CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUARBE, S.A. Y SU PERSONAL EN LOS CENTROS SEÑALADOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN 2017 – 2022

PREÁMBULO

En Muriedas, a 14 de diciembre de 2017, reunidos de una parte la Dirección de la Empresa Aquarbe, S.A. y de otra los Representantes Legales de los Trabajadores de la misma, pertenecientes a la Central Sindical de UGT, como Organización Sindical que representa el 100% de los representantes electos surgidos de las elecciones sindicales en Cantabria, y por tanto con legitimidad suficiente para la negociación, deciden suscribir el presente Convenio al amparo de lo señalado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º ÁMBITO FUNCIONAL.

Las presentes normas regirán en la Empresa AQUARBE, S. A. (Aquarbe) según lo establecido en el ámbito personal y territorial, y en lo no expresamente previsto en las mismas regirá el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (Código de Convenio n.º 9914365), así como el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

ARTÍCULO 2º ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

Por este Convenio Colectivo, se regirá todo el personal al Servicio de la Empresa en los ayuntamientos de Astillero, Camargo, Corrales de Buelna, San Felices de Buelna, Santoña y Val de San Vicente.

ARTÍCULO 3º ÁMBITO TEMPORAL, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes, el convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2017 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre del 2022, por lo que su duración será de SEIS AÑOS. Este convenio se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia sin necesidad de manifestación expresa en ese sentido, comprometiéndose las partes legitimadas a iniciar la negociación del convenio colectivo que sustituya al presente.

Producida la denuncia de este convenio permanecerá ultractivo hasta que sea sustituido por uno nuevo.

CAPÍTULO II

JORNADA, HORARIO, TRABAJOS DE TURNO, VIGILANCIAS, DÍAS FESTIVOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 4 º JORNADA.

La jornada laboral que regirá para los distintos grupos de trabajo será de 1734 horas de trabajo efectivo para cada año de vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 5º HORARIO.

El horario que regirá, para los distintos grupos de personal, será el siguiente:

Para el personal técnico y administrativo: de 08:30 a 13:30 horas y de 15:00 a 18:00 horas, excepto de 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, durante los cuales se trabajará de 08:30 a 14:30 horas.

CVE-2018-1636

Para el personal obrero, excepto el que trabaje en régimen de "turno", de 08:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:00, excepto del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive durante los cuales se trabajará de 08:30 a 13:30 y de 15:00 a 17:30 horas.

No obstante, y tomando como referencia el horario contenido en el presente artículo, éste podrá ser modificado mediante acuerdo empresa/representación de los trabajadores en el momento de la confección del calendario anual.

ARTÍCULO 6º TRABAJOS A TURNO.

Son aquellos que requieren actividad durante las 24 horas del día y los 365 días al año, por lo que se establecen turnos de trabajo, variándose cada semana el turno a prestar por el personal, quien disfrutará del descanso semanal de una jornada variable, sin que tengan calificación de horas extraordinarias en domingos y en fiesta intersemanal.

ARTÍCULO 7º GUARDIAS.

Con el objeto de poder solucionar las eventualidades que pudieran presentarse en las poblaciones fuera de horario laboral, el personal de cada explotación, prestará semanalmente de viernes a viernes, de forma rotativa, el cometido de Guardia, el cual consiste en estar disponible y localizable, no pudiendo abandonar la población el día que se preste tal Servicio.

En el caso de las fiestas intersemanales, la cobertura de éstas se considerará como una guardia a todos los efectos, siempre que no se trate de lunes o viernes.

Por la realización de la vigilancia semanal la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 184,87 €/brutos para el año 2017. Este importe se incrementará según lo establecido en el artículo 16 del presente convenio para los siguientes años de vigencia.

Si el personal estando de vigilancia fuese requerido para la intervención, a partir de la tercera hora de trabajo efectivo, se le abonarán el resto de horas trabajadas (además del importe del concepto retributivo Guardia), como horas extraordinarias.

En caso que la avería fuera producida por un tercero, fuera del horario laboral, cobrará las horas extras correspondientes una vez que AQUARBE haya percibido el pago del coste total de la reparación. Para ello, el personal deberá aportar toda la documentación soporte para la emisión de la factura correspondiente.

Se incluye en el cometido de vigilancia la reparación de averías que por su importancia no pudieran ser postergadas hasta el primer día hábil inmediato.

Cuando por necesidades del servicio, hubiera de avisarse a personas que no estén sujetas al régimen de guardias, se le abonarán las horas extras correspondientes.

Una misma persona no realizará más de dos guardias consecutivas.

ARTÍCULO 8º DÍAS FESTIVOS.

Los festivos que regirán, para los años de vigencia del Convenio con carácter no recuperable, serán los establecidos en el calendario de fiestas de la Comunidad Autónoma más dos días locales, así como aquellos puentes pactados más la festividad del día de la Patrona que se celebrará el primer viernes del mes de junio. En el caso de que hubiera algún puente por las fiestas locales este se realizará en dicha población.

Asimismo y avisando con suficiente antelación cada trabajador dispondrá de un día de permiso retribuido.

ARTÍCULO 9º VACACIONES.

Para todo el personal afecto por el presente Convenio Colectivo, las vacaciones anuales serán de 22 días laborables de lunes a viernes.

CVE-2018-1636

Las vacaciones deberán disfrutarse ininterrumpidamente. No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, se podrá fragmentar las vacaciones en dos períodos, como máximo siempre que así lo aconsejen las necesidades del Servicio en cualquiera de sus facetas.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser interrumpido ni modificado por la empresa una vez comenzado, salvo por necesidades de trabajo no previstas y que puedan considerarse urgencias justificadas o situaciones de emergencia, en cuyo caso se le concederá una bonificación de un día por cada día trabajado de los tres primeros interrumpidos y un día más por cada semana o fracción.

La empresa se compromete a aprobar las vacaciones del personal con 2 meses de antelación como mínimo.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le corresponden, a tenor del tiempo trabajado.

Las vacaciones comenzaran a contar desde el primer día laborable no trabajado hasta el primer día de trabajo efectivo.

En caso de que por necesidad urgente las vacaciones fueran interrumpidas, le serán abonados al trabajador los gastos que pudieran ocasionarse previa justificación de los mismos.

CAPÍTULO III

FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 10º FORMACIÓN.

Se entiende que el objetivo de la misma es mejorar la formación del conjunto del personal.

Los planes de formación, serán elaborados por la Empresa, con el objetivo de mejorar la formación del conjunto del personal de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que puedan acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

En los casos en que la Formación, tenga lugar en la jornada ordinaria, será obligatoria para personal su asistencia a la misma.

En el caso en que la Formación, tenga lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria. En este supuesto se compensará con descanso el 50% del tiempo empleado en la misma. En ambos casos los gastos ocasionados por el desplazamiento y manutención del personal serán a cargo de la Empresa.

El personal tendrá derecho a:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación y, a la aceptación por parte de la Empresa, de las solicitudes de formación individual que el personal presente en forma y plazo, con reserva del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 11º CLASIFICACIÓN FUNCIONAL, GRUPOS PROFESIONALES, COBERTURA DE VACANTES Y ASCENSOS.

El personal afectado por el presente convenio, será clasificado en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el Convenio Colectivo

CVE-2018-1636

Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 12º RÉGIMEN ECONÓMICO.

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprenden todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

ARTÍCULO 13º NORMA GENERAL DE APLICACIÓN.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso, lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral y/o grupo profesional.

ARTÍCULO 14º TABLA DE RETRIBUCIONES.

1 La tabla de retribuciones es el desglose mensual por conceptos de nivel de retribución anual por grupo profesional y nivel salarial del mismo.

2 La tabla de retribuciones se compone de los conceptos retributivos siguientes: a) Salario base. b) Plus convenio, calculado sobre el salario base más antigüedad consolidada.

3 En el Anexo se detalla para cada categoría la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 15º NIVELES DE RETRIBUCIÓN ANUAL.

1 Nivel anual de retribución por grupo profesional: dicho nivel comprende en su cómputo anual, el salario base y el plus convenio.

2 Nivel anual de retribución individual: es el resultado de añadir al nivel anual de retribución, que por su categoría corresponde los complementos Ad Personam que el/la empleado/a tenga reconocido.

ARTÍCULO 16º INCREMENTO RETRIBUCIÓN INDIVIDUAL.

Para el año 2017 serán incrementados en el 1,6% los siguientes conceptos salariales: Salario Base y complemento personal para el que lo tuviera reconocido. Se adjunta la tabla definitiva en el Anexo I de este convenio. Para el año 2018 el incremento salarial será del 1,7%. Para el año 2019 el incremento salarial será del 1,8%. Para el año 2020 el incremento salarial será del 2%.

Para el año 2021 el incremento será del 2,2%. Para el año 2022 el incremento será del 2,4%. A partir del año 2018 en el supuesto de que el IPC real de año anterior superase las cantidades establecidas se aplicara el IPC real del año anterior.

CVE-2018-1636

ARTÍCULO 17º SALARIO BASE.

La columna primera del Anexo del presente Convenio tendrá la consideración de salario base de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del E.T. y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 18º ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

El premio de antigüedad consolidada para todo el personal que lo tenga reconocido, tiene el carácter de complemento personal de acuerdo con lo establecido en el Art. 25 del E.T. Dicho complemento tendrá el carácter de no absorbible, no compensable y se revalorizará en la misma cuantía que lo haga el incremento general del convenio.

El precio de la antigüedad consolidada se percibirá en cada paga mensual y en las gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 19º PLUS DE CONVENIO.

Tiene el carácter de complemento salarial consolidado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del E.T.

Consistirá en un quince por ciento de la suma del salario base mensual y la antigüedad consolidada mensual. Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 20º COMPLEMENTO PERSONAL.

Tiene el carácter de complemento salarial consolidado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del E.T.

La empresa fijará o modificará, en cada caso, el complemento personal con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía salvo que se pacte por escrito lo contrario.

ARTÍCULO 21º COMPLEMENTO SALARIO BASE.

Este complemento fruto de la adecuación de los grupos profesionales, para todo el personal que lo tengan reconocido, tendrá el mismo tratamiento que el salario base a todos los efectos. No será por tanto compensable ni absorbible y se revalorizará en la misma cuantía que lo haga el incremento general del convenio.

ARTÍCULO 22º HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias, se realizarán únicamente cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las ausencias imprevistas y cambios de turnos.

El valor de la hora extraordinaria en días laborables se obtendrá incrementando el importe de la hora ordinaria en un 50%. El incremento respecto a la hora ordinaria será de un 100% para las horas extraordinarias trabajadas en Domingos y festivos.

ARTÍCULO 23º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del E.T.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias que consistirán en el importe de la suma del salario base mensual y la antigüedad consolidada mensual si la hubiera.

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

CVE-2018-1636

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada trimestre natural, percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 24º IMPORTE DE LAS DIETAS.

La cuantía de las dietas será la siguiente para toda la vigencia de este convenio:

- Media dieta: 23,57 euros/brutos

- Comida y cena: 47,15 euros/brutos

- Dieta completa: 78,58 euros/brutos

La dieta es un concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El personal percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Su devengo será siempre por día natural.

Se percibirá media dieta cuando como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 25º MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la empresa abonará al personal que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo que perciba en el momento de producirse la baja y la prestación que le corresponda por tal contingencia, de la Seguridad Social o de la mutua.

ARTÍCULO 26º BAJAS POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL.

1) Cuando por hallarse enfermo no pueda el personal asistir al trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halle adscrito con la mayor brevedad que le sea posible. El incumplimiento de dicha obligación y justificación, de la que solo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas facultará a la Empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

2) Si la duración de la enfermedad es superior a los dos días naturales la persona ingresada deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su Jefe inmediato a fin de que este la envíe al Servicio de Personal correspondiente para su tramitación, la no presentación de los partes de baja facultará asimismo a considerar la ausencia como injustificada.

ARTÍCULO 27º SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

La empresa mantendrá concertado, y a su costa, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias y cantidades:

a) Muerte natural, hasta el límite de los 65 años de edad: 14.000.-euros, que se abonarán a los beneficiarios, que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

CVE-2018-1636

b) Muerte por accidente, hasta el límite de los 65 años de edad: 35.000.- euros que se abonarán a los beneficiarios, que libremente designe el asegurado, inmediatamente a ocurrir el fallecimiento.

c) Muerte por accidente de tráfico, hasta el límite de los 65 años de edad: 70.000.-euros que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.

d) Incapacidad permanente total o permanente absoluta, hasta el límite de los 65 años de edad: 36.000.-euros, que se abonarán al trabajador al declararse la invalidez citada.

e) Muerte, Incapacidad Permanente total o Absoluta, por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, hasta el límite de los 65 años de edad: 75.000.-euros, que se abonarán al trabajador al declararse la invalidez citada o a los beneficiarios, que libremente designe el asegurado, al ocurrir el fallecimiento.

ARTÍCULO 28º VINCULACIÓN AL SEGURO DE VIDA.

El seguro de vida al que se hace referencia en el artículo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja de la persona trabajadora en la póliza de este seguro, sin que por tanto la persona trabajadora conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

CAPÍTULO VI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 29º RECONOCIMIENTO MEDICO.

Anualmente, en las fechas que la Empresa indique, y por cuenta de ésta en todos los órdenes, pondrá a disposición del personal un reconocimiento médico en consonancia con lo contenido en el Art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 30º EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

La empresa hará entrega a cada persona trabajadora de los equipos de protección individual que sean precisos para la prestación del trabajo con todas las medidas de seguridad en cada momento. Cada persona hará un buen uso de los mismos, responsabilizándose de solicitar a su mando superior su renovación cuando se encuentren deteriorados. Traje de agua, botas y guantes tendrán la consideración de EPI, consecuentemente se entregarán al personal según su necesidad.

ARTÍCULO 31º FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Anualmente la empresa realizará un plan de formación en PRL. En la confección del mismo se tendrán en cuenta las aportaciones que realicen los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Sin perjuicio de que se traten todas las áreas de trabajo de la empresa, se hará un especial énfasis en aquellas actividades que pudieran tener un carácter tóxico, penoso o peligroso.

CAPÍTULO VII

FUNCIONES Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 32º NORMA GENERAL En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores legalmente constituidos en la Empresa, se estará en

CVE-2018-1636

general, a lo dispuesto en el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dispondrán además de las siguientes garantías:

Les serán abonados, por la Empresa, los traslados realizados para acudir a las reuniones de negociación del Convenio Colectivo con los representantes de la empresa.

ARTÍCULO 33º DELEGADO SINDICAL.

Si el número de personas afiliadas a una central o sindicato, supera el 20% del total del personal afectado por este Convenio Colectivo, la representación de la Central o Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical, el cual deberá ser uno de los representantes de los trabajadores legalmente constituidos en la Empresa si alguno de estos últimos está afiliado a dicha Central o Sindicato.

CAPÍTULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 34º UTILIZACIÓN DE VEHÍCULO PARTICULAR.

En el supuesto que alguna persona trabajadora utilizara su vehículo propio para realizar trabajos de la Empresa (sin que ello tenga el carácter obligatorio por parte de la persona), la empresa le compensará, con 0.33 euros / km. Esta cantidad cubre no sólo el consumo de combustible sino también cualquier tipo de gastos derivados de la utilización del vehículo, tales como averías, amortización, etc.

ARTÍCULO 35º RETIRADA PERMISO CONDUCIR.

En el caso de que a una persona trabajadora le fuere retirado el permiso de conducir como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa o particular por cuenta y orden de la misma, excluyendo la embriaguez, se le garantizará el salario y categoría mientras dure la retirada del permiso de conducir.

ARTÍCULO 36º PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa entregará al personal del área operaria del presente Convenio Colectivo una vez al año, la siguiente ropa de trabajo:

-2 suéteres de invierno

-2 camisas de verano y 2 de invierno

-2 pantalones de verano

-2 pantalones de invierno

-1 cazadora de invierno cada dos años

-2 gorras

Ambas partes acuerdan ajustar la relación de estas prendas de trabajo a las necesidades reales del personal, tanto en cantidad cómo en tiempo de duración, así como la adaptación de las mismas a las necesidades específicas del trabajo, en aquellas explotaciones con condiciones climatológicas extremas.

ARTÍCULO 38º LOTE DE NAVIDAD.

El importe del lote de Navidad será de 187,07 euros brutos para el año 2017. El trabajador que así lo desee podrá percibir el importe arriba mencionado en metálico en la nómina del mes de diciembre. Los lotes se entregarán el día 15 de diciembre.

CVE-2018-1636

Para los siguientes años de convenio, este importe se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del presente convenio.

CAPÍTULO IX

CLAUSULAS FINALES

ARTÍCULO 39º CLAUSULA DE ABSORCIÓN.

El régimen económico pactado en el presente Convenio Colectivo y valorado en su cómputo anual, observará automáticamente, hasta donde alcance, todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse, durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

ARTÍCULO 40º GARANTÍAS AD PERSONAM.

Se respetarán las condiciones "ad personam" más beneficiosas, existentes con anterioridad a la vigencia de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 41º PLAN DE IGUALDAD.

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ambas partes ratifican el documento “Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” de la empresa AQUARBE, S.A., firmado en fecha 15 de diciembre de 2016.

ARTÍCULO 42º COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo. Entre ellos se nombrará un presidente y un secretario, que serán los encargados de dirigir la reunión y levantar acta de lo acaecido en la misma.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2. Vigilancia de lo pactado.

3. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

4. Estudio de las discrepancias que le sometan la dirección, o su personal, sobre las condiciones establecidas en el Convenio y, en su caso, pronunciamiento.

5. Formular consultas a la Autoridad Laboral competente.

6. Actualización y/o revisión, en su caso, de los salarios del Convenio.

La Comisión Paritaria, como procedimiento, podrá reunirse a instancia de cualquiera de las partes. La parte que promueva la reunión enviará notificación a la Dirección de Recursos Humanos para que en el plazo máximo de 10 días convoque a la misma, señalando día hora y lugar de la reunión, así como los asuntos del orden del día a tratar. En todo caso el plazo máximo para dicha reunión será de 20 días naturales desde la comunicación fehaciente a Recursos Humanos.

Las partes podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voz, pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a dos por cada parte.

CVE-2018-1636

La adopción de acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria, requerirá, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros componentes. Sus resoluciones, en principio, tendrán carácter vinculante, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de acciones que las partes puedan utilizar ante la Jurisdicción Social o Administrativa. En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas, solicitarán una mediación al ORECLA.

ARTÍCULO 43º PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA NEGOCIACIÓN PARA LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO Y PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.

Si no hubiera acuerdo en los procesos de negociación sobre la inaplicación del régimen salarial y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Los atrasos correspondientes al año 2017 se abonarán en el plazo de 2 meses contados a partir de la publicación en el Boletín Oficial.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Tabla Salarial 2017			
Grupo profesional	**Salario base**	**Plus Convenio**	**Total**
GP 1	966,70 €	145,00 €	17.207,26 €
GP 2 Nivel B	1.015,20 €	152,28 €	18.070,50 €
GP 2 Nivel A	1.082,92 €	162,44 €	19.276,00 €
GP 3 Nivel B	1.207,91 €	181,19 €	21.500,74 €
GP 3 Nivel A	1.233,38 €	185,01 €	21.954,13 €
GP 4	1.335,25 €	200,29 €	23.767,50 €
GP 5	1.533,32 €	230,00 €	27.293,16 €
GP 6	1.746,86 €	262,03 €	31.094,07 €

2018/1636

CVE-2018-1636