PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE SUMINISTRO, LAVADO, MANTENIMIENTO, REPOSICIÓN, AMPLIACIÓN E INSTALACIÓN DE PAPELERAS, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA E INCORPORACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL O GRAVE RIESGO DE ESTARLO

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	María Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	1/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

ÍNDICE

1. Objeto 3
2. Organización Territorial 3
3. Trabajos incluidos en el contrato 3
4. Medios adscritos al servicio 7
4.1 Personal 7
4.1.1 Cambios de personal 8
4.1.2 Uniformidad e identificación 8
4.2 Dependencias 11
5. Prestación del servicio 11
5.1 Planificación de los trabajos 11
5.2 Ejecución del servicio 12
5.3 Control y dirección de los trabajos 13
5.3.1 Responsable del Servicio 13
5.4 Horario 13
5.5 Conexión de datos con las Dependencias Municipales 14
5.6 Actualización del Sistema de Información Geográfica propuesto 14
5.7 Coordinación con otros servicios. 15
ANEXOS 16
Anexo 1.- Inventario de papeleras 16
Anexo 2.- Número mínimo de lavados y temporalidad a ofertar, según ubicaciones: 16
Anexo 3.- Inventario estimado a efectos de adjudicación 17
Anexo 4.- Relación de personal a subrogar 17
Anexo 5.- Distritos y Barrios del Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria 17

Código Seguro de verificación: sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	María Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	2/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

1. Objeto

El presente pliego tiene por objeto describir los servicios y fijar las condiciones técnicas y económicas que regirán en la realización de los trabajos correspondientes al SERVICIO DE SUMINISTRO, LAVADO, MANTENIMIENTO, REPOSICIÓN, AMPLIACIÓN E INSTALACIÓN DE PAPELERAS, en el Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, e incorporación de personas en situación de exclusión social o grave riesgo de estarlo.

Todos los servicios se efectuarán de acuerdo a lo establecido en el presente Pliego de Condiciones Técnicas, con los condicionamientos que se señalan en el Pliego de Cláusulas Administrativas correspondiente.

El conjunto de labores a realizar quedan expresadas en el presente Pliego de Condiciones Técnicas y en el de Cláusulas Administrativas, y que se concretarán en mayor medida y alcance, con la oferta que a la postre resulte Adjudicataria. Tanto Pliegos como Oferta, adquirirán carácter contractual, prevaleciendo en caso de contradicción entre ambas, lo reflejado en los Pliegos.

2. Organización Territorial

En todos aquellos ámbitos del presente contrato en los que sea de aplicación se tendrá en cuenta la división del Municipio en Distritos y éstos en Barrios. En el Anexo 5, se reflejan los cinco Distritos en los que se divide este Término Municipal con sus correspondientes barrios.

En los planes de trabajo se diferenciarán claramente las labores a desarrollar en cada uno de los Barrios de cada Distrito en los que se divide el Municipio de Las Palmas de Gran Canaria, así como en las relaciones valoradas presentadas por el Adjudicatario para elaborar las certificaciones mensuales, y todos aquellos documentos e informes solicitados al Adjudicatario durante la vigencia del contrato.

3. Trabajos incluidos en el contrato

El adjudicatario del servicio asumirá las siguientes funciones sobre las papeleras incluidas en la prestación del servicio que se recogen en el inventario del Anexo 1.

A). Lavado de las papeleras, de acuerdo a las frecuencias establecidas en cada momento para cada una de ellas por el Ayuntamiento, utilizando los medios mecánicos, materiales y personales recogidos en el plan de trabajo vigente en cada momento. Incluirá los refuerzos necesarios en la limpieza de papeleras motivados por la celebración de fiestas (Carnaval, Fiestas de Mayo, Navidad, etc.) y los debidos a la mayor afluencia de personas en playas en los periodos estivales.

El lavado de papeleras incluirá su vaciado previo, así como la limpieza de sus inmediaciones, en caso de haber residuos incrustados, y evitando en todo momento que se produzcan encharcamientos y acumulación de agua. Se debe observar en la ejecución

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	3/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

de los trabajos el cumplimiento de la Ordenanza Municipal Limpieza de Limpieza Pública del T.M. de Las Palmas de Gran Canaria, que su Artículo 22 recoge: "Queda prohibido arrojar a la vía pública y red de alcantarillado los residuos procedentes del barrido interior de comercios, establecimientos, lonjas, portales, etc.", así como, el resto de artículos que en ella se contemplan.

Siendo el número de lavados mínimos y temporalidad a realizar la reflejada en el Anexo 2.

B). Mantenimiento de papeleras, para conservar el correcto funcionamiento de sus mecanismos, posición, calidad del material, eliminación de abolladuras, quemaduras, disposición de chapa-cenicero, roturas, etc. Para ello, la empresa deberá contar con el stock de repuestos necesarios en su almacén. Este último, deberá de estar localizado dentro del Término Municipal, siendo este requisito indispensable para no excluir la oferta de cada uno de los licitadores.

C). Reposición de papeleras por desaparición o destrucción de las mismas con independencia de la frecuencia y de las causas que lo hayan motivado, empleando para ello los mismos modelos, salvo que el Ayuntamiento autorice lo contrario. A tal fin, el concursante especificará el número óptimo de papeleras que dispondrá en su almacén con objeto de garantizar una pronta reposición, no aceptándose una cantidad inferior al 5 % del total del inventario por cada modelo de papelera sujeta al contrato. La reposición de las papeleras deberá hacerse dentro del plazo de 24 horas del conocimiento de la desaparición, sin que el adjudicatario haya de esperar el aviso del Servicio Municipal de Limpieza, sino practicando la detección de la falta a través de su propio personal. Se deberán retirar los restos o residuos producidos tras la rotura (quemado, etc).

D). Cambio de ubicación de papeleras instaladas motivado por petición del Ayuntamiento, realización de obras, necesidades derivadas del tránsito, imposición de normas urbanísticas, aplicación de normativas de accesibilidad, actos públicos, procesiones, etc.

E). Inventariado y actualización permanente de la base de datos de papeleras del Sistema de Información Geográfica (SIG) propuesto.

Además de las labores descritas, el presente contrato también incluirá la realización de las siguientes operaciones a petición de Ayuntamiento.

F). Suministro e instalación de papeleras en la vía pública de los modelos del contrato y en las cantidades que vayan solicitándose, así como de sus correspondientes soportes, llaves (al menos una cada veinte unidades o el número requerido), etc. siguiendo los criterios de colocación indicados por el Ayuntamiento, comprobando que su ubicación no perjudique el tránsito de personal, cumpla con las normativas sobre accesibilidad, no dificulte la visibilidad de los vehículos, ni genere algún tipo de perjuicio. Se deberán retirar los restos o residuos producidos y reparar los posibles deterioros causados sobre pavimentos o paramentos, y demás instalaciones instaladas en el subsuelo. Siendo obligatorio para cada uno de los licitadores ofertar un mínimo de

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	4/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

cuatrocientas (400) unidades en la primera anualidad de vigencia del presente contrato del modelo ya existente en la mayoría del Término Municipal. Teniendo las mismas, como mínimo, una frecuencia de lavado ordinario de una (1) vez al mes. Estas 400 (cuatrocientas) papeleras servirán para suplir las peticiones de los ciudadanos que se han ido acumulando por imposibilidad de suministro, y para homogeneizar aquellas que se encuentran ya instaladas en parques y plazas, que en el momento de construirlos se instalaron modelos que no se incluyeron en ningún contrato de mantenimiento ni de limpieza, y que este Servicio Municipal ha ido atendiendo con sus propios medios sin dar un resultado de calidad, y teniendo que eliminar aquellas que atañan peligro o que han sufrido degeneración con el transcurso del tiempo, dado que no ha habido posibilidad de reponerlas.

G). Suministro de ampliación, instalación, reposición, mantenimiento y lavado de nuevos modelos de papeleras o de los ya existentes en el Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, determinado por el Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los precios unitarios ofertados:

Las ampliaciones del servicio pueden ser motivadas bien por el aumento en la demanda de la instalación de papeleras en las áreas en las que ya existan, pudiendo ser sustituidas todas las existentes por el modelo nuevo seleccionado, debiendo de almacenar las retiradas, que servirán de stockaje para su utilización en la reposición y mantenimiento del mismo modelo ubicadas en otras zonas del Término Municipal, así como, la homogeneización de modelos por zonas, o también aquellas áreas del municipio que experimenten un cambio en su naturaleza o uso, creación de nuevas zonas comerciales, urbanizaciones, espacios de ocio, vías y calles, igualmente la cubrición de puntos de permanencia temporal de personas o máximo tránsito, como paradas de guaguas, entradas a estaciones, teatros, mercados, instalaciones deportivas, colegios, centros de salud, oficinas de uso público, etc.

Para ello, será requisito para los licitadores la obligatoriedad de aportar al concurso una muestra de cada modelo que vaya a ofertar, siendo esto indispensable para no excluir cada una de las ofertas que se presenten. Para los nuevos modelos de papeleras a presentar, habrá de tenerse en cuenta:

G.1 *Atendiendo a la calidad:*

G.1.1. Empleo de materiales resistentes a los agentes atmosféricos por su constante exposición a la intemperie.

G.1.2 Al objeto de luchar contra la oxidación se deberán emplear acero inoxidable de calidad adecuada o acero normal con tratamientos, recubrimientos, etc. que los proteja contra este factor de deterioro, detallándose las características del metal empleado y del tipo de protección, tanto para las papeleras en sí como para sus piezas accesorias (sujeción, bridas, bisagras, pestilleras, tornillería, etc.) y del soporte de sustentación.

G.1.3. En caso de emplearse papeleras de plástico deberán ser fabricadas por moldeo con inyección de polietileno de alta densidad, estabilizado a la radiación

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	5/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

ultravioleta, y las piezas metálicas que integren ajustadas a lo indicado en el apartado anterior.

G.1.4.- Su construcción ha de ser sólida para evitar deformaciones, cambios de la posición correcta, torceduras, desplazamientos sobre el soporte o caídas, y que eviten la posibilidad de la actuación sobre sus mecanismos por personas ajenas a su operación, y por último capaz de soportar en grado razonable las actuaciones vandálicas.

G.2.- *Atendiendo a la funcionalidad:*

G.2.1 El diseño debe permitir su adecuado uso impidiendo que se vierta en ellas objetos impropios por su volumen (bolas de basura, cajas, etc.) y su contenido no debe ser inferior a 50 litros.

G.2.2.- Deberá estar provista del accesorio adecuado para el apagado de cigarrillos antes de su vertido al interior de la papelera, con objeto de evitar quemaduras y deterioros en esta operación.

G.2.3. Igualmente dispondrá un sistema práctico y cómodo de vaciado con una rápida retirada y colocación del depósito de residuos y evitando que obligue al operario a introducir las manos dentro para extraerlos o a la caída de los mismos al suelo durante la operación.

G.2.4. El adjudicatario queda obligado a suministrar al Servicio Municipal de Limpieza las llaves o elementos mecánicos necesarios para la operación de vaciado de las papeleras.

G.2.5. A efectos de su eficaz lavado deberán evitar aristas y rincones, procurando ser de bordes redondeados, materiales lisos y con accesibilidad del agua de limpieza a todas sus partes.

G.2.6. Con objeto de que los residuos no resulten visibles deberán disponer de cubierta protectora que asimismo impida la entrada de agua de lluvia, el calor solar y el volado de papeles por el viento, y deberán tenerse en cuenta en su diseño que la apertura accidental del mecanismo de vaciado no permita la caída de residuos al suelo.

G.2.7. También el diseño y color debe responder a las características urbanísticas y arquitectónicas del sector de ubicación, y de forma general han de presentar una estética moderna y agradable.

G.2.8.- Los colores, anagrama, numeración y otros elementos identificativos en las papeleras serán seleccionados entre los presentados, o determinados, por el Ayuntamiento.

Dada la importancia de los requisitos enunciados anteriormente se establece, la obligatoriedad de aportar al concurso una muestra de cada modelo de papelera ofertada para no excluir dicho modelo de papelera.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	6/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

Igualmente habrá de aportarse un muestrario con la gama de colores, y la identificación con un rótulo adherido que indique el tipo, marca y concursante.

H). Traslado de papeleras recibidas por entrega de urbanizaciones, la operación consistirá en realizar los cambios de las ubicaciones que estime necesaria el Ayuntamiento de las papeleras que se reciben de urbanizaciones y obras, para adaptarlas a los criterios municipales y a las normativas correspondientes.

I) Almacenamiento de las papeleras retiradas por estar estropeadas y entrega de éstas a un gestor autorizado para llevar a cabo su reciclado. Siendo la presentación del gestor autorizado un requisito indispensable para no excluir la oferta. A su vez, mensualmente deberá de entregar al Responsable Técnico Municipal del contrato documento fehaciente que acredite los kilogramos entregados al gestor autorizado seleccionado.

En la realización de todos los trabajos de instalación y mantenimiento se prestará una especial atención a la accesibilidad para todo el conjunto de papeleras, comprobando en todo momento la adaptación de la disposición de las papeleras a la normativa vigente y recomendaciones al respecto.

Por su parte, el Ayuntamiento contrae la obligación de aprobar la consignación económica necesaria para atender a los pagos de las ampliaciones, bien por el periodo de tiempo que concurra o para toda la anualidad en los siguientes ejercicios.

Destacar que las papeleras instaladas en la actualidad en los Paseos Marítimos y Avenidas, de los que su saneamiento y limpieza viaria son competencia de la Concejalía de Ciudad del Mar, de Playas, pasarán a ser las mismas responsabilidad de esa Concejalía, por lo que las empresas licitadoras del presente contrato, deberán de exponer qué servicios/medios se revertirá a esta Oficina Gestora una vez se adhieran las mismas al nuevo contrato de "Playas". Hasta que no se adjudique el nuevo contrato de playas, se harán las tareas de las mismas mediante este pliego.

4. Medios adscritos al servicio

El concursante propondrá todos los medios personales y materiales que considere necesarios para la correcta prestación de este servicio.

4.1 Personal

El contratista deberá subrogar al personal que se relaciona en el Anexo 5 del presente documento, y deberá de disponer de la reserva de personal suficiente para la ejecución de los servicios no aceptándose la falta del mismo como para retrasar o suspender los trabajos contratados.

Para las nuevas contrataciones necesarias para efectuar el servicio se atenderá a las cláusulas sociales que se erigen, entonces, en elemento de integración social de

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	7/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social para obtener un trabajo y por tanto un medio de vida y de desarrollo personal". Es decir, personas en situación de exclusión social o en grave riesgo de estarlo, que estén incluidas en alguno de los colectivos siguientes: personas con diversidad funcional física (salvo que la condición física de los trabajadores sea determinante para la adecuada realización del objeto del contrato), psíquica o sensorial o con enfermedades mentales que tengan posibilidades de inserción laboral; personas destinatarias de la renta mínima de inserción; personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, porque no cumplen los requisitos establecidos en la normativa de aplicación; personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que se hallen, a juicio de los servicios sociales competentes, en situación de riesgo de exclusión; jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 provenientes de instituciones de protección de menores; personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se hallen en proceso de rehabilitación y reinserción social; internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a una ocupación, personas en libertad condicional y personas ex-reclusas; parados de larga duración mayores de 45 años. La pertenencia a estos colectivos deberá acreditarse documentalmente ante la oficina gestora del contrato.

Se tendrán en cuenta las condiciones aptas para estas nuevas contrataciones, y que no entrañen un peligro para el propio trabajador, ni para los ciudadanos.

El personal a subrogar y el nuevo se regirán por el "XVIII Convenio colectivo general de la industria química" que se encuentra en vigor y los sucesivos que pudieran existir.

Cada mes de enero durante la vigencia del contrato, el contratista deberá de remitir un documento, declaración jurada, dónde se especifique el requisito anterior, constatando mediante el mismo su compromiso u obligación de la adopción de estas medidas de inserción laboral y cuestiones sociales antes mencionadas, durante el transcurso del contrato se concretarán los datos a aportar.

4.1.1 Cambios de personal

El adjudicatario deberá notificar los nombres y categorías de los trabajadores que hayan de cubrir plantilla para el desempeño de las misiones a que se refiere el presente Pliego, así como las variaciones que se produzcan en el mismo. Incluidas las suplencias por vacaciones y bajas.

4.1.2 Uniformidad e identificación

El contratista dotará de tarjeta de identificación, uniformes y prendas de protección individual al personal empleado, todo ello cumpliendo con el Convenio Colectivo afecto (XVIII Convenio colectivo general de la industria química) la normativa en vigor de prevención de riesgos laborales, y demás que le afecta.

Tanto el modelo de tarjeta de identificación como del uniforme se ajustarán a lo establecido por el Ayuntamiento en cada momento. El adjudicatario será responsable de

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	8/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

la falta de aseo en el mismo, carecer de algún trabajador o de su mal estado de conservación.

4.2 Vehículos y maquinaria

Tanto los vehículos como la maquinaria adscritos al servicio serán de uso exclusivo para la ejecución de las labores que dimanen del presente Pliego.

El Adjudicatario de la contrata ofertará los medios necesarios para el desarrollo de todos los trabajos contemplados en el presente Pliego de Condiciones Técnicas. La maquinaria y vehículos mínimos exigidos para poder valorar y no excluir la oferta son:

- Tres (3) furgones lavapapeleras de nueva adquisición (Máquina lavapapeleras situada en el interior de un furgón (lavado mecánico), con manguera de chorro a presión (lavado en calle). Deberá de contar cada uno de ellos con los medios necesarios para la comunicación en línea, tanto con la propia empresa adjudicataria y con el servicio Municipal de Limpieza, como con las herramientas y útiles necesarios para realizar tanto el mantenimiento preventivo como correctivo, así como, la sustitución de aquellas inservibles. Dispondrá de reserva como mínimo de dos (2) vehículos lavapapeleras que no superen los 100.000 km cada uno.

- Un (1) furgón de mantenimiento de nueva adquisición, con todas las herramientas y útiles necesarios para realizar tanto el mantenimiento preventivo como correctivo, así como la sustitución de aquellas inservibles y la instalación de las nuevas. Deberá de ofertar como mínimo un (1) furgón de mantenimiento, que puede ser usado pero no con más de 150.000 km.

- Un (1) vehículo ligero destinado a las labores de supervisión e inspección para el encargado de este servicio, pudiendo tener éste como máximo 50.000 km.

El Adjudicatario deberá suministrar a sus equipos humanos, cuántos elementos de maquinaria, útiles de trabajo, y demás medios auxiliares figuren en su oferta y adecuados al tipo de trabajo a ejecutar, y aquellos otros que le sean encargados o solicitados por el Servicio Municipal de Limpieza.

El Adjudicatario será el único responsable del estado de conservación de los vehículos, de la maquinaria y del material manejado en el servicio, así como de cuántos elementos sean empleados en el mismo. Asimismo, será responsable del uso de materiales y equipos de protección individual y/o colectiva, adecuados para llevar a cabo la prestación del servicio y que así lo requieran (mascarillas, mandiles, guantes, etc...) conforme a la legalidad vigente.

El Adjudicatario dispondrá de las instalaciones y elementos necesarios convenientes para la realización correcta de los servicios comprendidos en el contrato, debiendo estar todos los elementos siempre en debidas condiciones de conservación y funcionamiento.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	9/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

El Responsable Técnico Municipal del presente contrato, en cualquier momento, podrá ordenar aquellas acciones oportunas que permitan verificar el exacto cumplimiento de lo especificado en este pliego, y solicitará la implantación de los equipos que considere para acometer cualquier necesidad.

La totalidad de los vehículos, maquinaria, y elementos auxiliares necesarios para el cumplimiento del objeto del presente contrato, reflejado éste en el Artículo 1, revertirán al Ayuntamiento una vez finalizado el contrato. Durante el contrato, éstos serán de uso exclusivo para la prestación de este contrato dentro del Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria.

La totalidad de los vehículos, maquinaria y demás medios auxiliares deberán de tener en vigor toda la documentación vigente exigible para su puesta en marcha, y no tener coste adicional de ningún tipo.

En el caso de existir prórroga, durante el transcurso de ésta el Adjudicatario estará obligado a aportar el mismo número de recursos materiales, técnicos y humanos adscritos al contrato original.

La maquinaria y los medios de transporte afectos a la realización del servicio con carácter permanente y durante toda la jornada laboral, deberán llevar los logotipos y colores que en su momento determine el Servicio Municipal de Limpieza.

Los licitadores adjuntarán a sus ofertas, documentación detallada de la maquinaria, medios auxiliares y equipos propuestos, y una memoria justificativa incluyendo las prestaciones de los mismos.

Los vehículos y maquinaria deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Irán pintados con los colores y anagramas que por parte del Excmo. Ayuntamiento se indique en su momento, debiendo presentar un buen aspecto exterior durante el tiempo que presten servicio.

- Estarán equipados con faros de destello color ámbar además de los elementos auxiliares de señalización (señales móviles de tráfico, extintor, botiquín, etc.) así como todo lo prescrito por el Código de Circulación y normas legales al efecto.

- Pasar con la periodicidad exigida por la Ley de Inspección Técnica de Vehículos (I.T.V) pudiendo además dicha inspección ser realizada en cualquier otro momento a petición del Excmo. Ayuntamiento.

- Los vehículos lavapapeleras estarán provistos del alojamiento adecuado, máquina de lavado y equipos auxiliares para la limpieza interior y exterior de las papeleras con la eficacia necesaria para la práctica de la operación. El vertido de residuos y líquidos se realizará respetando las ordenanzas municipales y resto de normativas aplicables.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	María Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	10/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

Asimismo, tanto la maquinaria como los vehículos empleados deberán estar dotados de sistemas de reducción de ruido, cumplir con la normativa vigente y estar debidamente homologados, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el contratista en su oferta y siempre que le sea solicitado.

4.2 Dependencias

El Ayuntamiento requiere que el adjudicatario disponga en este Término Municipal, de un local o establecimiento cerrado y techado adecuado para guardar los vehículos, maquinaria y materiales empleados en el presente contrato. Dichas dependencias deberán cumplir con los requisitos establecidos por la normativa vigente.

Asimismo, deberá disponer de las instalaciones, mobiliario y servicios higiénicos precisos en los vestuarios para el personal (con un mínimo de superficie útil de 16 m²), así como de locales para la administración (con un mínimo de superficie útil de 30 m²), control y comunicaciones (con un mínimo de superficie útil de 5 m²), aparcamiento y almacenamiento (cerrado y techado, con una superficie útil como mínimo de 600 m²). Estando todas éstas ubicadas en un mismo recinto en el Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, siendo esto de obligado cumplimiento.

Deberá acreditar la disponibilidad de dicha instalación, especificando si es en régimen de propiedad, arrendamiento provisional definitivo, etc., especialmente si su ubicación es zona industrial u otra.

5. Prestación del servicio

5.1 Planificación de los trabajos

Mensualmente, o con la periodicidad requerida en cada momento por el Ayuntamiento, el contratista elaborará y entregará el Plan de Trabajo concreto para el siguiente periodo de tiempo. Siguiendo las indicaciones de la Oficina Gestora, deberá especificarse claramente los trabajos a realizar en dicho período, el horario en el que se realizarán y los medios empleados. El Servicio Municipal de Limpieza se reserva la facultad de variar o modificar la programación de tareas si así lo estimara conveniente previa justificación.

El Servicio Municipal de Limpieza comunicará al adjudicatario las variaciones en los niveles de limpieza establecidos para cada papelera, de modo que sean tenidos en cuenta en la elaboración del plan de trabajo del mes siguiente.

En las zonas del municipio afectadas por la celebración de fiestas en las vías públicas, como Carnaval, Fiestas de Mayo, Semana Santa, Navidad, etc. el contratista deberá asumir la limpieza diaria de las papeleras situadas en las zonas afectadas, incluyendo fines de semana y días festivos e independientemente del nivel de limpieza asignado a dichas papeleras, así como aumento de frecuencia de limpieza en períodos estivales para aquellas situadas en los paseos y accesos a las playas pertenecientes al

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	11/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

T.M., hasta la entrada en vigor del nuevo contrato de "Playas", para lo que deberá prever los refuerzos de medios necesarios.

El Ayuntamiento indicará al adjudicatario, con suficiente antelación, el número de papeleras que deberá colocar con motivo de fiestas, exposiciones, actos multitudinarios, etc. del modelo ofertado para dicho fin, así como el número de días que deberán permanecer instaladas, de modo que puedan contemplarse dichas labores en la planificación efectuada por el responsable del servicio.

5.2 Ejecución del servicio

La empresa adjudicataria deberá elaborar diariamente un parte de trabajo, conforme a la planificación vigente, del personal, vehículos y medios que están trabajando con determinación de su situación y cometidos concretos, así como operaciones efectuadas y dirección exacta de cada una de ellas, con el fin de facilitar la realización de las comprobaciones oportunas, y que será complementado a día vencido con el parte de los trabajos realmente ejecutados destacando las causas de las divergencias en caso de darse.

El adjudicatario comunicará diariamente, antes de las nueve (9) horas el parte del día anterior junto con la planificación para el día en curso en caso de que exista discrepancia con el planning mensual entregado. Por cada incumplimiento del plazo establecido se deducirá en la certificación del mes en curso, el importe correspondiente a un día por los conceptos de lavado, mantenimiento y reposición.

La información será facilitada por el contratista en formato digital mediante conexión directa con MODEM a los Departamentos del Servicio Municipal afectados, o mediante procedimiento alternativo indicado por el Servicio Municipal de Limpieza. El contratista deberá disponer, a tal efecto, de los medios necesarios (ordenador, MODEM, línea telefónica, etc) para establecer la conexión, así como, asumir los costes de la configuración de los equipos.

Será de obligado cumplimiento que el material fungible de oficina sea ecológico, y en el caso de emplear papel, éste sea reciclado. Se solicitará a lo largo de la vigencia del contrato documentación que acredite el uso de estos materiales (facturas, etc.). Una vez entre en funcionamiento el presente contrato, se establecerá la frecuencia de entrega de dicho documento.

A su vez, deberán de presentar obligatoriamente para no excluir cada una de las ofertas presentadas, un Plan de Ahorro Energético y de Consumo de Recursos, que abarque todas aquellas medidas a tener en cuenta para ir disminuyendo y optimizando durante la vigencia del contrato, todo aquello que tanto el licitador como el propio Ayuntamiento consideren.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	12/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

5.3 Control y dirección de los trabajos

El Servicio Municipal de Limpieza se reserva el derecho de ejercitar la Dirección Facultativa de los servicios, así como solicitar información, efectuar inspecciones sobre cualquier tema que afecte al contrato, incluso en las instalaciones del contratista, el cual estará obligado a facilitar el acceso y mostrar cuanta documentación se le requiera, en el plazo indicado.

El adjudicatario estará obligado a desplazar siempre que se le indique, al Jefe del Servicio de la empresa al Departamento Municipal competente, para recibir las instrucciones pertinentes o las observaciones necesarias para la mejor prestación del servicio.

Las comunicaciones entre el contratista y el Servicio Municipal de Limpieza se realizarán preferentemente por medio del programa informático que facilitará al adjudicatario, siendo éste, requisito obligatorio, para no excluir la oferta.

Mediante dicho programa de transmisión de datos, se darán las órdenes para ser cumplidas de forma inmediata o, en su caso, en el plazo que oportunamente se fije. La empresa deberá comunicar mediante el mismo procedimiento la confirmación de la ejecución de los trabajos. El trabajo no se considerará ejecutado si no ha habido confirmación de ello por parte del Ayuntamiento.

Dentro del ámbito del presente Pliego, el contratista estará obligado a efectuar los controles o seguimientos indicados en cada momento por la dirección facultativa, y que obren en la oferta adjudicada, corriendo de su cuenta los gastos de formularios, impresos, etc. que originen dichas labores.

La empresa adjudicataria adoptará todas las medidas y procedimientos necesarios para que en la realización de los trabajos, la afección al descanso de los ciudadanos y a la circulación de personas y vehículos sea la mínima posible.

5.3.1 Responsable del Servicio

El adjudicatario pondrá al frente del personal una persona con la cualificación suficiente para dirigir, instruir y controlar al mismo, con capacidad para la toma de decisiones con respecto al contrato, teniendo en cuenta que, asume la plena responsabilidad de la ejecución de los trabajos contratados y la relación directa con los trabajadores y con el Ayuntamiento. Tendrá que estar localizable las veinticuatro (24) horas del día, todos los días del año, o en su defecto, un sustituto con igual capacidad de decisión.

5.4 Horario

El contratista propondrá el horario que en función de la organización de los trabajos prevista se considere más operativo; no obstante, éste podrá ser modificado por el Ayuntamiento en función de las necesidades para una mejor prestación.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	13/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

Cualquier cambio de horario propuesto por el adjudicatario deberá contar con la aprobación del Servicio Municipal de Limpieza.

5.5 Conexión de datos con las Dependencias Municipales

El adjudicatario dispondrá desde el inicio del contrato de ordenadores con equipo y línea de comunicaciones, configurados para ser capaz de conectar con las dependencias municipales del Servicio de Limpieza y recibir las notificaciones de incidencias mediante el programa de gestión on-line que facilitará al Servicio Municipal de Limpieza. Pudiendo ser también seleccionado el mismo por el Ayuntamiento. Los costes de los equipos, las comunicaciones y la configuración de los equipos correrán a cargo del Adjudicatario.

Asimismo, el contratista deberá contemplar los medios necesarios para facilitar que la información recogida por dichos sistemas esté disponible sin demoras, on-line, para su consulta y análisis por parte del Técnico Municipal responsable.

5.6 Actualización del Sistema de Información Geográfica propuesto

El Adjudicatario, antes de finalizar el primer semestre, a contar desde la fecha de inicio del contrato, deberá actualizar el inventario y la introducción, en el Sistema de información Geográfica (SIG) propuesto de toda la información relacionada con las papeleras incluidas en el mantenimiento. Siendo el SIG requisito indispensable para no excluir la oferta y poder ser valorada.

Mensualmente, desde el momento de la firma del contrato, la empresa adjudicataria deberá hacer entregas parciales del inventario realizado para su supervisión e inclusión, en caso de que se considere necesario, de todas aquellas modificaciones que se consideren necesarias.

La información a digitalizar y actualizar para cada tipo de elemento, así como las estructuras de las bases de datos serán propuestas por el Adjudicatario y aprobadas por el Servicio Municipal de Limpieza, que en cualquier momento podrá ordenar la inclusión de información adicional o modificación de las bases de datos con fines estadísticos o el objeto de mejorar la gestión optimizar de los servicios prestados.

Cualquier cambio en los inventarios y en los datos asociados deberá ser aprobado expresamente por el Servicio Municipal de Limpieza.

Asimismo, toda la documentación relativa al servicio, que genere o archive el Adjudicatario, será propiedad del Ayuntamiento. Por lo que deberá entregarse debidamente ordenada y clasificada anualmente y a la finalización del contrato.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	14/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

5.7 Coordinación con otros servicios.

El Adjudicatario estará obligado a procurarse de la información necesaria relativa a las redes de servicios (abastecimientos, alumbrado, semáforos, saneamiento, telecomunicaciones, etc.) que pudieran verse afectadas en el desarrollo de sus trabajos. Además deberá informar al servicio afectado y hacerse cargo de las reparaciones de daños en los casos en los que los produzca.

Asimismo, deberán avisar con la antelación suficiente a la Policía Local cuando la realización de los trabajos así lo requiera.

En Las Palmas de Gran Canaria, marzo de 2017

La Técnica Municipal

Mª Macarena Bosch Vila
Ingeniera Industrial

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	15/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

ANEXOS

Anexo 1.- Inventario de papeleras

Relación de los modelos y cantidad de éstas, instaladas en el Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, que estaban adheridas al contrato anterior:

Modelo Papelera	Nº de Unidades Instaladas
MILENIUM GRIS	1.541
MILENIUM BURDEOS	3.961
GOYA DOBLE	112
GOYA SENCILLA	122
ACERO	135
BORNE	200
BARCELONA	3
C/ LUÍS MOROTE	13
OTRAS	4
TOTAL:	6.091

Anexo 2.- Número mínimo de lavados y temporalidad a ofertar, según ubicaciones:

- **Dos (2) lavados cada semana (104 lavados al año cada papalera):** Calle Triana (57), *Paseo de Las Canteras (143),* Plaza Santa Ana (8), Parque de Doramas (61) y Parque Santa Catalina (41), Parque San Telmo (32), Avda. Mesa y López (98). Total: 440 papeleras instaladas.
- **Un (1) lavado cada semana (52 lavados al año cada papelera):** Avda. Pintor Felo Monzón (74), Avenida Marítima (94) y Santa Catalina (379). Total: 547 papeleras instaladas.
- **Un (1) lavado cada quince (15) días (26 lavados al año cada papelera):** Guanarteme (209) y Triana (170). Total: 379 instaladas.
- **Un (1) lavado cada mes (12 lavados al año cada papelera):** Isleta (386), Alcaravaneras (142), Ciudad Jardín (198), Arenales (408), Vegueta Histórico (188), Cornisa y Minilla Alta (57), Escaleritas (355), Schamann (142), y San Antonio (58), Rehoyas (147), Feria (163) y Siete Palmas (143). Total: 2.387 papeleras instaladas.
- **Un (1) lavado cada mes y medio (1,5) (8 lavados al año cada papelera):** Las Coloradas, El Sebadal, Miller Bajo y Alto, Los Tarahales y Sagrado Corazón, La Paterna, Lomo Apolinario, La Montañeta y San Francisco de Paula, Quilmas, El Fondillo y Las Canteras del Fondillo, Tafira Alta, EL Batán, San Roque, San José Artesano y Secadero, Zurbarán, La Calzada, Llanos de Mª Rivera, Siete Puertas y La Palma, Polígono San Cristóbal, San Juan, San José, Zárate, San Cristóbal, Casablanca, EL Lasso, Pedro

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	16/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

Hidalgo, Hoya La Plata, y Tres Palmas, Salto del Negro, Jinámar y Marzagán, Montequemado y Los Hoyos, Las Torres, Las Majadillas y Las Perreras, Almatriche, Cuesta Blanca y Hoya Andrea, El Zardo y Dragonales, Cuevas del Monte, San Lorenzo y El Román, El Pintor, La Milagrosa, Mazapez y La Cruz, Isla Perdida y San Gregorio, La Suerte y Piletas, Tamaraceite, Los Frailes, Las Galeras, Los Giles y Cuevas Blancas, Ladera Alta y Casa Ayala, Toscón Alto y bajo, San José del Álamo, Las Mesas y varios. Total: 2.338 papeleras instaladas.

NOTA: El número indicado entre paréntesis indica el número total de unidades instaladas, el resto de unidades hasta completar las 6.091 pertenecen a la frecuencia de un lavado cada mes y medio.

Anexo 3.- Inventario estimado a efectos de adjudicación

Las cantidades de papeleras indicadas en el Anexo 1 deberán ser empleadas por las empresas licitadoras para calcular el importe anual de sus ofertas, como se describe en el apartado correspondiente a los "Criterios de valoración de adjudicación" del presente Pliego de Cláusulas Administrativas.

Anexo 4.- Relación de personal a subrogar

SIGLAS	NIVEL	ANTIGÜEDAD	TIPO DE CONTRATO
HTJ	3	07/07/1987	100
OMF	4	20/06/1988	100
SVJ	2	01/09/2002	401
LFJ	3	16/02/2009	189
AHA	2	19/05/2014	401

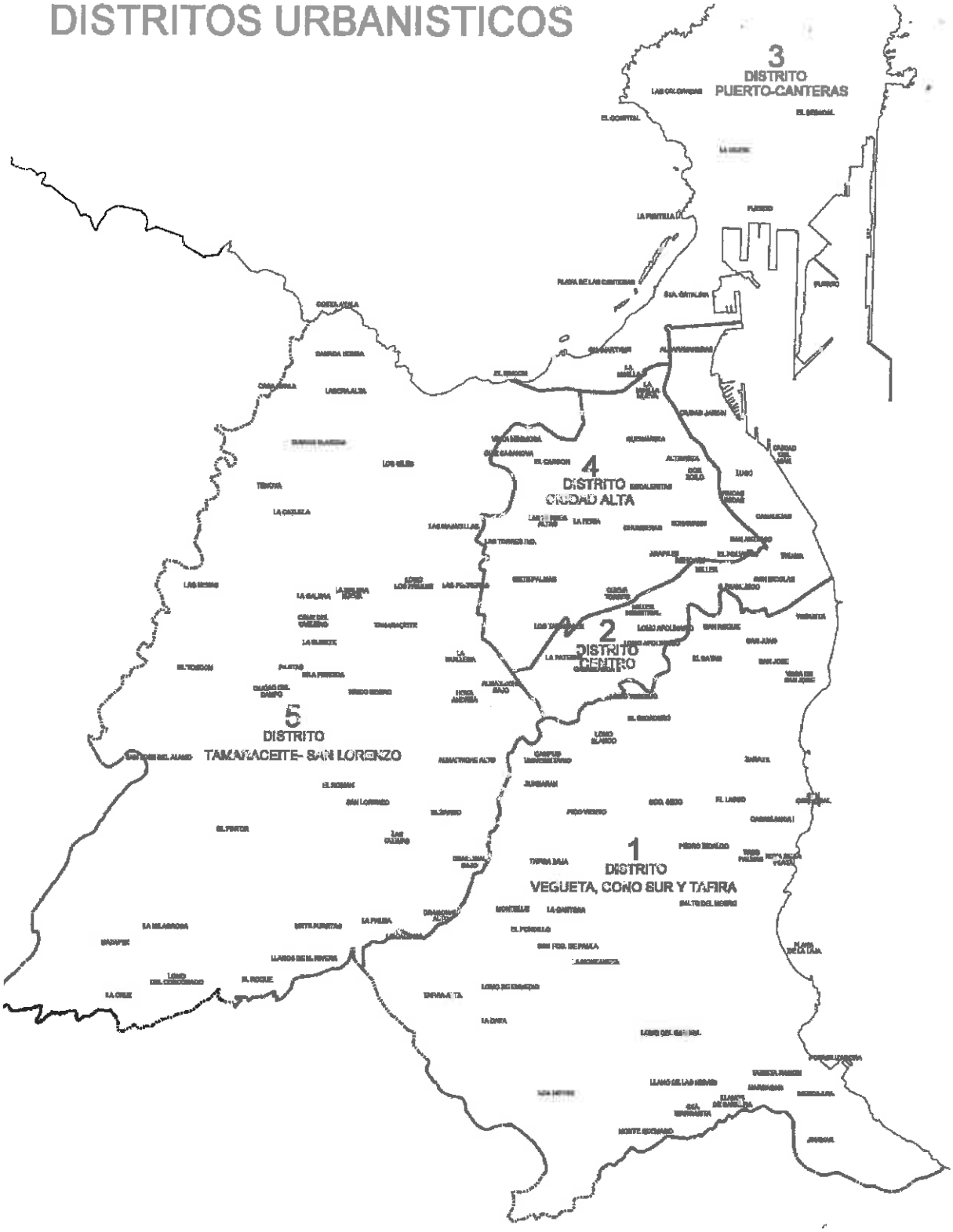
Anexo 5.- Distritos y Barrios del Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	17/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

DISTRITOS URBANISTICOS



Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	18/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

2. Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el Comité Paritario Sectorial.

3. Las empresas, a petición del trabajador o de los representantes de éstos, aportarán la documentación e informes necesarios para que éstos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle, para que el trabajador lleve a cabo la solicitud.

4. Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
Calendario previsto de ejecución.
Medios pedagógicos.
Criterios de selección de los participantes.
Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la comisión paritaria correspondiente con el fin de mediar sobre aquéllas.

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

c) Formación Dual:

La formación en alternancia con el empleo estará integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje o por los programas públicos de empleo-formación y su objetivo es permitir al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Artículo 85. *Comité Paritario Sectorial de Formación.*

Se constituirá un Comité Paritario Sectorial de Formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de FEIQUE, que tendrá por objeto participar en la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Serán funciones de este Comité Paritario todas las que la legislación laboral vigente reconozca a las Comisiones Paritarias Sectoriales, además de las siguientes:

a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector Químico y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y participar en la elaboración de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas del alumnado que sea recibido por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.

e) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con la información a los representantes de los trabajadores sobre las acciones formativas, y sus efectos en la contratación.

f) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

g) Impulsar un acuerdo con la Administración competente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas en las empresas.

h) Todas aquellas funciones que, en cumplimiento de lo acordado en el Convenio, le sean asignadas por la Comisión Mixta.

i) Elaborar, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, el mapa sectorial profesional y en su caso propuestas en relación con el catálogo de cualificaciones, así como contratos programa sectorial y subsectoriales.

j) Preparación, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, de módulos de formación sectorial.

k) Estudiar la adaptación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de las Cualificaciones a la Clasificación Profesional del Convenio.

l) Examinar, para la posible validación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, sectorialmente las cualificaciones profesionales a introducir o revisar en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Proponer la inclusión o exclusión en dicho catálogo de aquellas cualificaciones que se considere oportuno.

m) Estudiar procedimientos y medidas para facilitar el desarrollo de la formación en las empresas con menos de 100 trabajadores.

Artículo 86. *Comisión Paritaria de Formación.*

Como instrumento de seguimiento y participación de los representantes de los trabajadores, en los centros de trabajo que cuenten con 100 o más trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, y de la empresa. En todos los casos formarán parte de esta comisión los delegados sindicales, de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

Sus funciones serán:

– Analizar anualmente el desarrollo de las acciones formativas y proponer líneas de mejora, especificando la clase y duración de las acciones formativas a llevar a cabo, así como analizando los obstáculos e inconvenientes que en el pasado han dificultado las

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

mismas. En relación con lo antes dicho, se podrán acordar las medidas a desarrollar para asegurar la mejor eficacia e implementación de las acciones formativas.

– Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en el centro de trabajo, así como de las resoluciones adoptadas respecto de las mismas y, en su caso, de los motivos de desestimación.

– Ser informado de los alumnos en formación dual que realicen prácticas en el centro de trabajo, así como de los tutores adjudicados.

– Ser informado de los alumnos de formación profesional que realizan prácticas en el centro de trabajo, así como de la realización de otras prácticas no laborales realizadas en virtud de convenios de colaboración suscritos con Universidades u otras Instituciones.

En el caso de aquellas empresas que teniendo más de un centro de trabajo, y la suma de la plantilla de los mismos alcancen 100 o más trabajadores, estas deberán informar de las acciones formativas llevadas a cabo, si fueran requeridas para ello, a las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal del presente Convenio Colectivo.

Artículo 87. *Plan de Formación en la empresa.*

Todos aquellos centros de trabajo que cuenten con 250 o más personas en plantilla vendrán obligadas a poner en marcha un Plan de Formación que estando directamente relacionado con las actividades productivas de la misma, facilite el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y contribuya a la mejora de la productividad. Con este objetivo, el Plan de Formación impulsará programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación de los colectivos de trabajadores/as que más la precisan, igualmente incluirá procedimientos y garantías específicas para que la participación de la mujer en las acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas.

La elaboración del mencionado Plan de Formación se realizará de conformidad con los siguientes elementos:

– En el cuarto trimestre de cada año, la empresa elaborará, y dará cuenta a la Comisión Paritaria de Formación, un diagnóstico de necesidades de formación el cual deberá estar vinculado a las necesidades productivas de la empresa, a sus posibles carencias o insuficiencia en los conocimientos y competencias profesionales de su personal o a los cambios operados en sus procesos de trabajo o en la cartera de productos.

– Las recomendaciones de este diagnóstico, servirán de base para la elaboración conjunta por parte de la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa del Plan Anual de Formación. En todo caso, ante la ausencia de acuerdo, la dirección de la empresa elaborará el Plan Anual de Formación que, no obstante su ejecutividad, será sometido a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los artículos 98 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

– El Plan contendrá, junto a la información mínima que se detalla en el artículo 84 b), 4, los siguientes elementos: modalidades de impartición (presencial, distancia, teleformación, mixta), duración especificando en cada acción si se desarrolla, o no, dentro de la jornada laboral.

– Los representantes de los trabajadores tendrá la capacidad de proponer, de manera razonada a la Dirección, programas y/o acciones concretas de formación. En el supuesto de que la Dirección no considere la inclusión de estas acciones deberá también justificar su negativa de manera razonada.

Las empresas que teniendo más de un centro de trabajo y la suma de los trabajadores de los mismos alcancen 250 o más trabajadores, siempre y cuando además al menos tres de dichos centros superen los 50 trabajadores, se verán afectadas por lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo. No obstante, en estos casos la elaboración del Plan de Formación corresponderá a la empresa si bien ésta última, previa petición de las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal, informarán a las

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

mismas por escrito acerca tanto del diagnóstico de formación como del Plan de Formación elaborado. Las Federaciones Sindicales podrán emitir informe haciendo constar sus opiniones y sugerencias, así como podrán proponer acciones formativas en los términos previstos en el párrafo anterior.

Artículo 88. *Formación de trabajadores con contrato de duración determinada.*

En aplicación de lo establecido en el art. 15.7, segundo apartado, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a trabajadores con contratos de duración determinada, se concretará la participación de éstos en los planes de formación profesional de la empresa a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales. Para dar sentido a esta formación, en la elaboración de sus contenidos se tendrán en cuenta las previsiones de actividad y plantilla, así como la composición de ésta en las diversas modalidades contractuales.

Artículo 89. *Permisos Individuales de Formación.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y personal a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador y a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Por parte de las empresas se pondrán todos los medios para que los trabajadores que lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual. Específicamente pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran un modelo de solicitud.

Asimismo de conformidad con el artículo 12.3 del RD 395/2007, del 23 de marzo, se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes formales o informales.

CAPÍTULO XV

Comisión Mixta

Artículo 90. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 91. *Composición.*

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por ocho personas en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por ocho representantes de la organización empresarial firmante, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos personas que realicen labores de secretaría.

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Será domicilio oficial de la Comisión Mixta, para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de los de las organizaciones sindicales o empresarial que la integran, es decir:

FEIQUE: C/ Hermosilla, n.º 31, 1.º ext. dcha., Madrid 28001.
CC.OO de Industria: C/ Ramírez de Arellano, n.º 19, Madrid 28043.
FITAG-UGT: Avda. de América, n.º 25, 2.ª planta, Madrid 28002.

Artículo 92. *Estructura.*

La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía, así como en aquellos ámbitos territoriales donde exista suficiente estructura sindical y empresarial para desarrollar las funciones de mediación y aplicación en dichos ámbitos.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central.

Artículo 93. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación FITAG-UGT, CC.OO de Industria o FEIQUE.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de FEIQUE, CC.OO de Industria y FITAG-UGT se constituirán las comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Artículo 94. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniéndose en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:

1.1 Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Mixta reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

1.2 La Resolución de la Comisión Mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Mixta, o la delegación por ésta nombrada, realice in situ. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Mixta notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

1.3 Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de conformidad con los procedimientos regulados en los artículos 98 y siguientes del mismo.

En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo, debiéndose constituir en este caso la Comisión Mixta en Comisión Negociadora.

6. Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán los establecidos de forma específica en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA. Ambas partes se comprometen a no designar como mediadores a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión Mixta o Negociadora del presente Convenio Colectivo.

8. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente:

8.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad de los diversos subsectores de la Industria Química, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.

8.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y FEIQUE con periodicidad anual.

8.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

8.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.

8.5 Examen y seguimiento de los Reglamentos y Directivas europeas que incidan en el desarrollo industrial de las empresas y sectores de la Industria Química.

9. Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria Química.

10. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta correspondiente incluiría en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

11. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en la Industria Química de acuerdo con el procedimiento previsto en el ASAC.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

12. Constituir un Registro de Delegados de Medio Ambiente a efectos de registrar las Actas de nombramiento de éstos últimos que le sean notificadas al amparo de lo previsto en el artículo 68 del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento a estos efectos.

CAPÍTULO XVI

Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 95. *Ámbito.*

El presente Acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio General de la Industria Química.

Artículo 96. *Conflictos sometidos a este procedimiento.*

1. El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria Química.
2. Quedan al margen del presente Acuerdo:

– Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
– Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 97. *Conflictos Colectivos.*

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 98. *Órganos de Mediación, Arbitraje y Procedimientos.*

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta central, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

a) Mediación: Se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.
b) Arbitraje: Se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de Convenio Colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar éste de acuerdo con la ley.

Los arbitrajes podrán ser instados por ambas partes de mutuo acuerdo o a instancias de una sola de las partes en conflicto en los supuestos tasados en el presente Convenio Colectivo en los artículos 99 y 100 siguientes.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 99. *Conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo en la empresa.*

a) Mediación: En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo el procedimiento será voluntario.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del Convenio revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio, tales como los contemplados en los artículos 28.5 y 35 del presente Convenio Colectivo.

En ambos casos anteriores (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión Mixta central o descentralizada tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta Central o descentralizada se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La Comisión Mixta descentralizada del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir ésta, la Comisión Mixta central, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Mixta central o descentralizada que procede su actuación mediadora ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASAC y en su Reglamento de desarrollo. En aquellos ámbitos territoriales donde se hubiese constituido una Comisión Mixta descentralizada, la Comisión de Mediación podrá también integrarse o delegar sus funciones en el organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente siempre que su normativa regulatoria lo permite y en cuyo caso actuarán de conformidad a ésta última. Esta decisión deberá contar con la conformidad de la Comisión Mixta central.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 4.2.c) del ASAC, el cual se tiene aquí por reproducido.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Artículo 100. *Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo.*

a) Mediación: En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, central o descentralizada, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado a nivel de empresa y el Convenio sectorial. Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el Convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones sí resueltas por el Convenio Colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de éste, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo 99 anterior.

Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de éstos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del Convenio Colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación.

Artículo 101. *Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASAC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no reguladas en el Convenio Colectivo o en los pactos de aplicación del mismo.*

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

Artículo 102. *Costes de las mediaciones y arbitrajes.*

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán sometidos a las norma del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

Artículo 103. *Comité Paritario.*

A los efectos de lo establecido en este Capítulo, la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresarios.

e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

CAPÍTULO XVII

Igualdad de oportunidades

Artículo 104. *Igualdad de trato y oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de la industria química como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 110 del presente Convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 105. *Planes de igualdad.*

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuanta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 106. *Concepto de los planes de igualdad.*

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 107. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Organigrama de la Dirección de la Empresa.

b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

d) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

e) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

f) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

g) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

h) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

i) Excedencias último año y los motivos.

j) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

k) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

l) Número de denuncias (excepto las anónimas) producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 108. *Objetivos de los Planes de Igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 18 del presente Convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del presente Convenio Colectivo.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los

cve: BOE-A-2015-8304
Verificable en http://www.boe.es

posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo u otras conductas discriminatorias. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 111 del presente Convenio Colectivo.

l) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.

m) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.

Artículo 109. *Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.*

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en los artículos 99 y siguientes del presente Convenio.

Una vez acordado el Plan se dará traslado de una copia firmada a la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno. Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de los trabajadores establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 110. *Distintivo «igualdad en la empresa».*

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a los representantes de los trabajadores copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que estos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud.

De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

Los representantes de los trabajadores serán informados por la empresa respecto a la resolución administrativa que resuelva la solicitud así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

Artículo 111. *La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo XVII del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias:

– Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

– Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

– Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

– Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

– En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas de la industria Química.

– El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector químico.

Artículo 112. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.*

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el *«Respeto a las Personas»* cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de *«Respeto a la Legalidad»* y *«Respeto a los Derechos Humanos»* que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.
4. Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento Previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento Formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas Cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

i) Cierre del Expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Disposición adicional primera. *Sustitución de la Ordenanza Laboral.*

El Convenio Colectivo General de la Industria Química sustituyó en su día la Ordenanza Laboral del Sector Químico, derogada por Orden Ministerial del 17/II/88, y a todos los efectos, constituye la Normativa Convencional aplicable a las Relaciones Laborales en este Sector.

Disposición adicional segunda. *Garantía retroactiva de los incrementos del Convenio.*

Los incrementos pactados en el año 2015 en base a lo dispuesto en el artículo 33.II lo serían con efectos retroactivos a 1 de Enero de dicho año, con todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo y para todo el periodo en que, durante el año, hayan estado en activo en la empresa, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral. Tendrán por tanto derecho a estos incrementos retroactivos aquellos trabajadores que hubiesen causado baja en la empresa con anterioridad a su aplicación.

Igual regla regirá en los años 2016 y 2017, entendiendo que los efectos retroactivos de los incrementos pactados para dichos años lo son a 1 de enero de cada uno de ellos.

Disposición adicional tercera. *Balance de Aplicación del Convenio.*

En el primer trimestre del segundo año de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta Central realizará un balance de la aplicación del Convenio General a través de una encuesta que deberá elaborar la misma y que será remitida a todas las empresas afectadas así como a los representantes de los trabajadores en las mismas.

En esta encuesta se incluirá un apartado para el estudio de la estructura salarial relativo a los valores promedio y más frecuentes de cada uno de los conceptos indicados en las notas del artículo 33, diferenciando las cuantías fijas de las variables y en éstas últimas su carácter consolidable o no.

Disposición adicional cuarta. *Aplicación del Convenio.*

Una vez vigente el XVIII Convenio General de la Industria Química se hace necesario la aplicación del mismo a nivel de empresa. En el texto del Convenio y en cada uno de sus artículos se señala la intervención que deben llevar a cabo los representantes de los trabajadores para dar cumplimiento al mismo.

Por otra parte, dada la densidad del texto convencional y a los solos efectos de facilitar a los afectados la correcta aplicación del Convenio, los firmantes creen conveniente recordar esquemáticamente en esta cláusula los aspectos de este Convenio que requieren

cve: BOE-A-2015-8304
Verificable en http://www.boe.es

intervención de los representantes de los trabajadores, estando en cuanto a dichas intervenciones y sus modalidades a lo previsto específicamente en cada uno de los artículos del mismo.

I. Con periodicidad anual.

a) Con carácter prioritario en el tiempo.

- Estructura Salarial. . . . . art. 29
- MSB y distribución de la misma. . . . . art. 33
- Aplicación de incrementos salariales de cada año.. . . . . art. 33
- Ordenación de la jornada. . . . . art. 42
- Calendario laboral. . . . . art. 46
- Clasificación Profesional. . . . . arts. 21-24
- Retribuciones variables. . . . . art. 34

b)

- Plantillas, producciones y modalidades de contratación. . . . . art. 15
- Subcontratación de actividades. . . . . art. 16-76.5
- Análisis de horas extraordinarias. . . . . arts. 13.9-43
- Plan anual de prevención. . . . . art. 66
- Información y seguimiento de la situación económica e industrial en la empresa. . . . . art. 77

II. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto.

- Organización del trabajo. . . . . art. 7
- Implantación de un nuevo sistema de rendimientos. . . . . art. 9
- Introducción nuevas tecnologías. . . . . art. 10
- Teletrabajo. . . . . art. 10 bis
- Pruebas de ingreso. . . . . art. 11
- Empresas de trabajo temporal. . . . . art. 17
- Sistema de valoración en los concursos-oposición y su aplicación concreta. . . . . art. 19
- Amortización de vacantes. . . . . art. 15
- Modificaciones en los sistemas de incentivos. . . . . art. 9
- Seguimiento mensual de horas extras realizadas y su sistema de compensación. . . . . art. 43
- Prolongaciones de jornada. . . . . art. 43
- Trabajo en fines de semana. . . . . art. 45
- Notificación sanciones. . . . . art. 62
- Información económica trimestral y demás información laboral señalada en el artículo 64 del ET y artículo 74 del Convenio.
- Seguridad y salud en empresas auxiliares, contratas y subcontratas. . . . . art. 66.5
- Formación. . . . . Cap. XIII

Disposición adicional quinta. *Clasificación Profesional, promoción y formación.*

Con el fin de alcanzar una adecuada articulación entre clasificación profesional, promoción profesional y formación, como elemento clave tanto de la competitividad empresarial en el sector de la industria química como de las expectativas de carrera profesional de los trabajadores, se acuerda la creación de un grupo de trabajo que aborde el análisis de esta cuestión durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Este grupo de trabajo estará integrado por un total de **seis** miembros designados de forma paritaria por ambas representaciones empresarial y sindical de la Comisión Negociadora.

Disposición adicional sexta. *Empleo.*

Las partes firmantes se comprometen a analizar y estudiar anualmente, el comportamiento del empleo en el conjunto del Sector, utilizando a estos efectos los medios de información y seguimiento habituales.

Disposición adicional séptima. *Interlocución Social en el ámbito Europeo.*

Las organizaciones sindicales y empresarial firmantes de este Convenio Colectivo consideran que el proceso de internacionalización de las estructuras productivas y comerciales exige reforzar la unidad europea. A tal fin, a través las respectivas estructuras supranacionales en las que participan, asumen el compromiso de reforzar la interlocución social en el ámbito europeo.

Disposición adicional octava. *Observatorio Industrial del Sector Químico.*

Las organizaciones sindicales y empresarial firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a mantener las reuniones que resulten necesarias en orden a activar el Observatorio Industrial del Sector Químico.

Disposición adicional novena. *Lenguaje no sexista.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades abordará un estudio para adaptar su texto a un lenguaje no sexista. De alcanzarse acuerdo, esté sería incorporado al texto del próximo Convenio Colectivo.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Industria Química, así como a no propiciar el mantenimiento de los Convenios Colectivos sectoriales regionales y provinciales que existen en la actualidad.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO I

Modelo a rellenar para consultas de clasificación profesional a la Comisión Mixta del Convenio General de la Industria Química

LOCALIZACIÓN FUNCIONAL

Titular del puesto de trabajo .....
Empresa ..... N.º trabajadores afectados .....
Departamento ..... Sección .....
Denominación del puesto .....
Superior consultado (cargo) .....

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA

Ciudad ..... Domicilio .....
.....
Centro de Trabajo ..... N.º Trabajadores .....

Clasificación Profesional propuesta por la Empresa:
Grupo _____
Clasificación Profesional propuesta por los Representantes de los Trabajadores o por los trabajadores afectados:
Grupo _____

Fecha: .....

EL INTERESADO LA EMPRESA

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	HOJA 2

PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO (para mayor claridad, trazar una línea horizontal separando cada tarea de la siguiente)

1.- TAREAS DIARIAS

.....
.....
.....
.....
.....

2.- TAREAS PERIÓDICAS U OCASIONALES (indicando periodicidad media)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN	HOJA 3

FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Estudios Primarios. Conocimientos adquiridos en la práctica 1		No precisa idiomas 1	Hasta 1 mes 1
EGB. Graduado Escolar. Bachiller Elemental. Oficialía Industrial 2		Conocimiento s de un idioma extranjero 2	Hasta 3 meses 2
Bachiller Superior. BUP o COU. 3	Formación Profesional 2º grado. Maestría Industrial, o bien, igual que en el anterior, más cursos de formación administrativa, comercial, etc. Formación o Carreras Profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa	Dominio de un idioma extranjero 3	Hasta 9 meses 3
Primer ciclo universitario o bien T. Graduado Medio más cursos de cierta complejidad Técnica o Social 4		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro 4	Hasta 18 meses 4
Titulado superior, o bien Primer ciclo Universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior 5		Dominio de dos idiomas extranjeros 5	Hasta 3 años 5
Titulado superior, más cursos de Postgraduado 6			Más de 3 años 6

*** SEÑALE CON UNA (X), EN CADA CONCEPTO, EL NIVEL NECESARIO PARA EL PUESTO**

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

INICIATIVA / AUTONOMÍA	HOJA 4

AUTONOMÍA

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

.....
.....
.....
.....

b) ¿En qué ocasiones decide según normas fijas?

.....
.....
.....
.....

c) ¿En qué ocasiones consulta a su Jefe?

.....
.....
.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

DIFICULTADES	HOJA 5

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

.....

.....

.....

.....

.....

.....

HABILIDADES ESPECIALES

.....

.....

.....

.....

.....

CONDICIONES AMBIENTALES

.....

.....

.....

.....

.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

RESPONSABILIDAD	HOJA 6

RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella).

.....
.....
.....
.....
.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

MANDO	HOJA 7

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente.		
Denominación del puesto que ocupa.		
Puestos o unidades subordinadas		
N.º de personas:	N.º de personas:	N.º de personas

Tareas que coordina:

.....

.....

.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO II

Modelo de recibo de salarios

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación del ..... de ..... al .....de ..... de 20.... Total días

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario Base/S.M.G.		
Plus Convenio		
Otros Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
....		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
....		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
....		
Otras percepciones no salariales		
....		
A. TOTAL DEVENGADO	.....	
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes		
Desempleo		
Formación Profesional		
Horas extraordinarias		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas		
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR	.....	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)	.....	

..... de .....de 20.....

Firma y sello de la empresa

RECIBÍ

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO		BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes Importe remuneración mensual	_____	_____		_____
Importe prorrata pagas extraordinarias	_____	_____		_____
	TOTAL			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP			
	Desempleo	_____		_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias	Formación Profesional			
	Fondo Garantía Salarial ...	_____		
4. Base sujeta a retención del IRPF				

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO III

Modelo a rellenar para consultas a la Comisión Mixta del Convenio General de la Industria Química

..... ,A ..... DE ..... DE .....

DATOS DE LA EMPRESA

EMPRESA:		
SUBSECTOR INDUSTRIAL:		
CENTRO DE TRABAJO:		
DOMICILIO		
CIUDAD:		
TELÉFONO:	**FAX:**	**Nº TRABAJADORES:**

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA CONSULTA

NOMBRE Y APELLIDOS:
ACTÚA EN CALIDAD DE(1)::

ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE LA CUAL SE PRESENTA LA CONSULTA:.....

SOLICITA

Que al amparo del Art.º 92.1 del XVIII Convenio General de la Industria Química, la Comisión Mixta(2).....interprete la siguiente consulta en atención a los siguientes términos:

Articulo/s a interpretar objeto de la consulta: .....

HECHOS

CONSULTA

---

(1) MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA/DELEGADO DE PERSONAL, DELEGADO SINDICAL, TRABAJADOR/A, DTOR RR.HH, JEFE DE PERSONAL, ETC.
(2) COMISIÓN MIXTA CENTRAL O DESCENTRALIZADA DEL ÁMBITO TERRITORIAL CORRESPONDIENTE

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO IV

Modelo a rellenar para solicitudes de mediación a la Comisión Mixta del Convenio General de la Industria Química

DON/DOÑA.....EN CALIDAD DE(1).....Y EN REPRESENTACIÓN DE(2).....Y CON DOMICILIO A EFECTOS DE CITACIONES Y NOTIFICACIONES EN CALLE..... .....CIUDAD:.....PROVINCIA....., ANTE ESTA COMISIÓN MIXTA COMPARECE Y DICE:

Que por medio del presente escrito y conforme a lo dispuesto en los artículos 98 y siguientes del XVIII Convenio General de la Industria Química, ante esta Comisión Mixta formula solicitud de MEDIACIÓN como trámite previo a lo que se indica en el último OTROSI del presente escrito, contra(3):.....

Nombre de la empresa..... Domicilio..... Ciudad..... Provincia ..... en base a los siguientes,

HECHOS:

OTROSI: Esta mediación es previa a(4):

La vía jurisdiccional { }
La convocatoria de huelga { }
Otras formas de abordar la solución del contencioso { }

Es por todo ello, que

A LA COMISIÓN MIXTA(5)..... SE SOLICITA

Que, admitiendo el presente escrito, se realice el trámite de mediación solicitado y se levante Acta en la que conste el acuerdo en el supuesto de alcanzarse, o la no avenencia con la propuesta de la Comisión de Mediación si la hiciere formalmente y desea dejar constancia de la misma, incorporando la posición de las partes si desean ponerla de manifiesto.

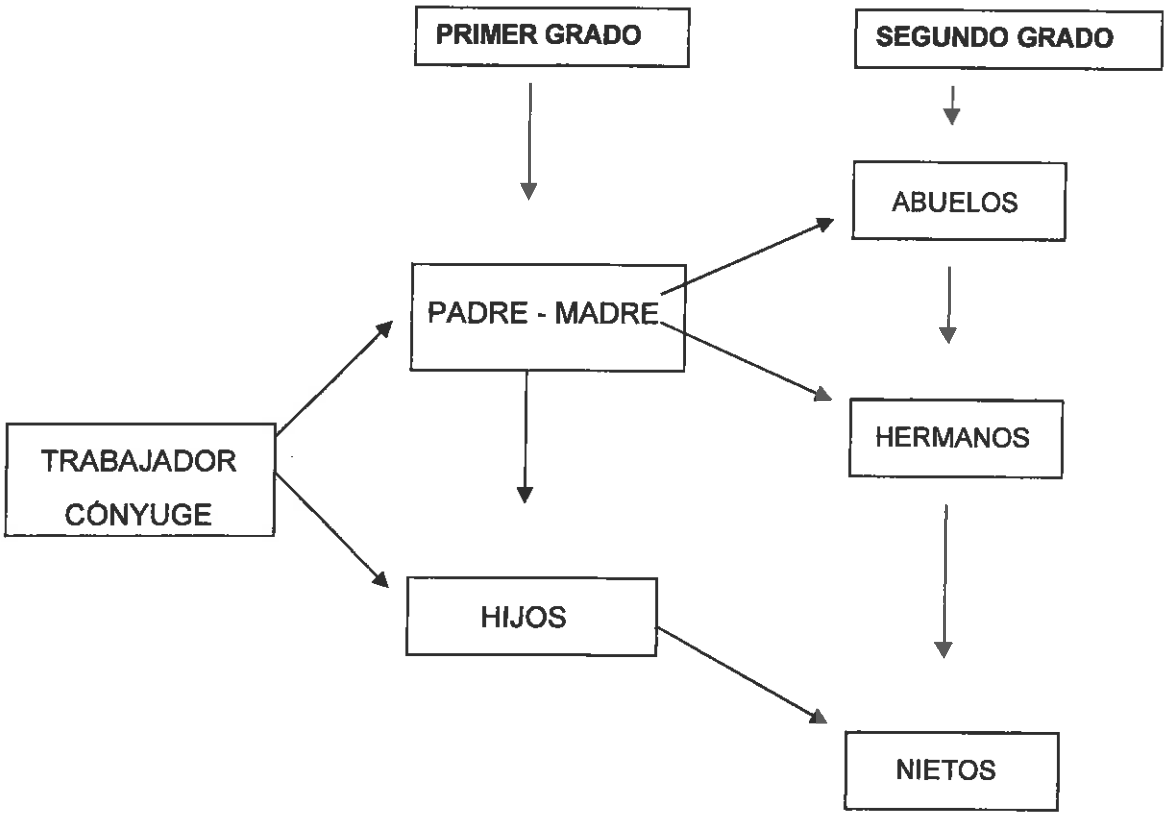
..... a .....de ..... de.....

(1) Cargo sindical o de representación unitaria, o representación empresarial que ostenta
(2) Comité de empresa/delegados de personal, sección sindical, Empresa
(3) Empresa, órgano u organización, contraparte contra la que se insta la mediación
(4) Señale con una **x** lo que proceda.
(5) Central o Descentralizada del ámbito territorial correspondiente

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO V

Grados de consanguinidad y afinidad



NOTA: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1559 *Resolución de 2 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la revisión salarial de los años 2015, 2016 y 2017 del Convenio colectivo de la industria química.*

Visto el texto de las revisiones salariales de los años 2015, 2016 y 2017 del Convenio colectivo de la industria química (código de convenio nº 99004235011981), que fue suscrito con fecha 19 de enero de 2017, de una parte por FEIQUE en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.–Industria y FITAG-UGT en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas revisiones salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la citada comisión.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de febrero 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVIII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA

En Madrid, siendo las 10:30 horas del día 19 de enero de 2017, se reúnen en los locales de FEIQUE, sitos en la calle Hermosilla, nº 31, de esta capital, los representantes de FEIQUE, Industria de CC.OO. y FITAG - UGT, al objeto de discutir el siguiente orden del día:

I. Revisión Salarial años 2015 y 2016.

Habiéndose constatado, según datos del Instituto Nacional de Estadística, que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 es inferior a la suma de los incrementos pactados en el XVIII Convenio General de la Industria Química para los referidos años, no procede efectuar revisión salarial alguna en el periodo indicado.

En consecuencia, se confirman las tablas de salarios mínimos garantizados de los artículos 32 y 44 del Convenio, las tablas de pluses del artículo 40, el plus de turnicidad del artículo 44.7 y los valores de dietas y kilometraje del artículo 28.4, establecidos todos ellos en el Acta de esta Comisión Negociadora de fecha 26 de enero de 2016, publicada en el BOE de fecha 16 de febrero de 2016, valores que se tienen aquí por reproducidos y que han servido de base para el cálculo del incremento salarial de 2017 que se recoge a continuación.

cve: BOE-A-2017-1559
Verificable en http://www.boe.es

II. Incremento salarial 2017.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33.II.b) del XVIII Convenio General de la Industria Química, procede un incremento salarial para 2017 del 1,7 por 100 sobre la Masa Salarial Bruta de 2016.

En consecuencia, se acuerda proceder al incremento salarial de 2017, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2017, aplicando un incremento del 1,7 por 100 sobre la Masa Salarial Bruta de 2016, depurada y homogeneizada, según el procedimiento establecido en el artículo 33 del vigente Convenio.

De conformidad con el mismo precepto del Convenio, del porcentaje de incremento a aplicar sobre la Masa Salarial Bruta del año 2016 (1,7%), se reservará un 0,34 %, destinado a los siguientes conceptos:

a) Nuevas antigüedades.
b) Complemento de puesto de trabajo.
c) Ajuste de abanicos salariales dentro del mismo grupo profesional y entre los distintos grupos profesionales.

Igual porcentaje de incremento del 1,7% se aplica sobre las tablas de Salarios Mínimos Garantizados de los artículos 32 y 44, pluses del artículo 40, plus de turnicidad del artículo 44.7 y dietas y kilometraje del artículo 28.4.

Y así, las tablas del año 2017, quedan como a continuación se expone:

Artículo 32. *Tabla de salarios mínimos garantizados anuales por grupos profesionales para 2017.*

	Euros/año
Grupo 1.	14.892,26
Grupo 2.	15.934,71
Grupo 3.	17.275,04
Grupo 4.	19.211,04
Grupo 5.	21.890,98
Grupo 6.	25.614,73
Grupo 7.	31.124,82
Grupo 8.	39.464,48

Artículo 40. *Pluses para 2017.*

Bases:

	Euros/día
Grupo 1.	25,92
Grupo 2.	27,78
Grupo 3.	30,09
Grupo 4.	33,46
Grupo 5.	38,12
Grupo 6.	44,65
Grupo 7.	54,25
Grupo 8.	68,78

cve: BOE-A-2017-1559
Verificable en http://www.boe.es

Plus mínimo nocturnidad:

	Euros noche completa
Nocturnidad	10,80

Artículo 44.7. *Plus de turnicidad*

	Euros día efectivo trabajado en régimen de turnos
Plus de Turnicidad	1,19

Artículo 44. *Tabla de salarios mínimos garantizados anuales para los trabajadores a turnos afectados por el articulo 44 para 2017.*

	Euros/año
Grupo 1.	18.347,27
Grupo 2.	19.389,72
Grupo 3.	20.730,03
Grupo 4.	22.666,02
Grupo 5.	25.346,65
Grupo 6.	29.069,71
Grupo 7.	34.579,84
Grupo 8.	42.919,50

Artículo 28.4 *Dietas para 2017.*

	Euros/día
Realizando una comida fuera.	20,03
Realizando dos comidas fuera	39,99
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio	119,56
Kilometraje por utilización de vehículo propio	0,363

Por último, se apodera indistintamente a D. Jorge Gómez Adán, Dña. Tamara González Ruiz y D. Daniel Macho de Quevedo Gómez para que realicen las gestiones oportunas para el registro de la presente Acta en la Dirección General de Empleo y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la correspondiente Acta que una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los Secretarios en el lugar y fecha arriba indicados.

Por FEIQUE Por Industria de CC.OO Por FITAG-UGT

cve: BOE-A-2017-1559
Verificable en http://www.boe.es