos metálicos.
15. Fabricación de edificios prefabricados o sus elementos, hechos con madera y productos derivados de la madera, fabricación de viviendas móviles bien sea de entramado ligero o madera maciza.
16. Fabricación de puertas de madera.
17. Fabricación de ventanas, persianas y sus marcos, contengan o no accesorios metálicos.
18. Fabricación de otros productos de madera para la construcción (saunas, casetas, etc.).
19. Fabricación de envases y embalajes de madera.
20. Fabricación de cajas, cajitas, jaulas, cilindros, urnas y envases similares de madera.
21. Fabricación de paletas, cajas paletas y otros paneles de madera para carga.
22. Fabricación de barriles, cubas, tinas y otras manufacturas de tonelería, de madera.
23. Fabricación de cilindros de madera para cables.
24. Fabricación de otros productos de madera: tapicerías, tonelerías, carrocerías, carreterías, tornerías, tallistas, artesanía y decoración de la madera, modelistas, cestería, brochas, pinceles, cepillos y escobas, calzados: hormas y tacones, ataúdes y féretros y otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzado, carpintería de ribera.
25. Fabricación de juegos y juguetes de madera.
26. Fabricación de muebles para juegos.
27. Mobiliario de oficina y colectividades.
28. Fabricación de muebles de cocina.
29. Fabricación de muebles de baño.
30. Fabricación de colchones.
31. Fabricación de otros muebles.
32. Almacenistas de la madera.
33. Fabricación de mobiliario urbano.
34. Fabricación de parques infantiles.
35. Fabricación de instrumentos musicales de madera.
36. Intermediarios del comercio de la madera.
37. Fabricación de virutillas, briquetas y pellets.
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos de madera.
39. Toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse.

ANEXO IV

Actividades económicas de la industria de la madera y el mueble (CNAEs)

Actividades CNAE-09 incluidas en el ámbito funcional del Sector de la Madera y el Mueble

161: Aserrado y cepillado de la madera.
1610: Aserrado y cepillado de la madera.
162: Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería.
1621: Fabricación de chapas y tableros de madera.
1622: Fabricación de suelos de madera ensamblados.
1623: Fabricación de otras estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción.
1624: Fabricación de envases y embalajes de madera.
1629: Fabricación de otros productos de madera; artículos de corcho, cestería y espartería.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 35

31: Fabricación de muebles.
310: Fabricación de muebles.
3101: Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales.
3102: Fabricación de muebles de cocina.
3103: Fabricación de colchones.
3109: Fabricación de otros muebles.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 36

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2587/23

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE POLÍTICA INDUSTRIAL Y ENERGÍA
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOM,HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DE POLÍT INDUSTRIAL Y ENERGÍA EN ALMERIA

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL EN ALMERÍA POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y DE CONSTRUCCIÓN DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA.

EXPTE.: NI/4958-10553- Línea MT VÍCAR CAMP. Sub. COSARIO (NI 4958-9030 reg)

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha el 23 de mayo de 2023 con registro de entrada n.° 202399906353872, E-distribución Redes Digitales, S.L.U., solicita autorización administrativa previa y de construcción de la instalación eléctrica cuyo proyecto se denomina "(A23-130) REFORMA, PASO A SF6 Y TELEMANDO CD 36546 "ESTELLAR.ALTO" PARA MEJORA DE LA INFRAESTRUCTURA ELÉCTRICA DE LA ZONA. Sito Diseminado Venta Cosario (Camino Canal Alta), T.M. Vícar (Almería)" y declara el no sometimiento del proyecto a autorización ambiental unificada ni a declaración de utilidad pública en concreto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Esta Delegación Territorial es competente para resolver en virtud del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Energía y Minas y el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, y de acuerdo con lo previsto en la Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

II.- El artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, establece que para la puesta en funcionamiento de las instalaciones de distribución es necesaria una autorización administrativa previa que otorga a la empresa autorizada el derecho a realizar una instalación concreta en determinadas condiciones y una autorización administrativa de construcción, que permite al titular realizar la construcción de la instalación cumpliendo los requisitos técnicos exigibles.

III.- El título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica establece el procedimiento para el otorgamiento de autorizaciones administrativas para la construcción, modificación, explotación, transmisión y cierre de instalaciones de producción, transporte y distribución de energía eléctrica.

IV.- El proyecto presentado no se somete al trámite de información pública, al cumplir los requisitos establecidos en la disposición final cuarta, del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía:

"No se someterán al trámite de información pública aquellas solicitudes de autorización administrativa a las que se refiere el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que no requieran de declaración de utilidad pública para su implantación y que no estén sometidas a la autorización ambiental unificada establecida en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental"

Vistos los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho anteriormente expuestos, esta Delegación Territorial:

RESUELVE

Primero. Conceder a E-distribución Redes Digitales, S.L.U., autorización administrativa previa y de construcción de las instalaciones que se describen a continuación, concediéndose un plazo máximo de un año para la puesta en servicio de la instalación.

Objeto: Reforma CD (instalación celdas - paso a SF6).

Centro de Transformación: Centro de transformación tipo interior de obra, con numeración de E-distribución n.° 36.546 "ESTELLAR ALTO".

Ubicación: Sito Diseminado Venta Cosario (Camino Canal Alta), T.M. Vícar (Almería). Ref. Catastral 005100700WF27B0001FR Coordenadas UTM (ETRS-89) Huso: 30: X: 528976, Y: 4072038.

Tensión de Servicio: 20 kV.

Transformador existente: 250 kVA, tipo B2, 20 kV / 420 V (a reubicar).

Instalación existente: Cuadro de BT de 4 salidas (a reubicar).

Instalación: 2 Celdas de línea motorizadas más 1 celda de protección con juego de fusibles de 25 A. SF6-24 kV.

Presupuesto: 13.817,88 €

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 37

Segundo. Esta Autorización Administrativa Previa y de Construcción se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre y en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, condicionada al cumplimiento de la normativa aplicable y de los siguientes requisitos:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen. Además, se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los reglamentos vigentes que le son de aplicación.

2. Transcurrido el plazo para la solicitud de la autorización de explotación de la instalación sin que se haya presentado la documentación, se procederá a la revocación de la presente autorización.

3. La persona titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente autorización de explotación.

4. La Administración podrá dejar sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

Tercero. Esta autorización se otorga en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial y sin perjuicio e independientemente de las demás autorizaciones, permisos, licencias y comunicaciones que sea necesario obtener de otros organismos y Administraciones conforme a la legislación general y sectorial; y a salvo de los legítimos derechos e intereses de terceros.

Cuarto. La presente autorización administrativa se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la disposición final cuarta, del Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, condicionada a que no requiera de declaración de utilidad pública para su implantación y que no esté sometida a autorización ambiental unificada. Si las condiciones para acogerse a dicha disposición se alterasen, será necesario tramitar una nueva autorización, incluyendo el trámite de información pública.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer Recurso de Alzada, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente a su notificación, bien ante esta Delegación Territorial o bien ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas, según 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.

Almería, 21 de agosto de 2023.

EL SECRETARIO GENERAL DE ENERGÍA, P.D. EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Resolución de 11 de marzo de 2022 (BOJA N° 52 de 17/03/2022), Guillermo Casquet Fernández.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=wGnA65UkOCfV26gr2Wu5c3vk6iS_2HRg .

Diputación de Almería — Biblioteca. Boletín Oficial de la Provincia de Almería (Almería). 6/9/2023, p. 38