

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-3649 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Real Racing Club de Santander, S. A. D., para el periodo comprendido entre el 01.01.2015 y el 30.06.2017.*

Código 39002672012001

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Real Racing Club de Santander, S. A. D., para el periodo comprendido entre el 01.01.2015 y el 30.06.2017 suscrito por la comisión negociadora constituida al efecto; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 12 de marzo de 2015.

La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

“REAL RACING CLUB DE SANTANDER, S.A.D.”

CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.- El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa “Real Racing Club de Santander, S.A.D.” y los trabajadores que en la misma prestan servicio.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del Convenio los trabajadores unidos a la empresa mediante relación especial de trabajo, como los jugadores, entrenadores, preparadores físicos, técnicos deportivos y todos los trabajadores a los que es de aplicación el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 2.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015 y su vigencia alcanzará hasta el 30 de junio de 2017.

Artículo 3.- Denuncia.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, finalizando su vigencia el 30 de junio de 2017.

De no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, a la finalización del mismo, con al menos un mes de antelación, el presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por anualidades. De igual forma, se verán prorrogados todos los acuerdos suscritos por la Comisión Paritaria.

Las partes acuerdan mantener vigente el texto del Convenio Colectivo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Se respetarán las condiciones personales, económicas y sociales que, globalmente y en su conjunto, excedan de lo pactado expresamente en este Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Todos los complementos fijos personales, que cada trabajador perciba, se mantendrán invariables, no sufriendo modificaciones en ningún sentido excepto por acuerdo de ambas partes.

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo resultase anulado o modificado por la intervención de la autoridad laboral y/o judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

del Convenio Colectivo. Se podrán negociar también de nuevo aquellos que ambas partes consideren relacionados con el que se anula, en un plazo no superior a treinta días desde la notificación por parte de la autoridad competente.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.- Organización del trabajo. La organización del trabajo, conforme a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Los grupos y categorías profesionales consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos, y no suponen la obligación de tener provistos todos los puestos si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional.

La clasificación profesional del personal se establecerá según Grupos Profesionales, en atención a las categorías, distinguiéndose los siguientes grupos profesionales y categorías:

GRUPO SALARIAL	GRUPOS PROFESIONALES
1	DIRECTOR GENERAL, DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE MARKETING, COMUNICACIÓN E IMAGEN; DIRECTOR FINANCIERO Y DIRECTOR COMERCIAL, ASÍ COMO TODOS AQUELLOS DIRECTORES DE DEPARTAMENTO QUE EN EL FUTURO PUDIERAN CONSTITUIRSE
2	JEFE DE PRENSA Y RELACIONES EXTERNAS, JEFE DE ADMINISTRACIÓN (FINANZAS, CONTABILIZACIÓN, TESORERÍA Y OBLIGACIONES FORMALES); JEFE DE LOS SERVICIOS MÉDICOS (MÉDICO)
3	DELEGADO DEL PRIMER EQUIPO DEPORTIVO, JEFE DE MANTENIMIENTO, JEFE DE ÚTILLEROS, FISIOTERAPEUTAS DEL PRIMER EQUIPO, TÉCNICOS DE PERSONAL (CONFECCIÓN DE NÓMINAS Y TEMAS LABORALES).
4	UTILERO DEL PRIMER EQUIPO, JEFE DE TAQUILLAS, COMERCIALES.
5	TAQUILLEROS, SEGURIDAD, JARDINEROS, PERSONAL DE LAVANDERÍA, PERSONAL DE LIMPIEZA Y SERVICIOS AUXILIARES, RECEPCIONISTAS, SPEAKER, ADMINISTRATIVOS, AUXILIAR CLÍNICA, AUXILIAR DE FISIOTERAPEUTAS, PORTEROS ACOMODACIÓN, AUXILIAR DE UTILEROS, CONSERJES, GUÍAS TOUR, AZAFATAS, ANIMADORES, PEÓN MANTENIMIENTO, ALBAÑIL.

CAPITULO III.- RETRIBUCIONES

Artículo 6.- Retribuciones.- Los salarios base pactados en el presente convenio colectivo, se considerarán mínimos mensuales / anuales y se corresponden a cada uno de los grupos salariales, con la correspondiente equivalencia a los grupos profesionales.

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

Seguidamente se detalla la tabla salarial:

TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN EN EL AÑO 2015

	SALARIO BRUTO MES (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (14 PAGAS) (€)
GRUPO 1	3.200,00	44.800
GRUPO 2	2.750,00	38.500
GRUPO 3	2.178,56	30.500
GRUPO 4	1.642,86	23.000
GRUPO 5	1.071,43	15.000

Las partes han acordado la supresión de cualquier complemento que quedará incorporado al salario base.

Con efectos desde la firma del presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo, percibirán como retribución mínima garantizada anual los importes que se establecen en la tabla salarial que se ha indicado, todo ello con efecto del 1-1-2015.

Artículo 7.- Incremento salarial y revisión salarial. Los conceptos económicos regulados en el presente Convenio no se verán incrementados durante la vigencia del mismo.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjese el ascenso a primera división, esto supondría un incremento en las tablas salariales del 3,5% a partir del primer mes de la temporada en que se milite en primera división.

Artículo 8.- Pagas extraordinarias. Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias en los meses Junio y Diciembre (devengo semestral), salvo que en virtud de condiciones particulares suscritas con el trabajador se haya establecido el pago prorrateado de la retribución anual en doce mensualidades.

Salvo pacto individual en contrario, cada una de las pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad completa del salario bruto mensual que vengan percibiendo los Trabajadores.

Si durante la vigencia del presente convenio el club asciende a la primera categoría del fútbol español, los trabajadores tendrán derecho a recibir una gratificación extraordinaria no consolidable como salario y mientras se permanezca en dicha categoría, equivalente al 15 % del salario fijo anual de cada trabajador, distribuable entre las 14 pagas a percibir por cada empleado. En caso de descenso a la segunda división nuevamente, dicha gratificación desaparecerá, al no haberse consolidado como salario.

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

Artículo 9.- Complemento por incapacidad temporal.- El Real Racing Club abonará a los trabajadores que se encuentren en referida situación, cualquiera que sea su causa, el cien por cien de su salario total, desde el primer día de la baja.

Artículo 10.- Pases gratuitos.- Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a dos pases para las localidades de Tribuna Central.

Tendrá derecho a un pase vitalicio, personal e intransferible, el trabajador que en el momento de su jubilación haya prestado servicios durante al menos quince años.

CAPITULO IV.- NORMAS Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11.- Normas de Trabajo.- Las normas de trabajo serán responsabilidad *de la empresa*, con sometimiento a los cometidos asignados a los grupos profesionales de cada trabajador dentro de los cometidos generales propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de las pautas de trabajo y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla. Todo el personal cuidará de la conservación de los equipos del puesto de trabajo al que está adscrito, así como de las instalaciones.

Artículo 12.- Jornada laboral.- La duración de la jornada laboral será de treinta y siete horas semanales de lunes a viernes.

Durante todos los meses del año, el computo de horas de aplicación para la realización de las jornadas de trabajo será de 8 horas de lunes a jueves y de 5 horas los viernes, siendo la franja horaria para su cumplimentación la siguiente:

- De lunes a jueves: de 9 a 20 horas con media hora para el almuerzo entre las 14,00 y las 16,00 horas.
- Viernes: de 9 a 15:00 horas.
- Con el fin de aportar flexibilidad horaria a los trabajadores, garantizando las necesidades del servicio, el horario de entrada se podrá retrasar hasta las 10,00 horas, así como la hora del almuerzo se podrá ampliar hasta un máximo de dos horas (en horario comprendido entre las 14,00 y las 16,00 h.), de tal forma que el horario se prolongará al finalizar la jornada hasta completar 8 horas de trabajo efectivo.

Cada trabajador deberá comunicar a la empresa, su horario el cual deberá ser uniforme a lo largo del año salvo causa mayor a valorar por la Empresa Incluyendo los correspondientes descansos), confeccionándose en el primer mes del inicio de cada temporada, el calendario laboral.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de las 6 horas, se tendrá derecho a un período de descansos de 20 minutos. Este período se considerará tiempo de trabajo efectivo.

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

Teniendo en cuenta que las actividades deportivas se practican en las jornadas de sábados y domingos, los empleados afectados por la actividad que desempeñan de asistencia médica, física, recepción, , prensa, taquillas, utillaje, mantenimiento de instalaciones, control de accesos, etc..., disfrutarán de los descansos semanales correspondientes, distribuidos de lunes a viernes.

En el caso de que se tengan que desarrollar tareas entre las 22:00 horas y las 6:00 se producirá un incremento del valor de la hora en un 25%. Este incremento se compensará en descansos con el mismo criterio que se recoge para las horas extraordinarias.

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la empresa, en cada momento, estime más adecuados.

Cada temporada entre la empresa y de acuerdo con la representación de los trabajadores, se establecerá un calendario laboral que contemple los horarios de trabajo, jornadas intensivas, descansos y festivos.

Artículo 13.- Horas extraordinarias.- Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la jornada laboral semanal pactada en este Convenio Colectivo y establecida en el calendario de la empresa, entendiéndose éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones, bien por costumbre, organización de la producción o acuerdo. Dichas horas deberán ser autorizadas por el superior inmediato, previa justificación del trabajador que las realice.

En este sentido, no se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año, si bien, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, no se tendrán en cuenta las que hayan sido compensadas mediante descanso.

Las partes firmantes acuerdan compensar con descanso las horas extraordinarias dentro del mes siguiente al que se generaron.

En el supuesto de no poder disfrutar el descanso se acumularán anualmente procediéndose a su abono o descanso en el primer trimestre del ejercicio siguiente.

La retribución de las horas extraordinarias llevará un recargo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria. Para el cálculo de la hora ordinaria se establecerá la siguiente fórmula: SALARIO BRUTO ANUAL / JORNADA ANUAL (referencia 1.665 horas)= VALOR HORA ORDINARIA

Artículo 14.- Vacaciones.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 22 días laborables computados de lunes a viernes para toda la plantilla. El calendario de vacaciones se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, que será respetado por ambas partes. Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas en el supuesto de I.T. durante el período de disfrute y se reanudarán una vez recuperada el alta médica.

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

Artículo 15.- Licencias y permisos.- Los trabajadores, sin perjuicio de los demás supuestos previstos en el art. 37.3. del Estatuto de los trabajadores, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días._
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 16.- Pluses de transporte y viajes. 1. El trabajador que por necesidades y por orden del Club tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes en las que radique el Club, siempre que no se realicen a gastos pagados a cargo del Club, gozará de una dieta como compensación estableciéndose en:

- - Dieta sin pernoctar: 26,67 Euros.
- - Dieta pernoctando: 53,34Euros.
-

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

2. Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por el desplazamiento fuera de la localidad sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por el Club, previo conocimiento de estos gastos, de su posterior justificación y autorización del responsable del departamento con carácter previo.

3. Todas las liquidaciones de gastos que se describen en este apartado, deberán ir debidamente autorizadas por el Director del Departamento correspondiente, así como las liquidaciones que pertenezcan a los Directores de Departamento deberán también ir debidamente autorizadas por el Director General (o máximo responsable).

4. Para el supuesto de desplazamientos que deban efectuarse como consecuencia del ejercicio de sus funciones, el trabajador percibirá la cantidad estipulada por la Legislación vigente en concepto de kilometraje a razón de 0'28 Euros por kilómetro.

5. Todas las cantidades monetarias se actualizarán de acuerdo a la legislación vigente en IRPF, para la exención de estos conceptos.

En el caso de los trabajadores que por sus obligaciones tengan que acompañar al equipo en sus desplazamientos, no se considerarán como desplazamiento con derecho a dieta, debido a que todo gasto que se genere es asumido directamente por el club.

CAPITULO V.- OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 17.- Salud laboral.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan. La empresa desarrollará las actuaciones que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

La empresa proporcionará al personal una revisión médica anual cuyos resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento siendo éstos confidenciales.

Artículo 18.- Derechos sindicales.- Ambas partes se comprometen a lo articulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En consecuencia se desarrollarán los siguientes aspectos:

- Respeto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores.
- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones, etc.) siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa.
- Descuento en nómina de la cuota sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten.

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

- Excedencia para ocupar cargos sindicales.
- Acumulación de las horas sindicales de los delegados cuando así lo soliciten.

La representación legal de los trabajadores podrá acumular anualmente el crédito horario establecido mensualmente por Ley, previa comunicación a la empresa.

CAPITULO VI.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19.- Principales generales.- 1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el cumplimiento de las obligaciones laborales, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores.

6. El régimen disciplinario será aplicado con equidad a todos y cada uno de los trabajadores.

Artículo 20.- Clasificación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de una hora (60 minutos).
 - b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo.
 - d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público o compañeros cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

e) El descuido en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

f) La realización sin el expreso y oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La inasistencia injustificada al trabajo de un día.

b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte ocasiones durante un año debidamente advertido.

c) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

d) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) La realización de forma reiterada o que suponga un gran coste económico para la entidad, sin el expreso y oportuno permiso de la Empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

f) El quebrantamiento o la violación de datos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivasen perjuicio grave para las personas o las cosas.

h) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

i) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

j) La reiteración en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

- a) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- d) Cuando se haya demostrado que el trabajador ha quebrantado o violado datos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- i) El acoso sexual.
- j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 21.- Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta 7 días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

CAPITULO VII.- RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 22.- Resolución de conflictos.- Ambas partes, se someten expresamente a los procedimientos de mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse entre las partes y específicamente, en los siguientes tipos de conflictos laborales:

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el art. 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo) 9 y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Formación.- Para el desarrollo de la formación profesional en el ámbito de la empresa para todas las categorías profesionales ambas partes acuerdan adherirse a los acuerdos de formación tripartitas entre Gobierno, Patronal y Sindicatos, tanto en el ámbito estatal como de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En lo no pactado en este Convenio Colectivo, se estará a las disposiciones de carácter general, tanto vigentes como las que se dicten en un futuro.

Segunda.- Comisión Paritaria.- Como órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por el mismo número de representantes de la empresa y de la representación legal de los trabajadores pudiendo ser acompañados ambas partes como asesores.

Esta Comisión se reunirá cuando lo considere necesario una de las partes, en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, previa convocatoria al efecto en el que se fijará el orden del día de los asuntos planteados para debate. El lugar para la celebración de las referidas reuniones será en el domicilio social de la sede del club, sito en Calle Real Racing Club s/n, 39005, Santander.

Se atribuye a la Comisión Paritaria las funciones y cometidos siguientes:

LUNES, 23 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 56

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones suscitadas en materia de interpretación y aplicación del Convenio.
2. La revisión, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados, como consecuencia de cambios de disposiciones normativas, resoluciones judiciales, que en definitiva supongan alteración de las condiciones pactadas.
3. La vigilancia del cumplimiento del Convenio.
4. Aquellas que le sean expresamente atribuidas por el propio Convenio.

2015/3649

CVE-2015-3649