TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES COMERCIALES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ CODIGO DEL CONVENIO: 1100385

Cuestiones Generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten que desarrollen la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, aun no siendo esta su actividad principal. Igualmente afectará a todos los trabajadores/as sin exclusiones incluidos en el ámbito territorial establecido.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación obligatoria para todas las Empresas y trabajadores/as, con cualquier modelo de contratación, que se encuentren incluidos en los ámbitos de aplicación anteriormente señalados y realicen su actividad en Cádiz y provincia, aun cuando estos tengan su domicilio social fuera de la provincia.

Artículo 3. Ámbito Temporal, Denuncia y Prorroga

El presente Convenio tiene una duración de tres años, comenzando a regir el día 1 de Enero de 2.009 y finalizando el 31 de Diciembre de 2.011, independientemente de la publicación en el B.O.P.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 4. Estructura Del Salario

A.- CONSIDERACION

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá entre salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

B.- CONCEPTOS SALARIALES

La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores/as serán conceptos salariales establecidos en los artículos siguientes:

Tabla de Salarios, art. 3º.-

Premio de Antigüedad, art. 4º.-

Premio de Asistencia al Trabajo, art. 5º.-

Gratificaciones Extraordinarias, art. 6º.-

Horas Extraordinarias, art. 7º.-

Plus de Trabajo Nocturno, art. 8º.-

Plus de Toxicidad o Peligrosidad, art. 9º.-

Plus de Festivos, art. 17º.-

Premio de Asistencia, art. 26º.-

C.- RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS Y PAGO DE HABERES

En el recibo individual justificativo del pago del los salarios deberá consignar en primer término los conceptos salariales recogidos en el presente artículo en el período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el día 5 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

Para todo lo demás se atenderá a lo establecido en la Orden de 27 de Diciembre de 1.994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario

D.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento a partir de Enero de 2009 se establece en el 1,4% que se aplicara a los salarios y demás conceptos económicos existentes a 31 de Diciembre de 2008. Sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año.

Los atrasos generados por el incremento del primer año de vigencia se abonara junto a la nomina de noviembre de 2009, con independencia de su publicación en

el BOP.

Para el 2º año de vigencia del 01/01/10 al 31/12/10 se establece un incremento del IPC Real habido al 31/12/09 más 0,5% y de aplicación para todos los conceptos económicos y salariales existentes a 31 de diciembre de 2009. En Caso de que el IPC. Real habido resultante fuese un porcentaje negativo, se aplicará como incremento definitivo para el segundo año de vigencia el 0,5%.

El incremento pactado no generará atrasos, debiéndose aplicar en la nomina de Enero de 2010, independientemente de su publicación en el BOP.

Para el 3º año de vigencia del 01/01/11 al 31/12/11 se establece un incremento del IPC Real habido al 31/12/10 más 0,8%, aplicándose a todos los conceptos económicos y salariales existentes al 31 de diciembre de 2010. En Caso de que el IPC. Real habido de 2010 fuese un porcentaje negativo se aplicará como incremento definitivo para el tercer año de vigencia el 0,8%, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el próximo Convenio.

El incremento pactado no generará atrasos, debiéndose aplicar en la nomina de Enero de 2011, independientemente de su publicación en el BOP.

TABLA DE SALARIOS PARA EL 2.009.

Personal Administrativo	
Jefe Administrativo de 1ª	959.65 €
Jefe Administrativo de 2ª	927.76 €
Cajero/a	927.76 €
Oficial Administrativo de 1ª	864.07 €
Oficial Administrativo de 2ª	832.20 €
Auxiliar Administrativo	800.30 €
Personal Mandos Intermedios	
Encargado/a General	1055.19 €
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	959.65 €
Supervisor/a o Encargado/a de Sector	895.88 €
Encargado/a de grupo o edificio	864.07 €
Responsable de Equipo	832.20 €
Personal Subalterno	
Ordenanza	784.41 €
Almacenero/a	784.41 €
Listero/a	784.41 €
Vigilante	784.41 €
Personal Obrero	

Especialista	26.86 €
Peón Especializado	26.86 €
Limpiador o Limpiadora	26.30 €
Conductor/a Limpiador/a	29.59 €
Personal de Oficios Varios	
Oficial 1ª	27.73 €
Oficial 2ª	26.65 €
Ayudante	26.14 €
Peón	26.30 €

Artículo 5. Premio de Antigüedad

Al objeto de premiar la vinculación a la Empresa se establece dicho premio de antigüedad en la cuantía del 4% del Salario Base del trabajador por cada tres años de servicios en la Empresa, con un tope máximo del 16% del referido Salario.

En cuanto a los trabajadores/as que actualmente estén por encima del referido porcentaje, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 16% del Salario Base de cada trabajador y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que el trabajador/a venía percibiendo en concepto de antigüedad y este tope máximo. Esta cuantía se abonará en quince mensualidades.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral.

Artículo 6. Premio De Asistencia

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio tendrán derecho a un Plus de Asistencia al Trabajo por importe de 1.56 Euros/día de trabajo. Los aprendices percibirán este premio en cuantía de 0.65 Euros día.

Los trabajadores/as que no realicen jornada completa lo percibirán de forma proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen como

Gratificaciones Extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de Julio, Diciembre y Marzo, que ascenderán al importe de 30 días de Salario Base más Antigüedad. Las pagas de Julio y Diciembre se obtendrán prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año, y su abono será el 15 de sus respectivos meses. La paga de Marzo será proporcional al tiempo trabajado en el año natural a que corresponda y se abonará el 15 de Marzo del año siguiente.

En el seno de cada Empresa y mediante acuerdo de la misma con los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse el abono prorrateado de las gratificaciones extraordinarias – o de alguna de ellas -, a lo largo del año.

Artículo 8. Horas Extraordinarias

Debido a la situación de paro actual en la provincia de Cádiz y al objeto de prestar ayuda a mitigarlo, quedarán prohibidos a las Empresas efectuar aquellas que no tengan carácter de estructural.

Tendrán esta naturaleza aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones.

Cuando por necesidades del servicio se tengan que realizar horas extraordinarias se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán a 8.29 Euros/hora para todas las categorías, y no podrán sobrepasar las 80 horas al año por cada trabajador/a.

Las Empresas no podrán hacer discriminación entre los trabajadores de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Artículo 9. Plus de Trabajos Nocturnos

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25% de su Salario Base. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

La fórmula a aplicar serán las siguientes:

A)	B)
Salario Base / Día x 365 X 25%	Salario Base / Mes x 12 X 25%
Jornada Anual	Jornada Anual

La fórmula B) se aplicará a todas las Categorías de los siguientes Grupos Profesionales:

Personal Administrativo, Personal Mandos Intermedios y Personal Subalterno.

Artículo 10.Plus De Toxicidad O Peligrosidad

Se establece un plus de Toxicidad o Peligrosidad para aquellos trabajadores/as que efectúen sus servicios en lugares considerados por la Autoridad Laboral como

tóxicos o peligrosos y cuya cuantía será del 25% del Salario Base.

Artículo 11. Indemnización Por Enfermedad o Accidente

Las empresas garantizarán a los trabajadores/as el 100% de su Base de Cotización del mes anterior desde el 1º día en los casos de Accidente Laboral, Ingreso en un Centro Hospitalario, así como la posterior convalecencia fuera de este.

Los tres primeros días del período de Incapacidad Temporal, cuando no se abonen, no tendrán penalización en el importe de las Gratificaciones Extraordinarias.

En los supuestos de IT por Accidente Laboral, Ingreso Hospitalario y posterior convalecencia se deducirá de las pagas afectadas cuando llegue su devengo.

Artículo 12. Dietas y Gastos de Viaje

A todo trabajador/a que, por necesidades de la Empresa, tenga que efectuar servicios fuera de la localidad en la que habitualmente trabaje, se le abonarán las cantidades que a continuación se relacionan, además de los gastos producidos por el desplazamiento.

Si se efectúan comidas fuera de su localidad	11.34€/día
Si se efectúan dos comidas fuera de su localidad	21.89€/día
Si además pernoctan	44.25€/día

Artículo 13. Prendas de Trabajo

Todo trabajador/a tendrá derecho a recibir DOS UNIFORMES cada año para el desarrollo de sus funciones. Los mismos serán los idóneos para el trabajo que cada uno efectúe.

En caso de que la Empresa no entregase dichas prendas, se verá obligada a abonar a los empleados la cantidad de 6,59 Euros mensuales, en concepto de prenda de trabajo. En los Centros de Salud o Ambulatorios, donde se exija una uniformidad en el vestuario, se le proporcionará al personal un calzado. En los trabajos tóxicos o peligrosos se acogerán a lo dispuesto en la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene.

Artículo 14. Licencias

Los trabajadores/as afectados por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

a) 17 días naturales por matrimonio del trabajador/a.-

b) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.-

c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) 3 días naturales por enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se considerarán graves aquellas enfermedades que requieran ingreso hospitalario de más de 24 horas, así como intervenciones quirúrgicas con anestesia general.-

e) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos/as.-

f) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.-

g) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.-

h) 1 día en caso de Primera Comunión de hijo/a o hermano/a, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.-

i) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación aplicable.-

j) Por asistencia a Consulta Médica de el/la trabajador/a, sólo un hora antes y una hora después de la misma.-

k) 2 días de asuntos propios. Que será objeto de negociación entre los representantes legales de los trabajadores en cada centro para establecer el número de trabajadores que pueden coincidir en un mismo día así como en el plazo mínimo de preaviso por escrito.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio y Primera Comunión.

Para el apartado j) esto es, asistencia a Consulta Médica, se ampliará por el tiempo indispensable si se tiene que desplazar fuera de la localidad del centro de trabajo.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas, las cuales podrán ser disfrutadas en dos períodos – antes y después del parto -, o bien las 16 semanas una vez producido éste, opción que realizará siempre la

trabajadora mediante solicitud a la Empresa.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Artículo 15. Vacaciones

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales, de forma consecutiva, de vacaciones retribuidas. Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de Junio a Septiembre de cada año.

Los trabajadores/as, por acuerdo con la Empresa, podrán establecer la división de las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno, siempre que se respete el calendario de las mismas, que deberá estar confeccionado en el primer trimestre de cada año, por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

Al objeto de no crear privilegios sobre los meses en que corresponda disfrutar a cada trabajador sus vacaciones, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en presencia de los trabajadores que así lo deseen, procederán a sortear los meses entre los componentes de la plantilla.

En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivos, domingos o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecidos un periodo de cierre vacacional.

Artículo 16. Jornada Laboral

La jornada laboral máxima Convenio queda establecida en 38 horas semanales.

Artículo 17. Descanso Semanal

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso de un día y medio semanal ininterrumpido, que será preferentemente la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el domingo completo.

Artículo 18. Plus Festivos y Domingos Trabajados

Los Festivos son fiestas abonables y no recuperables y su realización será de carácter voluntario.

Para los/as trabajadores/as que presten sus servicios en Ambulatorios/Centros de Salud y por necesidades del servicio no descansen en Domingos o Festivos percibirán por cada Domingo o Festivo trabajado, además de las retribuciones reales de un día normal de trabajo, la cantidad de 26,88 € y un día de descanso en la semana siguiente.

Para los/as trabajadores/as que presten sus servicios en Centros Comerciales o Grandes Superficies Comerciales que tengan que trabajar los Domingos o Festivos en los que en el Decreto de Horarios Comerciales de la Junta de Andalucía permite la apertura de estos establecimientos, percibirán por cada Domingo o Festivo trabajado, además de las retribuciones reales de un día normal de trabajo, la cantidad de 26,88 € y un día de descanso en la semana siguiente.

Artículo 19. Ingresos

El período de prueba, en caso de ingresos de nuevos trabajadores/as, será de quince días naturales

Artículo 20. Turnos

En aquellas Empresas en que, por necesidades de servicio, se hubieran de establecer turnos de trabajo, los mismos serán rotativos entre todo el personal afectado, y nunca el mismo trabajador/a podrá efectuar seguidos dos turnos de la misma naturaleza.

Artículo 21. Tabla De Salarios

En ningún caso el Salario de Convenio, durante la vigencia del mismo, podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 22. Cuestiones Sindicales

I.- Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal como Interlocutores válidos para el tratamiento y sustitución de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de las Empresas.

II.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a 20 horas acumulables trimestralmente, en vez de las 15 reconocidas por el Estatuto.

Estas horas sindicales serán acumulables en uno o en varios de los representantes sindicales, siendo deducidas del resto de los representantes. Esta acumulación se realizará, salvo pacto en contrario, a primeros de cada año y para períodos anuales, debiendo reflejarse documentalmente esta cesión, con carácter previo a su utilización, en Acta en la que se especifique con claridad la persona

que cede las horas, el número de éstas y quién es el receptor de esa cesión.

IV.- Las Empresas acogidas al presente Convenio vendrán obligadas a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, y depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA. DERECHOS SINDICALES

1º.- Recibir información de la Empresa, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre situación de la producción y evolución probable del empleo.

2º.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, 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.

3º.- Emitir Informe con carácter previo a la ejecución, por parte del Empresario, de las decisiones por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.-

B) Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.-

C) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.-

4º.- Emitir Informes cuando la fusión, absorción o modificación del “status jurídico” de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecten al volumen de empleo.

5º.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6º.- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7º.- EJERCER UNA LABOR:

a) De vigilancia en el cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como en el resto de los actos y condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.-

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo

desarrollado en la Empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.-

8º.- Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente, tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS.-

A.- HORAS SINIDICALES.-

A los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocen 20 horas mensuales, retribuidas para ejercer su función (a cada uno de ellos).-

B.- ACUMULACION DE HORAS SINDICALES.-

Se acuerda que podrá acumularse en uno o varios representantes sindicales las horas consignadas en el presente Convenio, las cuales serán deducidas de las del resto de los representantes. La forma y condiciones de realizar esta acumulación será la reflejada en el apartado III del art. 21 del presente Convenio.-

C.- ASAMBLEA EN LA EMPRESA.-

Las Empresas facilitarán la celebración de Asambleas de sus trabajadores en los Centros de Trabajo cuando fueran solicitadas con 48 horas de antelación.-

Artículo 23. Jubilación Anticipada y Contratación Laboral

En cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno en los Decretos 20/8 y 19/10/81, en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo y Acuerdo Interconfederal de 1.983 (A.N.E. Y A.T.).

Los Empresarios se comprometen a sustituir a aquel trabajador que, al cumplir los 64 años de edad, solicite la pensión de jubilación en base a dicho Decreto, por otro trabajadores que, siendo titular de cualquiera de las prestaciones económicas por Desempleo e inscrito en la Oficina correspondiente, ajustándose dicha contratación a un mínimo de duración, en todo caso, superior a un año y tendiendo al máximo legal.

Siempre y cuando dicha solicitud se realice con las condiciones y requisitos exigidos en los menciones Decretos o en posteriores que los desarrollen.

CONTRATO DE RELEVO.-

Se aplicará de acuerdo entre las partes pudiendo, los/as trabajadores/as que tengan al menos 60 años y/o cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, reducir su

jornada de trabajo y salario entre un mínimo del 30% y un máximo del 77%. En este caso la empresa está obligada a contratar a otro trabajador/a a tiempo parcial simultáneamente para cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye.

Todo ello de conformidad con el R.D. LEY. 15/1998 de 27 de noviembre.

FIJOS/AS DISCONTINUOS.-

Para los trabajadores/as vinculados/as por esta modalidad contractual a los efectos del llamamiento, así como la interrupción, se hará de acuerdo a los modelos que se adjuntan al presente convenio como Anexo I y Anexo II.

CONTRATO DE TRABAJO INTERINO O SUPLENCIA.-

Los trabajadores/as contratados mediante contratos de interinaje o suplencia tendrá preferencia a ser contratados en la Empresa, siempre que se tenga que establecer una contratación de trabajo fijo de larga duración.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.-

Los trabajadores/as vinculados a las Empresas por contratos de trabajo a tiempo parcial gozarán de preferencia frente a terceros en aquellos casos en que la Empresa tenga necesidad de realizar nuevas contrataciones, que incrementen el número de horas de prestación de servicios.

Esta preferencia no será de aplicación sobre trabajadores/as contratados/as a tiempo completo.

Estos contratos deberán especificar la duración y la jornada semanal, por lo que toda realización de horas sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo tendrá la consideración de horas extraordinarias.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.-

Los contratos de duración determinada acogidos a lo dispuesto en el art.

15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán, por regla general, una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses.

Excepcionalmente podrán tener una duración máxima de doce meses continuos dentro de un período de dieciséis meses. Si una vez agotada dicha duración máxima el trabajador continuase prestando servicios en el mismo puesto de trabajo y con la misma finalidad, se le considerará como fijo de plantilla. Si tras agotarse dicha duración máxima se rescindiera el contrato, la empresa no podrá cubrir el mismo puesto de trabajo con la misma finalidad hasta transcurridos el menos cuatro meses desde dicha rescisión; el incumplimiento por parte de la

Empresa de esta limitación, dará origen a que el nuevo trabajador adquiera la condición de fijo de plantilla.

La ampliación de dicho contrato no será de aplicación en los servicios de limpieza de centros docentes (Colegios, Institutos, Universidades, etc.) y aquellas otras actividades que sean de carácter estacional, para que ello no suponga merma de los derechos de llamamientos, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores fijos discontinuos.

FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.

Los/as firmantes del presente convenio, se adhieren a la Declaración para el Dialogo Social acordado entre el Gobierno, Empresarios y Sindicatos del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo REAL DECRETO LEY 5/2006 de 9 de Julio (BOE nº 141).

Los contratos temporales o de duración determinada que se transforman en indefinidos, tanto a tiempo completa como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA n. 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n. 122 de 24 de junio).

Artículo 24. Fomento de Empleo y Mantenimiento de Plantilla

Dado el gravísimo problema de paro existente en nuestra provincia, las Asociaciones Patronales AGEL y ASPEL, firmantes de este Convenio, se comprometen a recomendar a todos sus afiliados que, para paliar dicho paro, hagan todo lo posible por mantener los puestos de trabajo y fomenten la creación de nuevos.

Artículo 25. Seguridad e Higiene en el Trabajo

En todas las Empresas se nombrarán un/a responsable de Seguridad e Higiene en el trabajo, tanto por parte de la Empresa como por parte de los trabajadores, que cuidarán de mantener el aseo en todas las dependencias, vestuarios, duchas, taquillas y alojamientos de los trabajadores. En la Empresa en la que exista Delegado de Personal o un miembro del Comité de Empresa, asumirá las funciones de Seguridad e Higiene en el trabajo.

A todos los trabajadores/as del Servicio de Limpieza en Centros Sanitarios se les proporcionará por parte de la Empresa un carrito para el traslado de todas las basuras y desperdicios, para evitar el contagio, si lo hubiere, de los mismos hacia los trabajadores/as.

Todas las Empresas facilitarán a sus trabajadores/as los medios para realizar un reconocimiento médico anual.

El Empresario tiene como deber velar por la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as de la Empresa, debiendo poner los mecanismos necesarios para que éstos no sufran ofensas verbales o físicas de carácter eminentemente sexual que agreda su intimidad y dignidad de la persona.

Corresponde a los Delegados de Personal ser informados de cualquier riesgo de este carácter a fin de prevenir lo resultados.

La evaluación de los riesgos de actos de este tipo, así como la denuncia de estos casos se llevará a cabo mediante la información de los Delegados de Personal, la afectada y la propia Empresa. Si una de las partes se negase a dicha denuncia, será considerada también cómplice de tales actos.

Todo ello se llevará a cabo con el mayor sigilo, a fin de respetar la intimidad y dignidad de la persona.

Artículo 26. Seguro Colectivo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una Póliza a favor de sus trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo	8.293,94 Euros
Muerte por Accidente de Trabajo	8.293,94 Euros

La póliza entrará en vigor en el mes siguiente a la fecha de acuerdo de este Convenio.

Artículo 27. Premio de Asistencia

El trabajador/a que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto a lo largo del año, excepto las derivadas de Accidente de Trabajo, la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal desarrollado por los trabajadores en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias del art. 13 de este Convenio y 4 faltas al año, se le concederá un premio de 96,47 Euros anuales.

En relación al personal fijo discontinuo y para el percibo del indicado premio, se computarán períodos de trabajo efectivo de doce meses, teniendo derecho al repetido premio aquellos trabajadores que en esos doce meses no superen las cuatro faltas, teniéndose en cuenta respecto de las mismas las especialidades antes reflejadas.

El personal que realice jornada parcial percibirá este premio en proporción a la jornada real de trabajo que realice.

Al personal que por ampliación de lo dispuesto en el presente Convenio cause Baja en la Empresa por subrogación a otra, le será liquidada la parte proporcional

del Premio de Asistencia que tenga devengada en el momento de la baja, correspondiendo a la nueva empresa liquidar a la finalización del año natural el período durante el que ese trabajador le haya prestado servicios. Para este cálculo y sólo en estos supuestos, el cómputo de cuatro faltas anuales se realizará atendiendo a una falta por trimestre.

Artículo 28. Los trabajadores/as que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras o cristalizadores, serán equiparados al Peón Especializado.

Artículo 29. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial, y cuatro designadas por la representación de los trabajadores/as, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando ésta lo estime conveniente.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estas puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en los domicilios de las Asociaciones Empresariales AGEL Avda. Cayetano del Toro, nº 29,1º D (11010 Cádiz) y ASPEL C/ General Álvarez de Castro, 41- 1º (28010 Madrid), el de los Sindicatos en Cádiz, Avd. Andalucía, nº 6, 1ª planta (AA.DD.-CC.OO.) y la 6ª planta (FES-UGT.) con código postal 11008 Cádiz.

SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema

Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 30. Formación Profesional

Por lo que se refiere a la formación profesional de los trabajadores, ambas partes acuerdan que se estará al respecto de los Acuerdos o Pactos que, a nivel nacional, puedan firmar el Gobierno y las Centrales Sindicales.

Artículo 31. Excedencia Voluntaria

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de seis meses.

Este derecho sólo podrá ejercitarse en proporción de un trabajador/a en excedencia por cada cincuenta trabajadores/as en plantilla de la Empresa o fracción, de forma que, si en empresas de menos de 50 trabajadores/as ya hay un trabajador/a en excedencia, no podrá ser concedida la misma a un segundo trabajador/a. Siempre referido al período de seis meses.

El trabajador/a en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo, siempre que el período de excedencia no haya sido superior a un año y éste no se haya utilizado para prestar servicios o crear una Empresa del Sector de limpiezas.

No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata.

Artículo 32.

Si durante el tiempo que medie entre la firma del presente Convenio y su publicación expirase algún contrato temporal, el trabajador/a cesado tendrá derecho al percibo de las diferencias salariales que puedan existir por los días que trabajó en este período.

Artículo 33. Contrato Para la Formación

Los contratos para la Formación se podrán celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.

Igualmente se aplicará este artículo a los trabajadores/as minusválidos, no aplicándose en estos casos el límite de edad antes señalado.

El número de contratos para la formación por centro de trabajo que las Empresas podrán concertar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores	un contrato para la formación
De 6 a 10 trabajadores	dos contratos para la formación
De 11 a 40 trabajadores	tres contratos para la formación
De 41 a 50 trabajadores	cuatro contratos para la formación
De 51 a 100 trabajadores	seis contratos para la formación
De 101 a 150 trabajadores	doce contratos para la formación
De 151 a 500 trabajadores	quince contratos para la formación

Para determinar el número de trabajadores/as por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a las Empresas por un contrato para la formación.

La duración mínima de esta modalidad contractual será de seis meses y la máxima de dos años.-

La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato será la siguiente:

Durante el primer año	19,30 €/día
Durante el segundo año	20,87 €/día

El tiempo dedicado a formación, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Estos contratos sólo se podrán emplear en las categorías de Administrativos y Especialistas.

Para todo el demás no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 63/97, de 26 de Diciembre.

Artículo 34. Adscripción Del Personal

1º.- Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la Empresa contratista saliente causarán Alta en la nueva titular de la contrata, quién les respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior contratista, cualquiera que sea la forma jurídica

que adopta, incluida la de Sociedad irregular, Centro especial de Empleo, Cooperativa con o sin animo de lucro, empresas de Trabajo Temporal, etc. La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, así como para las empresas subcontratadas siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad.-

b) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados o en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).-

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.-

d) Trabajadores de nuevo ingreso que, por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la Empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la Empresa cesante.-

2º.- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la Empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la Empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la Empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

DOCUMENTOS A FACILITAR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad social.

- Fotocopia de las últimas cuatro nóminas mensuales de los trabajadores afectados.-

- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos

meses.-

- Relación de personal en la que se especifique:

• Nombre y apellidos, número de afiliación de la Seguridad Social, D.N.I., categoría profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.-

• Fotocopia de los contratos del personal afectado por el cambio de contrata.- 3º.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que se vincula: la Empresa cesante, nueva adjudicataria y sus trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a tres meses; dicho personal, con todos sus derechos causará Alta en la nueva Empresa.

4º.- En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan trabajadores vinculados por contratos de interinidad (maternidad o enfermedad), la Empresa subrogada deberá hacerse cargo del trabajador sustituto y del sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de éste, se extinga el contrato de interinidad y cese el trabajador sustituto.

Artículo 35. Condiciones Más Beneficiosas

Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en el supuesto de subrogación estarán obligadas a respetar y a aplicar las condiciones pactadas entre los Representantes Legales de los Trabajadores/as y la Empresa saliente, que mejoren lo establecido en el presente Convenio, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

- Las condiciones pactadas entre la representación legal de los trabajadores/ras y la empresa saliente tendrá que ser realizada por escrito y firmada por ambas partes con un mínimo de 4 meses antes de la pérdida del servicio.

- El acuerdo firmado deberá ser sellado en la Oficina Pública de Registro de la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta Andalucía en Cádiz.

- Se comunicará en un plazo máximo de 40 días a la Comisión Paritaria tanto a los domicilios de las asociaciones empresariales como sindicales del Presente Convenio el pacto/acuerdo suscrito entre la representación legal de los trabajadores/ras y la empresa saliente.

- Para los servicios de limpieza cuyos clientes sean las Administraciones Públicas, además de cumplir los requisitos anteriores se comunicará a la Comisión Paritaria las negociaciones que estén abiertas durante el proceso de la subasta

correspondiente.

Artículo 36. Prestación de los Servicios de Limpieza de Modalidad Contractual Fijo-Discontinuo

Las Patronales solicitarán de cada uno de los Clientes de las distintas empresas del sector inferiores al año, es decir colegios públicos y Universidades, la posibilidad de estudio por parte de estos clientes de ampliar dichos servicios a 12 meses. En caso de que dicha solicitud se haga efectiva recibirán copia de la Resolución del Cliente las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

Mientras no se materialice dicha aspiración, las Empresas se reunirán con la representación legal de los trabajadores con el objeto de buscar soluciones encaminadas a que la prestación inferior de doce meses aumente para estos colectivos. Siempre atendiendo a las posibilidades reales que la empresa tenga.

Artículo 37. En relación a las trabajadoras embarazadas que presten servicios en ambulatorios y hospitales ambas partes acuerdan que las mismas no realizarán trabajos en zonas de dichos establecimientos que puedan resultar peligrosas para su estado, tales como quirófanos, salas de radiografías, salas de curas, etc...

Asimismo, se recomienda a los Empresarios que, en la medida de lo posible, destinen a las trabajadoras en estado de gestación a la realización de trabajos que supongan los menos riesgos para su estado.

Artículo 38. Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán concertar contratos con Empresas de Trabajo Temporal, siempre que éstas apliquen a sus trabajadores el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal firmado el 31 de Enero de 1.997.

Cuando se produzca este tipo de contratación, la Empresa usuaria comunicará a los representantes legales de sus trabajadores tanto el puesto o puestos a cubrir como el contrato concertado con la Empresa de Trabajo Temporal en el plazo máximo de tres días desde su firma.

En el caso de que por vía legal o convencional quedara modificado el régimen salarial de los trabajadores afectados a Empresas de Trabajo Temporal, igualándose su salario al establecido en la Empresa usuaria, quedarán sin efecto las anteriores condiciones, pasando a regir la normativa legal o convencional.

Artículo 39. Recibo de Finiquito

Las Empresas estarán obligadas a facilitar con una antelación mínima de al menos tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar el trabajador/a antes de proceder a su firma. Se remitirá copia del recibo de finiquito a los representantes legales de

los trabajadores.

Artículo. 40. Repercusión en Precio y Competencia Desleal

La Comisión Mixta Paritaria considera que los aumentos y diferencias por la aplicación del presente Convenio Colectivo, son repercutibles en los precios, tanto en los centros privados como en los centros oficiales.

S e considera competencia desleal, a los efectos legales, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente convenio. Estos costes se actualizarán anualmente.

A estos efectos, se estima coste mínimo repercutible por la hora de trabajo de un operario de limpieza para 2009: 11,35 Euros, sin incluir en dicho coste los complementos sociales (antigüedad, especialidad, nocturnidad, etc.), absentismo laboral, gastos de vestuario, generales y de administración, y beneficio industrial.

La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia, establecida en el Artículo 29º del presente convenio, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

COSTE ANUAL PARA EL AÑO 2009	
LIMPIADOR/A – PEON	20.397,16 €
ESPECIALISTA	20.812,70 €
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	22.844,27 €

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA.

En el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, surgiesen problemas en cuanto a la movilidad geográfica de los trabajadores/as, así como sobre el llamamiento de los trabajadores/as fijos discontinuos, tales problemas serán comunicados a la Comisión Mixta Paritaria, para su análisis, estudio y preparación, en vista al establecimiento de criterios para solucionar tales situaciones en el próximo Convenio.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA.

En aquellas Empresas donde sea posible, los representantes de los trabajadores/as y la Empresa se reunirán de forma trimestral para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a las trabajadoras por razón de sexo. Para ello se analizarán los contratos realizados en ese período (hombres-mujeres); posibles denuncias de acoso sexual, de incumplimiento de cláusulas específicas del Convenio para mujeres, y de todos los aspectos que pudieran resultar discriminatorios.

Estas reuniones serán obligatorias en las Empresas de plantilla superior a treinta trabajadores.

A efectos de los sucesos que se produzcan en materia de Acoso Sexual se estará a lo establecido en el ET, Artículo 4º, 2.e; Código Penal artículo 184º, 181º Abuso Sexual y 178º Agresión Sexual; Directiva Comunitaria 76/207 CEE, modificada con fecha 24 de Mayo de 2002.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.

En materia de Faltas y Sanciones y Categorías Profesionales, las partes acuerdan que se continuarán aplicando la normativa contenida en la derogada Ordenanza Laboral del Sector, en tanto no se apruebe la nueva o se firme el Acuerdo Marco que establezca un nuevo sistema.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Anexo I

Llamamiento de trabajadores/as fijos discontinuos y comunicación de la oficina de empleo.

(Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril).

Empresario:	
Nombre y apellidos:	
D.N.I., número:	como:
de la empresa:	
NIF:	Actividad:
Domicilio:	C.C.C. Empresa:
Nombre y Domicilio del centro de trabajo:	C.C.C. Centro:
A efectos de realizar el llamamiento comunica al trabajador:	
Trabajador:	
Nombre y apellidos:	
Número de afiliación de la Seguridad Social:	
Fecha de nacimiento:	
D.N.I. Número:	
Domicilio:	

Que teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios: El día_____hasta el día_____ fecha, esta última, en la que esté previsto concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

Observaciones:	El Trabajador/a
La Empresa	Recibí el duplicado
(Fecha y firma)	(Fecha y firma)

Anexo II

Modelo de escrito interrupción de la ejecución del contrato

De trabajo de los trabajadores/as fijos discontinuos.

En Señor/a:

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1º, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día_____.

quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin prejuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La Empresa. El trabajador

Recibí el duplicado

(Fecha y firma)

ASISTENTES

Parte Social:

María Sánchez de Medina. CC.OO. Carmen Sánchez García. CC.OO. Inmaculada Rincón Valenzuela. CC.OO. Francisca Camacho Lozano. CC.OO. Emilia Marrero López CC.OO. Mónica Amat Ternero CC.OO. Francisca Toledo Ortega CCOO. Carmen Tinoco Piñero CCOO. Josefina Romero Sánchez UGT. Rogelio Pérez Bermúdez UGT.

Yolanda Rosano Fernández. UGT

Asesores Sindicales CC.OO.-

José Joaquín Faz Ramírez. . Encarnación Gómez Sanduvete. Josefa Ruiz Heredero.

Asesores Sindicales UGT.-

Luis Guerrero Vázquez. Ricardo Gómez Rodríguez. Carmen Verano Baro

Parte Empresarial.-

Patronal AGEL

D. Javier Gallego León

Patronal ASPEL

D. Manuel Lago Andrés

En la ciudad de Cádiz, a 19 de enero de 2010, siendo las 10 horas, se reúnen las personas relacionadas miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Cádiz, para los años 2009, 2010 y 201l. El objeto de la presente reunión es analizar la comunicación remitida por la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, en relación con el registro del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Cádiz, para los años 2009, 2010 y 2011; y en concreto con el arto 31 del Convenio, contraviniendo este con el Artículo 46 del Estatuto de lo Trabajadores.

Tras analizar dicho error, se acuerda pactar lo siguiente:

1. Modificar el Artículo 31 en el párrafo 1°, quedando su redacción con el siguiente contenido:

< < Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses. Este derecho sólo podrá ejercitarse en proporción de un trabajador/a en excedencia por cada cincuenta trabajadores/as en plantilla de la Empresa () fracción, de forma que, si en empresas de menos de 50 trabajadores/as ya hay un trabajador/a en excedencia, no podrá ser concedida la misma a un segundo trabajador/a. Siempre referido al periodo de cuatro meses, El trabajador/a en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo, siempre que el periodo de excedencia no haya sido superior a un año y éste no se haya utilizado para prestar servicios o crear una Empresa del Sector de limpiezas,

No se considerará competencia desleal trabajar con las categorías de este

Convenio para cualquiera de las Administraciones Públicas, siempre que el servicio no se realice mediante empresa de contrata.> >

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión acordando remitir copia de esta acta a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, para su conocimiento y control, solicitando que se continué con la tramitación de registro del Convenio Colectivo que les fue remitido en su día.