

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución da Xefatura Territorial da Coruña pola que se ordena o rexistro e publicación do convenio colectivo de traballo da empresa Valoriza Facilities S.A.U. para o persoal de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo da empresa VALORIZA FACILITIES S.A.U. para o persoal de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña (código n.º 15003062011993), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 12.06.2014, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 23 de decembro de 2014.

Xefa territorial

M.ª PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO DA LIMPEZA DO HOSPITAL MATERNO INFANTIL TERESA HERRERA DE A CORUÑA

Artigo 1.º.-Ámbito persoal e territorial.

Este convenio colectivo regula as relacións laborais e de traballo, entre a empresa concesionaria dos servizos de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña e os seus traballadores, a dita relación básica está establecida no convenio colectivo estatal de limpeza de edificios e locais. Asinan o presente convenio a totalidade das representacións empresarial e sindical presentes na mesa de negociación do mesmo, e da que forman parte o Comité de Empresa da Limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera, composto por 3 delegados/as da CIG e 2 delegadas de CC.OO. e por outro lado a representación empresarial de Valoriza Facilities, S.L.U.

Artigo 2.º.-Ámbito funcional.

Afecta a todos os traballadores que presten os seus servizos na empresa descrita no ámbito funcional, ou que sexan contratadas durante a súa vixencia, tanto por empresas establecidas como polas que poidan establecerse no futuro.

Artigo 3.º.-Vixencia, duración e denuncia.

Con independencia da súa publicación no BOP, este convenio iniciará a súa vixencia o día 1 de xaneiro do 2014, con carácter indefinido. Poderá ser denunciado para os efectos de negociación ou revisión a partir do último mes do ano 2017, ou no último mes de cada ano natural seguinte a este, seguindo vixente en todos os seus contidos e sendo de plena aplicación até que sexa substituído por outro convenio negociado entre as partes.

Artigo 4.º.-Xornada, descanso e quendas.

1. A xornada será continuada en quendas fixas de mañá, tarde e noite, con 30 minutos de descanso en cada unha das quenda, contando como xornada efectiva para todos os efectos.

2. Os/as traballadores/as que presten os seus servizos na quenda de noite, realizarán o seu cometido en quendas de 9 horas e noites alternas.

3. Ademais dos días de descanso legalmente establecidos, os/as traballadores/as desfrutarán:

a) Os sábados alternos, o disfrute será quincenal durante todo o ano.

b) 3 días laborais en Semana Santa e 3 laborais no Nadal. O calendario de disfrute establecerase de común acordo entre a empresa e o comité. Excepcionalmente, e sempre con carácter voluntario por parte do traballador ou traballadora e a solicitude desta, os 3 días de Semana Santa poderán disfrutarse desde xaneiro a xuño, e os 3 días de Nadal desde xullo a decembro do ano en curso.

c) 3 días de libre disposición para disfrutar ao longo do ano, as datas pactaranse entre a empresa e o traballador.

d) Ademais dos descansos establecidos nos puntos anteriores desfrutaranse 11 días ao ano en concepto do denominado 3.º sábado.

e) Os/as traballadores/as, terán dereito a facer cambios de día de traballo ou libranza entre eles, logo de comunicación ao responsable da empresa.

f) Desfrutaranse os 14 días festivos legalmente establecidos.

4. En canto ao establecido no artigo 9 do RDL 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, que modifica o artigo 34.2 do TRET, sobre distribución irregular da xornada; ambas partes acordan que a porcentaxe de distribución irregular da xornada recollida en dito artigo está sobradamente compensada pola distribución da xornada laboral neste centro de traballo, polo que de ningunha maneira nen baixo ningunha xustificación a empresa poderá recorrer ao establecido en dito artigo.

Artigo 5.º.-Contratación.

A representación empresarial de mutuo acordo coa representación dos/as traballadores/as, renuncia expresamente á realización de horas extraordinarias para función e labores ordinarias, así como á realización de contratacións de aprendizaxe, en prácticas, por horas, a tempo parcial ou con persoal adscrito a ETT, por considerar as partes que este tipo de contratacións non se adaptan ás especiais características do centro de traballo.

Con carácter excepcional, e só durante os tres primeiros anos de vixencia deste convenio, anos 2014, 2015 e 2016, a empresa poderá empregar a contratación a tempo parcial neste centro de traballo, e sempre con contratos de traballo a tempo parcial de carácter temporal. A estes efectos, esta contratación terá sempre e en todo caso as seguintes limitacións:

a) Os contratos a tempo parcial serán de carácter temporal, e cunha duración máxima dun ano, con independencia do tipo de contrato temporal a concertar, exceptuados os contratos de interinidade vinculados a baixas ou a excedencias con reserva de posto superiores a un ano. O emprego de contratos por obra a tempo parcial quedará limitado exclusivamente a aquelas obras identificadas en contrato que non teñan en ningún caso unha duración superior a 12 meses.

b) No ano 2017, esta situación de excepcionalidade remata, e polo tanto as partes acordan expresamente o regreso da imposibilidade de empregar a contratación parcial ou por horas neste centro de traballo.

1. A empresa obrígase a cubrir as vacantes dos/as traballadores/as que causen baixa no centro de traballo por morte, xubilación ou invalidez. Os contratos de substitución serán da mesma natureza que os que tivesen os/as traballadores/as substituídos (indefinidos).

2. Os/as actuais traballadores/as fixos discontinuos que presten os seus servizos no centro de traballo, terán dereito a completar a súa xornada laboral ata o 100% da ordinaria, se así o solicitan, cando se produzan vacantes por xubilación forzosa ou voluntaria, total ou parcial, por mortes ou prazas de nova creación.

3. Nos casos de vacantes por invalidez, terá preferencia para ocupar a praza, o/a traballador/a que con contrato de substitución por IT a estea cubrindo nese momento.

4. Nos casos de IT a empresa obrígase a substituír os traballadores/as cun contrato de substitución polo tempo que dura a IT.

5. No caso de ampliación ou apertura de novos servizos e, unha vez superado o período de proba, os/as traballadores/as, contratados/as adquirirán a condición de fixos do centro de traballo, respectándose, en todo caso, os dereitos indicados nos puntos anteriores.

Artigo 6.º.-Traballos de categoría superior.

Calquera traballador/a que desempeñe función superiores ás que teña recoñecidas polo súa categoría profesional, pasará a cobrar pola categoría superior do convenio do Sergas, equivalente ás función que desempeñe.

Artigo 7.º.-Xubilacións.

1. De acordo co previsto legalmente sobre xubilacións anticipadas, os/as traballadores/as poderán solicitar a xubilación anticipada nos termos previstos .

2. Os/as traballadores/as terán dereito a solicitar á xubilación parcial e a empresa a obriga de concedela, dacordo co establecido na lei 27/2011 do 1 de agosto.

3. Para tales efectos, as empresas comprométese, a que se por calquera circunstancia imputable á empresa, a entidade xestora non concedese o 100% da xubilación ao/á traballador/a que tivese dereito aos 65 anos, este/a terá dereito a volver ao centro de traballo nas mesmas condicións laborais, e sen perda ninguna, tanto durante a tramitación do expediente como despois da resolución definitiva, se esta non se axusta ao antes dito.

4. A representación empresarial comprométese a cubrir as vacantes que se produzan por xubilación forzosa, voluntaria, morte ou invalidez, de tal xeito que, superando o período de proba marcado, pasarán a incorporarse como fixos no cadro de persoal.

Artigo 8.º.-Seguro por accidente.

A empresa subscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos e cada un dos/as traballadores/as afectados/as por este convenio, que cubrirán como mínimo as seguintes garantías:

Morte ou invalidez permanente: 20.000 €

Invalidez absoluta: 24.000 €

Grande invalidez: 30.000 €

Estas contingencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral, incluído o accidente in itinere e a enfermidade profesional. As indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondesen aos/as traballadores/as en virtude da aplicación da lexislación vixente.

Artigo 9.º.-Permisos: retribuídos e sen retribuír.

a) Os permisos por morte de país, fillos, cónxuxes, avós e irmáns, establécense en 4 días, e 5 se a morte se producise fóra da provincia, en tal caso e, en razón das circunstancias específicas, a empresa estudará a posibilidade de amplialo por razóns xustificadas e, evidentemente humanitarias.

b) Por hospitalización, intervención cirúrxica con hospitalización, enfermidade grave, aínda que non requira ingreso hospitalario, ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise reposo hospitalario, entre outros:

1. Dos país, cónxuxes ou compañeiro/a e fillos: 4 días.

2. De familiares de segundo grao: 3 días, se fose preciso desprazamento, estes permisos aumentaranse un día.

c) Establécese 1 día de permiso para asistir ao enterro de tíos, curmáns e sobriños do traballador.

d) Por matrimonio: 20 días.

e) Por matrimonio de país, fillos, irmáns e familiares que convivan o solicitante: 1 día.

f) Por cambio de domicilio: 2 días.

g) Para realización de exames: o tempo necesario.

h) Por nacemento de fillo: 5 días.

i) Os permisos establecidos neste artigo entenderanse recoñecidos, tanto por cosanguinidade como por afinidade.

l) Cada vez que o/a traballador/a teña que acudir ao médico, disporá do tempo necesario, tamén terá dereito ao tempo necesario para acompañar os fillos, ou persoas coas que teña convivencia co solicitante.

m) Todos os permisos de carácter xeral que conceda a dirección do centro, serán de aplicación ao persoal de limpeza.

Permisos non retribuídos.

1. Os/as traballadores/as, solicitándoo coa debida antelación, Terán dereito a dispor de ata 3 meses ao ano de permiso non retribuído.

Artigo 10.º.-Excedencia.

Ademais do previsto no artigo 46 do ET sobre excedencia, todos os/as traballadores/as terán dereito á reserva do posto de traballo e reincorporación inmediata a el, e á prolongación de excedencia por coidado de familiares ata os 18 meses, computándose esta para efectos de antigüidade.

Excedencia especial.

Os/as traballadores/as suxeitos a este convenio poderán acceder a contratos de traballo temporais e interinos, por mellora de emprego en postos acordos coa súa titulación, oficio, etc, gozando durante este tempo dunha excedencia especial da mesma relación traballador/a, logo de aviso á empresa, reincorporarase de inmediato ao seu posto de traballo. Todas as situación de excedencia serán igualmente aplicadas nun posible cambio o dito acordó, respectando todos os dereitos adquiridos polo/a traballador/a para todos os efectos incluída a antigüidade.

Artigo 11.º.-Xestación e maternidade.

1. As mulleres embarazadas Terán dereito a que ese lles cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, e non estarán obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas función en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para a súa xestación.

2. As traballadoras teñen dereito a 16 semanas que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, o período de permiso, desfrutarase a opción da interesada, que poderá incorporar a este o seu período de vacacións reglamentarias, respetando o descanso posparto da muller; poderá facer uso deste permiso o pai no seu lugar.

3. Pola lactación de menores dun ano, terase dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderá dividirse en dúas fraccións. As/os traballadores/as poderán substituír este dereito por unha redución de xornada de 1 hora coa mesma finalidade. Este artigo terase que ater ao que dispoña a Lei 39/1999, de conciliación familiar e laboral, ou ante calquera que a substitua en todo o que mellore os puntos anteriores.

Artigo 12.º.-Vacacións.

1. A duración das vacacións serán dun mes natural para traballadores coa antigüidade inferior aos 15 anos; os de máis de 15 anos de servizo, 1 día máis; os de 20 anos de servizo, 2 días máis; os de 25 anos, 3 días máis; e 30 ou máis anos de servizo, 4 días máis, que se desfrutarán nos meses de xullo e agosto, en quendas rotativas, aboándose pola totalidade das retribucións mensuais, tanto fixas como periódicas. Cando se soliciten noutros períodos, a empresa concederáas cando se acredite convivencia estable, tamén poderán cambiarse os períodos por vontade das partes.

2. No caso de que non se puidesen gozar as vacacións nos meses previstos no apartado anterior por situación de IT, ou se interrumpiran as mesmas por situación de IT, gozaranse en calquera outro mes, tendo que negociarse coa empresa a data de gozo.

3. As vacacións desfrutaranse habitualmente por anos e, ata o 31 de xaneiro do ano seguinte, rateábase a razón de 2,5833 días por mes, redondeándose por exceso a fracción final a días completos, excepto no caso de xubilación en que se lle recoñecerá o mes completo. Os períodos de IT non se terán en conta para deducilos do período de vacacións.

4. O persoal afectado polo presente convenio gozará as súas vacacións no periodo comprendido entre os meses de xullo e agosto, en quendas rotatorias cara adiante e aboándose polo total das retribucións mensuais. Gozaranse por anos naturais ou na parte que lle corresponda en caso de non levar traballado o ano completo.

Con carácter excepcional, e só durante os tres primeiros anos de vixencia deste convenio, anos 2014, 2015 e 2016, o periodo para o desfrute das vacacións será o seguinte:

- Ano 2014: xullo, agosto e setembro.
- Ano 2015: xuño, xullo, agosto e setembro.
- Ano 2016: xuño, xullo, agosto e setembro.

Durante estes 3 anos (2014, 2015 e 2016), as vacacións entenderáanse sempre como de 31 días naturais, e serán disfrutadas no período comprendido entre os meses referidos a cada ano, en quendas rotatorias cara adiante e aboándose polo total das retribucións mensuais. Gozaranse por anos naturais ou na parte que lle corresponda en caso de non levar traballado o ano completo. Os e as traballadoras que desfruten das vacacións en xuño ou setembro iniciarán as mesmas o 31 de maio e rematarán as mesmas o 1 de outubro respectivamente para cumprir os 31 días sinalados.

A partires do ano 2017, os meses de desfrute das vacacións voltarán a ser exclusivamente xullo e agosto, tal e como está sinalado no primeiro parágrafo deste artigo.

Artigo 13.º.-Incapacidade temporal (IT).

No caso de enfermidade, maternidade ou accidente, a empresa incrementará as prestacións da Seguridade Social ou Mutua de Accidentes de traballo ao 100% das retribucións, tanto fixas como periódicas dos/as traballadoes/as. Os períodos de IT non se terán en conta para deducilos das vacacións.

Artigo 14.º.-Retribucións.

1. As retribucións do persoal de limpeza afectado por este convenio serán as mesmas que as que perciba o grupo E, ou, o que os substitua do Sergas no Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña Aplicaranse de forma automática os aumentos e melloras que a estes lles sexan concedidas, así como todos os complementos e complementos de nova creación, desde a mesma data da súa creación ou dos seus efectos.

2. Sempre que o/a traballador/a tivese cobrado algún festivo, aboaráselle no mes de vacacións 2 festivos, así como nos meses en que o/a traballador/a estea en situación de IT, sendo efectivo o pagamento en nómina desde o comezo da IT.

3. Festivos; as cantidades que o/a traballador/a percibise por traballar en domingo ou festivo, será as mesmas que perciba o grupo E do Sergas ou grupo que o substitua.

4. O 24 e 31 de decembro aboaranse como festivos, co complemento de atención continuada, os días 25 de decembro e 1 e 6 de xaneiro, aboarase dobre complemento de festivo.

5. As retribucións faranse efectivas antes do último día hábil de cada mes

6. As dúas pagas extras faranse efectivas antes do 15 de xuño e 15 de decembro de cada ano natural respectivamente.

7. Horas extras: con carácter xeral queda prohibido realizar horas extras.

As horas extras permitidas serán as derivadas de forza maior, estruturais por imprevistos, e sempre co límite máximo legal, o empresario está obrigado a subministrar mensualmente lista das realizadas aos representantes dos traballadores, especificando as causas da súa realización, para o non previsto neste punto seguirase o disposto no artigo 35 do ET e, o seu cumprimento considerárase falta grave, definida en LISOS.

8. Antigüidade: os complementos por antigüidade aboaranse na mesma forma e nas mesmas contías que perciban os traballadores do grupo E do Sergas, ou grupo que os substitúa.

9. A todos/as os/as traballadores/as da limpeza, aboaráselles o complemento de quenda fixo do Sergas.

Artigo 15.º.-Saúde laboral.

1. Segundo o previsto na LPRL e co acordo do comité de saúde laboral, que será consultado previamente, en consonancia coa avaliación de riscos laborais do centro de traballo, a empresa facilitaralles aos/as traballadores/as, o calzado e a roupa de traballo necesario e acorde ás funcións que vaia realizar cada traballador/a, sendo como mínimo 2 uniformes ao ano, incluíndo calzado, repoñéndose inmediatamente por rotura ou deterioración, outros EPIS necesarios segundo a avaliación de riscos, entregaranse con periodicidade necesaria para cumprir a súa función protectora.

2. No non regulado especificamente neste convenio, será de aplicación o estipulado na vixente Lei 31/1995, do 8 de novembro, Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, Real decreto 486/1997, do 14 de abril e demais lexislación sobre a materia a prol da posta en práctica do antes indicado, así como no camiño de desenvolver o máximo posible a prevención, as partes asinantes acordaron que os delegados de prevención non terán por que coincidir necesariamente cos membros do comité de empresa, contando con crédito horario e garantías necesarias para exercer o seu labor.

Artigo 16.º.-Control médico.

1. Todo o persoal comprendido neste convenio terá dereito a efectuar unha revisión médica específica anual, como mínimo, incluíndo como mínimo a xinecolóxica e urolóxica, que será voluntaria para os/as traballadores/as, e todas aquelas que se consideren necesarias individualmente por postos de traballo, segundo a avaliación de riscos dadas as especiais características do centro de traballo.

2. As revisións serán a cargo da empresa e realizaranse dentro do horario de traballo, sempre que sexa posible, en caso contrario, compensaráselle ao traballador/a en descanso o tempo investido nelas.

Artigo 17.º.-Adecuación de prazas vacantes.

No momento en que se produza unha vacante en calquera das quendas ou, ampliación de novas zonas de traballo que xeren unha praza, respectando en todo caso, o previsto no artigo 5 deste texto, a empresa tras a publicidade oportuna, establecerá un prazo dun mes para a recolocación interna.

Os/as traballadores/as interesados/as farán, a súa solicitude por escrito á dirección da empresa, facendo constar o seu nome e apelidos, así como a súa antigüidade.

A adxudicación farase por rigorosa orde antigüidade no centro de traballo, e no caso de que dous ou máis traballadores teñan a mesma, procederase á realización dun sorteo, despois desta recolocación, a vacante resultante é a que a empresa cubrirá coa contratación dun/dunha novo/a traballador/a. Valorarase a aptitude do traballador ao novo posto de traballo.

No suposto de que o/a traballador/a ao que lle correspondese o cambio de quenda, renunciase á dita quenda, notificando esta, perderá a opción a poder participar na primeira convocatoria seguinte.

Artigo 18.º.-Adscrición de persoal.

Ademais do previsto no Convenio Colectivo Estatal de limpeza de edificios e locais en materia de subrogación, as partes acordan que no caso dun cambio na contrata da limpeza dun centro de traballo, os/as traballadores/as afectados/as por este convenio, pasarán a estar adscritos/as á nova adxudicataria do servizo, con todos os dereitos e obrigas sempre que se dean as seguintes condicións:

a) Traballadores/as que estean prestando os seus servizos en activo no centro de traballo cunha antigüidade de 3 meses.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata estean enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou situación análogas, sempre que teñan servizos no centro coa antigüidade do punto anterior.

c) Traballadores/as con contrato de interinidade ou análogos dalgúns/unas traballadores/as relacionados/as nos puntos anteriores.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporen ao centro de traballo como consecuencia de ampliación de contrata dentro dos últimos 3 meses e non se encontren nos supostos anteriores.

e) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para a empresa entrante, para a saínte e para o/a traballador/a.

Artigo 19.º.-Dereitos sindicais e acción sindical.

Recoñécesense todos os dereitos sindicais e de empresa a toda a súa amplitude, permitindo as tarefas de información e propagandas sindicais, sen máis límite que o que a lei estableza como preceptivos e, para o seu mellor exercicio regúlase o seguinte:

1. Dereitos e garantías sindicais.

O comité de empresa e delegados de persoal terán dereito a recibir información, emitir informes e, exercer un labor de vixilancia sobre as materias expresamente previstas polas normas legais vixentes. Así mesmo, gozarán das garantías en materia disciplinaria de non-discriminación, exercicio da liberdade de expresión e disposición de créditos horarios previstos na lexislación vixente.

2. Dereitos sindicais.

A empresa incluída no ámbito funcional deste convenio descontará da nómina mensual dos/as traballadores/as, por pedimento destes, o importe da cota sindical correspondente, para o cal os/as traballadores/as, remitirán á dirección da empresa un escrito no que expresarán con claridade a orde de desconto á central ou sindicato a que pertencen, a contía a cota, así como o número de conta do banco ou Caixa de aforros para poder ser transferida a citada cantidade.

3. Crédito horario.

Cada un dos membros do comité de empresa disporá, polo menos, dun crédito horario de 15 horas mensuais retribuídas para o desenvolvemento da súa actividade sindical, podendo acumularse estas nos distintos membros do comité de empresa, en cómputo anual, nun ou en varios dos seus componentes, podendo quedar relevado ou relevados do traballo sen perxuízo da súa remuneración.

Cando un representante legal necesite un crédito de horas, deberá comunicarllo á empresa por escrito cun tempo mínimo de 24 horas, salvo situacións excepcionais que se xustificarán posteriormente no prazo máximo de 48 horas.

4. Dereito de reunión.

Os/as traballadores/as dunha empresa ou centro de traballo terán dereito a reunirse en assemblea durante a xornada de traballo, unha vez cada dous meses, sen perturbar a actividade laboral, deixando os reténs precisos, se fose necesario.

As assembleas estarán presididas, en todo caso, polo comité de empresa, polos delegados de persoal ou polas centrais sindicais.

A presidencia das assembleas comunicarlle á dirección da empresa a convocatoria delas cunha antelación de 48 horas, salvo casos excepcionais que será suficiente un aviso previo de 24 horas de antelación.

A empresa facilitará un local adecuado para a realización das assembleas.

5. Delegados/as sindicais.

Os delegados sindicais terán as competencias, garantías e función recoñecidas nas leis que as desenvolven.

O delegado sindical deberá ser un/unha traballador/a que se designará de acordó cos estatutos do sindicato ou central a quen represente e terá entre outras as seguintes funcións:

- a) Recadar cotas e distribuir información sindical.
- b) Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e dos afiliados a el no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o sindicato ou a central sindical e a dirección da empresa.
 - a) Asistir ás reunións do comité de empresa do centro de traballo e comité de seguridade e saúde con voz pero sen voto.
 - b) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña á disposición do comité de empresa, estando obrigado a gardar sigilo profesional de todas aquelas materias que legalmente proceda.
 - c) Ser informado e escoitado pola dirección da empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten, en xeral, aos traballadores do seu centro de traballo, e particularmente aos afiliados ao seu sindicato que traballen no dito centro.

As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos terán dereito á utilización dun local adecuado, no que poidan desenvolver as súas actividades de conformidade co establecido na Lei orgánica de liberdade sindical.

Participarán nas negociacións dos convenios colectivo facilitándolle a empresa os permisos retribuídos para tal fin.

Inserir comunicados nos taboleiros de anuncios, previstos para tal efecto.

6. Comités de seguridade e saúde laboral.

En cada centro de traballo que contén con 50 ou máis traballadores, constituirase un comité de saúde laboral, de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Os delegados de prevención terán entre outras as seguintes competencias:

Participar na elaboración, posta en práctica e control dos plans de prevención da empresa.

Promover iniciativas sobre os métodos e procedementos para a súa efectiva prevención de riscos, facendo propostas para a súa corrección.

Facultade de coñecer directamente a situación dos riscos no centro de traballo, realizando as visitas que estimen oportunas.

Artigo 20.º.-Comisión mixta paritaria.

Ambas partes negociadoras acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do vixente convenio colectivo, con sede na Coruña (C.P. 15008), Avenida de Alfonso Molina s/n, 6.º andar.

A comisión mixta estará integrada paritariamente por tres representantes das organizacións sindicais e tres da representación empresarial. No acto da súa constitución, a comisión mixta, en sesión plenaria, elixirá un secretario.

A comisión será convocada por calquera das partes, bastando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos a tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a celebración da xuntanza, á cal deberá respostar a outra parte nun prazo non superior a tres días. A xuntanza da comisión mixta deberá celebrarse no prazo improrrogable de 15 días desde a recepción da comunicación da mesma pola outra parte.

Son funcións específicas da comisión mixta as seguintes:

- a) Interpretación do convenio colectivo.
- b) Vixilancia do cumprimento do pactado e moi especialmente das cláusulas obrigacionais insertas neste convenio.
- c) A facultade de conciliación previa daquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.
- e) As partes poderán recabar que a comisión mixta elabore un informe anual acerca do grao de cumprimento do convenio colectivo, das dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, e do desenvolvemento dos traballos previstos no propio convenio, encargando o seu desempeño a comisións específicas.
- f) No caso de desacordo durante o período de consultas para a inaplicación do disposto no presente convenio, nas condicións previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, deberá someterse a discrepancia a esta comisión paritaria, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse. No caso de persistir a controversia as partes deberán someter a mesma ao proceso de mediación ou arbitraje voluntaria do AGA.
- g) Resto de funcións establecidas ao longo do articulado do convenio, así como no disposto na normativa laboral en vigor.

No supuesto de que no se puidera dictar resolución por non existir acordo no seo da comisión paritaria, ambas partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedimientros extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

Artigo 21.º.-Solución de conflitos.

A partes asinantes deste convenio colectivo acordan, durante a súa vixencia someterse ás disposición no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), nos seus propios termos.

Artigo 22.º.-Cláusula de remisión.

Será de inmediata aplicación o convenio colectivo provincial de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, en todo o aquí non pactado, ou que estando sexa máis beneficioso para os traballadores. E dicir, que non se fai unha comparación global, senón conceptual, e que implica que cada mellora que exista naquel convenio sexa automaticamente aplicada aos traballadores afectados por este, tanto se neste non existe a cláusula de referencia, como mesmo existindo a mellora. Non será de aplicación o convenio colectivo mencionado no relativo a retribucións ordinarias, salvo que estas mellorásen o aquí pactado.

ANEXO I

Premio de constancia por antigüidade

A partires do 6.º trienio disporanse por parte dos e das traballadoras de 2 días de asuntos propios retribuídos a maiores dos establecidos, e a partires do 8.º trienio, por cada trienio a maiores cumprido disporase de 1 día de asuntos propios retribuído a maiores dos establecidos por cada trienio. Este dereito comezará a devengarse efectivamente a partir do 1 de xaneiro do 2016.

ANEXO II

Plus de equiparación profesional

1.-A partir do 1 de xaneiro de 2014, e en diante, o plus de equiparación profesional aboarase nas seguintes condicións:

a) O grao 1 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2007 un total 5 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña.

b) O grao 2 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2008 un total 12 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña.

c) O grao 3 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2009 un total 19 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña.

Disposición adicional única

As partes negociadoras deste convenio comprométese ao remate da negociación a establecer os mecanismos necesarios para negociar un convenio do sector de ámbito galego.

De ser asinado un convenio do sector de ámbito galego, as partes definidas no ámbito funcional deste, subróganse nel, respetándoseles aos/as traballadores/as aquelas condicións máis beneficiosas deste convenio colectivo. Para o non previsto neste convenio haberá que se ater o disposto no convenio provincial de limpeza de edificios e locais da Coruña, Estatuto dos traballadores, LOLS, ou estando en mellora a normativa do Sergas e demais lexislación laboral aplicable.