

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

Convenio o Acuerdo: ANGAL TELECOMUNICACIONES SL

Expediente: 11/01/0001/2019

Fecha: 04/06/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: IVAN MANCERA IBARRA

Código 11101261012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ANGAL TELECOMUNICACIONES SL, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 3-01-2019, subsanado el 27-05-19 y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 31-10-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 3 de junio de 2019. Delegado Territorial. Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

CONVENIO COLECTIVO ANGAL TELECOMUNICACIONES SL

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación territorial, funcional y personal
El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa Angal Telecomunicaciones SL y todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal dentro de la provincia de Cádiz.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales, sociales y económicas de la empresa Angal Telecomunicaciones, SL, cuyo objeto social es la gestión y comercialización de servicios de telecomunicaciones por cable. Puede por ello dedicarse al diseño, instalación, conservación, mejora, adquisición, enajenación, interconexión, gestión, administración y cualquier otra actividad vinculada con líneas, satélites, equipos y sistemas.

Artículo 2.- Ámbito temporal. Vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de noviembre de 2018 y su duración será hasta el día 01 de noviembre de 2022.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado en todos sus términos de año en año, de no mediar expresa denuncia o de no haberse firmado un nuevo convenio por falta de acuerdo.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia o de la cualquiera de sus prorrogas, las partes intervinientes podrá denunciarlo comunicándolo a la otra fehacientemente por escrito y haciendo constar las materias y los criterios de revisión que se proponen.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

Artículo 4.- Comisión Mixta para la interpretación del Convenio

Las partes intervinientes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio y, estará integrada por una representación de la empresa y por la representación de los trabajadores. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.

- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

- Conocerá de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto, la comisión levantará el acta correspondiente. Transcurrido cinco (5) días laborales sin haberse reunido la comisión quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de veinte (20) días desde la fecha en que fuera solicitada y todas las conclusiones de la comisión requerirán la unanimidad de sus miembros, los cuales, tendrán el mismo número de

votos. En caso de no alcanzarse acuerdo ambas partes decidirán que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo consideran oportuno.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

Artículo 5.- Solución Extrajudicial de conflictos laborales

Las partes intervinientes acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculado en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan en cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales y el artículo 4.2b) del Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.- Organización del trabajo

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/ra.

Artículo 7.- Contratos de trabajo y periodo de prueba

La contratación del personal de la empresa se ajustará a las normas legales generales sobre empleo.

La empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Para los contratos indefinidos o eventuales podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de 3 meses, cualquiera que sea el Grupo Profesional en el que ingrese la persona contratada.

Artículo 8.- Personal trabajador. Personal trabajador con capacidad disminuida

Personal trabajador.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán la misma jornada de trabajo, percibirán el mismo sueldo y sus derechos serán los mismos en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción, discriminación o diferencia.

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras no admitiendo discriminaciones de ningún tipo. Se pretende el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres cuyo objeto es «Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.»

Para ello, i) se garantiza la igualdad de oportunidades de toda la plantilla en todas las áreas: contratación, formación, retribución, salud laboral, ii) se respeta la conciliación de la vida familiar y laboral, iii) se pretende prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.

Personal trabajador con capacidad disminuida.

Con el objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas disminuya en el rendimiento normal de su capacidad o categoría siempre que sea posible, el personal con capacidad disminuida pasará a efectuar otros trabajos en la misma empresa adecuados a su estado, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación necesaria para desempeñarlo. Al personal cuya capacidad de trabajo disminuya por la edad, la empresa lo trasladará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación necesaria para desempeñarlo.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto contagiosa se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo la empresa de acuerdo con los representantes legales, trasladará al trabajador a un puesto compatible con su capacidad.

En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 2% de la plantilla de la empresa.

Artículo 9.- Ceses

Aquellos trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio, vienen obligados a poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia con un preaviso de 15 días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que le correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Habiendo avisado el trabajador con la debida antelación la empresa vendrá obligada a liquidarle. El incumplimiento de dicha obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día de trabajo por cada día de retraso, con el límite máximo de la duración del periodo de preaviso.

CAPÍTULO III: JORNADA

Artículo 10.- Jornada

El cómputo anual para el periodo de vigencia del convenio será la siguiente: 1950 horas. Distribución.-

La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año y respetando los descansos legales. La jornada se desarrollará de lunes a sábados.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando por necesidades del servicio

sea necesario prestar la actividad en festivos o domingos la redistribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este convenio colectivo.

La distribución de la jornada se realizará de manera que la plantilla conozca como mínimo con tres (3) días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo. La compensación de las horas trabajadas y no planificadas se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la dirección.

Artículo 11.- Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de treinta (30) días naturales de vacaciones retribuidas, fijándose las mismas de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El calendario de vacaciones se publicará en el centro de trabajo.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

Artículo 12.- Fiestas locales:

Se trabajará normalmente según las órdenes de trabajo dadas por nuestros clientes. Si un trabajador trabajará un día de fiesta local se compensará con un día más de vacaciones.

Artículo 13.- Licencias retribuidas

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio que podrán ser disfrutados antes de su celebración.

b) Tres (3) días naturales, ampliables tres días naturales más en el supuesto de que suceda fuera de los límites de la provincia en la que reside el trabajador, por fallecimiento del cónyuge o pareja legalmente reconocida, descendientes, ascendientes y hermanos del trabajador y cónyuge.

c) Por enfermedad grave del cónyuge o pareja legalmente reconocida, descendientes, ascendientes y hermanos del trabajador, tendrá derecho a tres (3) días naturales, que serán cuatro (4) días naturales en el supuesto de que suceda fuera de la provincia en la que reside el trabajador.

d) Tres (3) días laborales por adopción y paternidad.

e) Por el tiempo necesario y siempre y cuando tal cumplimiento no pudiera realizarse fuera del horario del trabajo para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

g) El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los sus trabajadores la posibilidad de optar por acumular en jornadas completas el disfrute de este derecho de reducción de jornada de una hora diaria por lactancia, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad.

Artículo 14.- Licencias o permisos no retribuidos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso en los casos siguientes:

a) El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el personal precise asistencia médica especializada de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.

b) Asimismo, el personal dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar a un hijo menor de doce (12) años que precise asistencia médica de cualquier tipo.

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES

Artículo 15.- Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán divididas entre salario base del convenio y los complementos del mismo.

Artículo 16.- Salario base

El salario base del convenio serán las percepciones económicas que percibirá todo el personal afectado por este convenio en función de su encuadramiento en una de las categorías profesionales descritas y reconocidas por el mismo.

Con el salario base se remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada categoría en la tabla Anexo 1.

Artículo 17.- Traslados y Desplazamientos. Dietas.

La dirección de la empresa podrá acordar el traslado del personal de un centro de trabajo a otro, que no implique cambio de residencia. En este caso, los gastos de transporte en que incurran las personas con motivo del cambio de centro deberán justificarse y serán compensados por la empresa. En estos casos se cobrará una dieta, previa justificación de justificación en establecimientos de hostelería de:

- 20 euros pernoctando fuera de su domicilio

- Hasta 10 euros pernoctando en su domicilio.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público que pudiera utilizarse. Si el cambio de centro de trabajo suponga para el trabajador un cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 18.- Ropa de trabajo de uso obligatorio

La empresa proporcionará a todo el personal que realice trabajos de instalación, mantenimiento y almacén, sin distinción alguna, un equipo de ropa de trabajo cada seis meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo.

Las prendas de trabajo y los equipos de protección individual serán obligatorios.

Artículo 19.- Seguro de Convenio Todos los trabajadores a los que sea de aplicación este convenio colectivo disfrutará de una póliza de cobertura por accidentes de trabajo, fijada en la cuantía de veinte mil euros (20.000,00.- €) en caso de muerte por

accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total y, de ocho mil euros (8.000,00.- €) en caso de muerte natural.

Artículo 20.- Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

1.- Obligaciones de las empresas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello aplicará las medidas que fueran necesarias con arreglo a dicha Ley y a los siguientes principios:

- Evitar los riesgos

- Evaluar los riesgos que no pueden evitar.

- Combatir los riesgos en su origen.

- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas de protección que antepongan la protección colectiva a la individual.

- Proporcionar y trasladar las debidas instrucciones a los trabajadores.

- Proporcionar la debida formación teórica y práctica a los trabajadores.

2.- Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en el centro de trabajo. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad serán vigilados de modo particular.

3.-Derechos de los trabajadores en materia preventiva.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho:

- A una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales.

- A la salud de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.1 y 41.2 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales.

- A la información y a la formación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 y 18.2 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales.

- A la participación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, 18, 33 y 34 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales.

- A la vigilancia periódica de la salud de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales.

- A la denuncia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.1 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales.

- A interrumpir el trabajo por riesgo grave e inminente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales.

4.-Obligación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos: Cada trabajador velará, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, que en cada caso, sean adoptadas, por su seguridad y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de actos y omisiones en el trabajo de conformidad con la formación recibida y las instrucciones que pueda recibir del empresario.

Los trabajadores vienen obligados en particular:

- Ausar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las maquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro no relacionado con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar de modo correcto y adecuado los equipos de protección. –

- Informar con carácter inmediato de cualquier situación que a su juicio y por motivos razonables pudieran entrañar riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de todos los trabajadores y la suya propia.

- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La inobservancia de las medidas de seguridad por parte del trabajador podrá ser motivo de sanción.

4. Medidas contra el acoso.-

La empresa con el objetivo de evitar y prevenir el acoso en el trabajo realizará campañas informativas o acciones de formación para todos los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo dicha acción tendrá como objetivo sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la importancia que tiene contribuir a prevenir el acoso sexual en el trabajo poniendo en conocimiento de la empresa o de sus representantes aquellas conductas o comportamientos de las que tuvieran conocimiento.

Artículo 21.- Acción sindical

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Formación Profesional

Todo el personal de la empresa afectado por este Convenio tendrá derecho en aras de su profesionalización a participar en cursos, jornadas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la empresa que mejoren y consoliden su formación profesional. La formación será impartida en el centro de trabajo realizándose dentro de la jornada efectiva de trabajo, comprendiendo un mínimo de veinte (20) horas al año, acumulables por periodos de cinco años.

El personal que se incorpore a la empresa recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo. Esta formación estará orientada a una mejora de su profesionalidad y del empleo del trabajador y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Aquel que necesite de una formación específica inherente a su puesto de trabajo se le facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral

para que pueda formarse. En el caso de que el trabajador no aplicara la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a realizar otro puesto de trabajo acorde con sus capacidades.

La falta de asistencia injustificada a los cursos será considerada a todos los efectos como falta de asistencia al trabajo.

Lo dispuesto en este artículo sustituye al permiso para la formación regulado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23.- Principios de aplicación.

El personal trabajador podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave atendiendo a su índole y circunstancias.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta dos (2) faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como grave.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
- f) La ejecución deficiente, el error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- g) No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Faltas graves

Se considerarán como faltas graves:

- a) Más de dos (2) faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo, durante el periodo de un mes, sin causa que lo justifique o la debida autorización. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa se considerarán muy graves.
- c) Dedicarse durante la jornada laboral efectiva a juegos o distracciones. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
- d) La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada e implica un quebranto manifiesto para el trabajo y de ella se deriva perjuicio para la empresa, podrá ser considerada falta muy grave.
- e) Descuidos o errores importantes en la conservación de las herramientas y/o equipos de trabajo, materiales de la empresa o en la ejecución de cualquier trabajo.
- f) La falta de aseo, limpieza y el no ir debidamente uniformado, así como cualquier comportamiento que pudiera afectar a la imagen de la empresa y a la de nuestros clientes.
- g) La reincidencia de las faltas anteriores se considerará falta muy grave.
- h) El incumplimiento de las medidas de seguridad así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado implica un grave riesgo para la integridad del propio trabajador, de los trabajadores y de las personas ajenas a la empresa y será considerada falta muy grave.
- i) La embriaguez o el consumo de drogas o estupefacientes en horario y lugar de trabajo o fuera del mismo siempre que el trabajador vistiese el uniforme de la empresa.
- j) El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviese debidamente formado. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.
- k) La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de naturaleza distinta cometidas dentro de un periodo de tres (3) meses desde la primera.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, la malversación o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - b) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, así como hacer negociaciones de comercio o industria con cualquier otra persona o empresa sin expresa autorización de la empresa.
 - c) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa y/o de sus clientes. Emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
- Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos y móviles, el correo electrónico y la navegación de internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados al trabajador únicamente para que pueda usarlos en su trabajo, estando terminantemente prohibido hacer descargas, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa.
- Asimismo se prohíbe la extracción de cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la empresa y la utilización de cualquier dispositivo particular tipo Hardware o software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.
- Las credenciales que la empresa o los clientes entreguen para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial, quedando prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración. El uso de las credenciales será de responsabilidad exclusiva del trabajador.
- También estará prohibido acceder a los sistemas para los que el trabajador no tenga autorización, bien utilizando medios o técnicas que vulneren la seguridad o utilizando credenciales que no le corresponden.
- La empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y

control, la correcta utilización de estos medios y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

- d) Revelación de datos de reserva obligada a terceros ajenos a la empresa
- e) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra superiores, otros trabajadores subordinados o no, coordinadores o cualquier persona en el desarrollo de la actividad laboral.
- f) Que se menoscabe la imagen de la empresa o la de nuestros clientes a través de cualquier medio.
- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad o no de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena. La realización de actividades que perjudiquen al trabajador en su recuperación de la IT.
- h) No atender a los clientes con la atención, corrección y diligencia debida o faltándoles notoriamente al respeto o consideración.
- i) Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada laboral.
- j) Cinco (5) faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un mes.
- k) Faltar más de dos días al trabajo, durante el periodo de un mes, sin causa que lo justifique o la debida autorización.
- l) Manipular los datos de producción o tareas realizadas, así como el recuento de material y herramientas.
- m) Acoso laboral o sexual o por razones de sexo, así como la interposición de denuncias falsas de acoso una vez concluido el pertinente protocolo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses desde la notificación de la sanción.

Artículo 24.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas antedichas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince (15) días.

c) Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves y graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) días a sesenta (60) días.

- Despido disciplinario.

Corresponde a la dirección de la empresa la imposición de las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

En el caso de que un trabajador realice una conducta encuadrable en las tipificadas como falta grave, la empresa podrá sancionarle con las previstas para las faltas leves, sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo habrá de interpretarse para las faltas muy graves, pudiendo en este caso la empresa sancionarle con las previstas para las faltas graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta muy grave y sin que en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

CAPÍTULO VII: SUBROGACION

Artículo 25.- Subrogación

El personal de Angal Telecomunicaciones SL que realice trabajos para una contrata de empresa principal, en caso de que la mercantil cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato concertado a tal efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios, a todos los trabajadores de Angal Telecomunicaciones SL cesados, en los que concurran los siguientes requisitos:

- Que hubieran sido contratados como personal fijo o bajo la modalidad de contrato por obra y servicio determinado para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.

- Que hayan realizado sus actividades para la empresa principal durante un periodo mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato.

- Los trabajadores que en el momento del cambio se encuentren enfermos, accidentados o con excedencia forzosa o en situación similar o cuando hayan prestado sus servicios con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y reúna la antigüedad mínima exigida en el apartado anterior.

La aplicación de este artículo es de obligado cumplimiento para las partes vinculadas: Angal Telecomunicaciones SL, sus trabajadores y la nueva adjudicataria. No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un periodo inferior a un mes.

En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado hubiera trabajadores por contrato de interinidad (maternidad o enfermedad) la nueva adjudicataria deberá hacerse cargo del trabajador sustituto y sustituido, sin perjuicio que tras la incorporación de este, se extinga el contrato existente y cese el trabajador sustituto.

Las condiciones salariales de aplicación serán las devengadas por el trabajador en el sexto mes anterior al cambio de empresario, añadiendo las revisiones salariales que en su caso procedan por aplicación del presente convenio.

La empresa facilitará a la nueva adjudicataria con un plazo mínimo de antelación de quince (15) días hábiles, la relación de trabajadores en los que concurran los requisitos relacionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la representación de los trabajadores de Angal Telecomunicaciones SL y de su empresa, los trabajadores a los que se le ofrecerá la contratación.

En el caso de que la nueva adjudicataria incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan. Derecho supletorio

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición Derogatoria

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen en su ámbito a las de cualquier convenio colectivo aplicable a los trabajadores afectados por el mismo.

Disposición Final

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. El presente Convenio entrará en vigor el día 01 de noviembre de 2018.

Y en prueba de conformidad se firma el presente en la fecha y el lugar indicados en el encabezamiento y acuerdan su remisión a la autoridad competente para su debida inscripción

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE
DIRECTIVO	1,250,00€
OFICIAL 1ª	1,000,00€
OFICIAL 2ª	900,00€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	800,00€
PEON	660,00€

Pagas extraordinarias. Estarán prorrateadas.

Productividad

El límite mínimo de producción se establece en 200 puntos mes/técnico según la tabla de puntuación de Telefónica España SA. El exceso de producción se pagará a 6 euros punto de más.

La productividad continuada de un trabajador inferior a los límites establecidos se considerará baja productividad.

Y en prueba de conformidad se firma el presente en la fecha y el lugar indicados en el encabezamiento y acuerdan su remisión a la autoridad competente para su debida inscripción.

ANGAL TELECOMUNICACIONES S.L. Firmas.

Nº 45.221

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ**AREA DE DESARROLLO, INNOVACION Y COOPERACION LOCAL
SERVICIO DE GESTION DE PROGRAMAS**

Irene García Macías, Presidenta en funciones de la Diputación Provincial de Cádiz, en uso de las atribuciones que me están conferidas, he resuelto dictar con esta fecha el siguiente

DECRETO

En relación al Plan Invierte 2018 aprobado inicialmente por el Pleno de esta Diputación mediante Acuerdos de fechas 2/10/2018 y 17/10/2018, y cuya aprobación ha sido elevada a definitiva tras la aprobación definitiva de las modificaciones presupuestarias que resultara preciso realizar para la inclusión de los diferentes proyectos de inversión (BOP Cádiz nº 214 de 8/11/2018 y BOP Cádiz nº 222 de 20 de noviembre de 2018 respectivamente).

VISTO que por un significativo número de Ayuntamientos, se han presentado escritos poniendo de manifiesto, según establece la Base reguladora 12ª del Plan aprobado, la imposibilidad de cumplir con las condiciones y requisitos a que se sujeta el otorgamiento de las subvenciones en lo que se refiere al plazo de ejecución y justificación de las actuaciones subvencionadas, fijado en el 30 de junio de 2019, solicitando la ampliación del mismo y exponiendo en sus solicitudes motivos de diversa índole, en su gran mayoría relacionados con:

- Inclemencias meteorológicas que han impedido la continuidad de la ejecución de las obras para poder cumplir con los plazos establecidos.
- Problemas relacionados con el procedimiento de licitación y/o adjudicación.
- Obtención de informes sectoriales y autorizaciones.
- Celebración de las elecciones municipales del presente año.
- Mayor volumen y complejidad de las actuaciones.
- Excepcional y transitoria falta de medios personales.

VISTO que el resto de Ayuntamientos, no han presentado aún la documentación justificativa de haber finalizado las actuaciones subvencionadas, si bien no ha concluido aún el plazo de ejecución y justificación de éstas.

CONSIDERANDO que los escritos antes referidos han sido presentados dentro del plazo previsto en la Base Reguladora 12ª del Plan.

CONSIDERANDO que las inversiones aprobadas en el marco del Plan INVIERTE 2018, vienen constituidas, en casi su totalidad, por obras cuyos plazos de ejecución han coincidido con los peores meses del año en cuanto a condiciones climatológicas.

CONSIDERANDO que la celebración de elecciones municipales del presente año, ha ocasionado retrasos en los expedientes.

Y CONSIDERANDO que el fin último del Plan INVIERTE 2018 es asistir económicamente a los municipios de la Provincia en la financiación de inversiones financieramente sostenibles para la prestación de los servicios de su competencia.

Por todo lo anteriormente expuesto; al objeto de arbitrar los medios necesarios que conforme a las Bases Reguladoras del Plan INVIERTE 2018 y restante normativa de aplicación resultan posibles para facilitar a los municipios beneficiarios del Plan la materialización de sus inversiones; a fin de evitar el perjuicio que lo contrario supondría para los intereses municipales y los de su población así como del territorio provincial; y teniendo como fin último el de aplicar del modo más eficiente posible los fondos dispuestos para la mejora de los servicios municipales y de la calidad de vida de los ciudadanos a través del Plan; y de conformidad con la competencia que le resulta atribuida a esta Presidencia en el apartado Cuarto de los Acuerdos de aprobación del Plan Invierte 2018 de fechas 2/10/2018 y 17/10/2018, VENGO EN DISPONER la

ampliación del plazo de ejecución y justificación de las actuaciones subvencionadas incluidas en el Plan INVIERTE 2018 hasta el 30 de septiembre de 2019.

En Cádiz, a 14 de junio de 2019. La Presidenta en funciones, Irene García Macías. Firmado

“Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente”.

Nº 47.304

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE BARBATE****EDICTO**

Confeccionados los padrones de la Tasas por Recogida de Basura, Tasa por el Servicio de Mercado de Barbate y Tasa por O.V.P. con puestos de venta en Mercadillo, del tercer trimestre de 2019, quedan expuestos al público durante quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.P., en el Negociado de Rentas y Exacciones de este Ayuntamiento, para que puedan ser examinados y formulen cuantas reclamaciones estimen en derecho.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerará firme el mencionado padrón con las modificaciones que, en su caso, pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda reclamación posterior que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

Lo que se hace público para general conocimiento. 5/6/2019. El Alcalde-Presidente en funciones. Fdo. Miguel Francisco Molina Chamorro.

Nº 45.167

AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA**EDICTO**

Finalizado el plazo de información pública referente al Reglamento Regulador del Funcionamiento de la Biblioteca Municipal sin que se hayan formulado reclamaciones, se aprueba definitivamente y se hace público el texto íntegro de la misma que es el contenido al final del presente Edicto, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra la presente aprobación definitiva los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente Edicto, sin perjuicio de cualquier otro que se estime procedente.

Dicho Reglamento se transcribe a continuación:

**“REGLAMENTO REGULADOR DEL FUNCIONAMIENTO DE LA
BIBLIOTECA MUNICIPAL****TÍTULO PRELIMINAR**

a) El funcionamiento y las instalaciones de la Biblioteca Municipal se regirán por lo dispuesto en este Reglamento.

b) Quedarán igualmente sometidos a este reglamento todos aquellos servicios incluidos en convenios de colaboración con el Ayuntamiento para la promoción y difusión de la lectura pública.

c) Las normas contenidas en este Reglamento serán de obligado cumplimiento con el fin de conseguir un funcionamiento homogéneo y coordinado que permita una mejor atención de sus usuarios y de la demanda a satisfacer.

**CAPÍTULO I NATURALEZA, FUNCIONES, COLECCIÓN Y ORGANIZACIÓN
DE LA BIBLIOTECA PÚBLICA MUNICIPAL****Sección 1ª: Naturaleza de la Biblioteca Municipal****Artículo 1**

Las Bibliotecas municipales constituyen un servicio público cuyo objeto es facilitar el acceso a la información de forma gratuita, según establece el artículo 26 de la ley 7/1985, de 2 de abril.

Artículo 2

Forman parte de la Biblioteca la totalidad de fondos bibliográficos y documentales de la misma.

Sección 2ª: Funciones de la Biblioteca Municipal**Artículo 3**

Son funciones de la Biblioteca Municipal:

- Procesar, conservar y difundir los fondos bibliográficos y documentales que contiene.
- Gestionar la adquisición de los fondos bibliográficos y documentales.
- Programar y gestionar el desarrollo de la colección, así como su conservación y restauración.
- Facilitar el acceso a la información bibliográfica y documental de otras bibliotecas adscritas a la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía.
- Promover la utilización de las tecnologías de la información en las actividades propias de este servicio municipal.
- Participar en programas y convenios que contribuyan a mejorar los servicios.

Artículo 4

La Biblioteca Municipal ofrecerá los siguientes servicios básicos: Consulta y estudio en sala. Préstamo a domicilio. Referencia e información bibliográfica. Acceso gratuito a Internet. Prensa diaria

En cualquier caso, la Biblioteca podrá implantar otros servicios encaminados a cumplir y mejorar las funciones de la Biblioteca Municipal.

Artículo 5

La Biblioteca deberá permanecer abierta un mínimo de cuatro horas diarias, cinco días a la semana, exceptuando los días festivos y las jornadas en las que se realice el Inventario General; en este último caso, la Biblioteca podrá cerrar por un