CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-6132 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Real Sociedad de Tenis de la Magdalena, para el periodo 2017-2020.*

Código 39000840011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Real Sociedad de Tenis de la Magdalena, para el periodo 2017-2020, suscrito con fecha de 15 de junio de 2017, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

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

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 29 de junio de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CVE-2017-6132

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES/AS DE LA SECCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA REAL SOCIEDAD DE TENIS DE LA MAGDALENA DE SANTANDER

CAPÍTULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.-
El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Dirección de la empresa Real Sociedad de Tenis de la Magdalena y los tres Delegados de Personal de la Sección Social (2 UGT y 1 USO), ambas partes legalmente legitimadas en virtud del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores/as para la negociación de mismo.
Los preceptos del presente Convenio regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Real Sociedad de Tenis de la Magdalena de Santander y los trabajadores/as de la Sección Social de dicha empresa..

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.-
Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa y Secciones determinadas en el artículo anterior, cualquiera que sea su categoría y la función que realicen.

ARTÍCULO 3º.- AMBITO TEMPORAL.-
El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad, con efectos al 1 de Enero de 2.017 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose automáticamente año a año salvo denuncia expresa en la forma prevista en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA.-
A los efectos oportunos, este Convenio será denunciado automáticamente, con dos meses como mínimo de antelación al vencimiento del periodo pactado, comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora en enero de 2021.

CAPITULO II.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 5º.- SUELDOS Y SALARIOS.-
La Nómina para el pago de los salarios incluirá los siguientes conceptos:
A.-Salario Base.
B.- Complemento Personal.
C.- Complemento de puesto de trabajo (Nocturnidad y Festividad).
El Salario Base mensual lo es para cada Grupo Profesional y Categoría Profesional el que se establece en las Tablas Salariales que se unen al presente Convenio como ANEXO I formando parte del mismo.
El Complemento Personal viene fijado para cada trabajador/a afectado/a por el Convenio por la diferencia existente entre el importe mensual efectivamente percibido por todos los conceptos salariales ordinarios a diciembre de 2013 y la cantidad asignada como Salario Base en las Tablas Salariales.
Dicho Complemento Personal no es absorbible ni compensable y estará sujeto a todas las revisiones salariales previstas en este Convenio.
El importe económico correspondiente al complemento de Nocturnidad, si correspondiese su percepción, lo sería el 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Pagas Extraordiarias:
Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias a abonar los meses de julio y diciembre de cada año, siendo su devengo anual.
El importe de dichas pagas será en igual cuantía que una mensualidad ordinaria.
Se cobrará una tercera paga de beneficios, que estará dotada con el 25% de una mensualidad ordinaria para el primer año de vigencia del convenio, 50% para el segundo, 75% para el tercero y 100% para el cuarto. Su devengo, al igual que el resto de pagos será anual.

Revisión Salarial:
a).- Las Tablas Salariales incorporadas al presente Convenio y el Complemento Personal que pueda corresponder a cada trabajador/a se incrementarán en un 2%, con efectos al día 1 de Enero de 2017.

b).- Con efectos al día 1 de enero de los años 2018, 2019 y 2020, la totalidad de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio se incrementarán en un 2%.

CVE-2017-6132

Si el incremento habido en el IPC General en el año inmediatamente anterior a la fecha de la revisión fuera superior al 2%, se garantiza una revisión conforme a la variación del IPC . Revisión que se deberá incorporar a la hora de confeccionar las tablas salariales de cada año.
c).- Los atrasos correspondientes al efecto retroactivo que se otorga a la revisión salarial para el año 2017, así como los que pudieran derivarse de la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado b) para próximos años, serán abonados por la empresa dentro del primer trimestre de cada anualidad.

Premio de Fidelidad:
Se establece una gratificación, a percibir por una sola vez y no consolidable, denominada Premio de Fidelidad que se abonará a todos lo trabajadores/as a los que afecte el presente Convenio al cumplir veinticinco años de trabajo para la Real Sociedad de Tenis de la Magdalena de Santander, cuya cantidad, no revisable para el período de duración éste Convenio, se fija en 800,00 €.

ARTÍCULO 6º.- ANTIGÜEDAD.-
Los trabajadores/as afectados por el Convenio no devengarán antigüedad, congelándose la misma con efectos a 31/12/2013.

ARTICULO 7º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.-
La realización de horas extraordinarias determinará su compensación económica, o bien horaria en la forma que se establece seguidamente.
Para el caso de que se optara por la compensación horaria, cada hora extraordinaria realizada daría derecho a una hora y media de descanso.
Los trabajadores/as podrán acumular las horas de descanso a su favor al período de vacaciones, previsto en el artículo 10 de este Convenio.
La compensación económica se efectuará con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.
La elección entre compensación horaria o económica corresponderá al trabajador/a".

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 8º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-
Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se estructuran en base a los grupos profesionales, en atención a las funciones que realizan.
Grupo I.
Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.
Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Gerente.
Grupo II.
Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores/as. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.
Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe de Administración, Coordinador General, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo,.
Grupo III.
Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.
Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado de Actividades deportivas, Encargado de Vestuarios, Encargado de

CVE-2017-6132

Mantenimiento/Mantenimiento de pistas, Encargado de Servicios Generales, Encargado de Conserjería y Encargado de Limpieza.
Grupo IV.
Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.
Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Ordenanza, Operario de Actividades deportivas, Operario de Vestuarios, Operario de Mantenimiento/Mantenimiento de pistas, Operario de Servicios Generales, Cuidador, Limpiador, Vigilante, Telefonista/Recepcionista, Auxiliar Servicios Generales y Botones.

ARTÍCULO 9º.- JORNADA LABORAL.-
La jornada laboral será de 40 horas semanales.

ARTÍCULO 10º.- VACACIONES.-
Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 30 días naturales, abonándose a razón del salario real.
Su período de disfrute se fijará de común acuerdo entre Empresa y trabajadores/as, quedando expresamente excluido para su disfrute el período comprendido entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre, en razón a ser temporada alta de máxima concurrencia a los servicios sociales.

ARTÍCULO 11º.- TRABAJO EN DÍAS DE FIESTA.-
Estando convenida la realización de trabajos en días festivos no dominicales, cuando las necesidades del servicio a criterio de la Empresa así lo requieran, en tal supuesto su compensación para aquellos trabajadores/as que los trabajen se realizará de la siguiente manera:
a) Por los nueve primeros días festivos no dominicales que se trabajen en el año, la Empresa abonará su importe con un incremento del 75% sobre el salario diario.
b) Para el resto de los días festivos no dominicales trabajados, el trabajador podrá optar por la compensación a razón de dos días de descanso por cada uno, sin que se genere derecho a retribución alguna por ellos, o el abono de su importe en la forma prevista en el apartado a). Para ello, cada trabajador deberá comunicar en el Departamento de Administración dentro de la primera quincena de cada año su decisión, entendiendo que opta por el abono de la totalidad de los festivos no dominicales trabajados si no comunica nada en este plazo. La elección del sistema de compensación, no podrá ser modificada fuera del plazo establecido al efecto.
c) En los casos que el día festivo coincida con el de descanso semanal del trabajador, a efectos de que este no sufra pérdida alguna de los descansos a que tenga derecho a disfrutar en cómputo anual, se compensará como un día de descanso adicional.
d) El trabajo los días de Reyes y Nochevieja se retribuirá conforme lo previsto en la tabla salarial anexa.
Los encargados de cada sección llevarán control de todas estas incidencias que pasarán mensualmente a la Oficina de Administración – Sección de Personal – para su coordinación.

ARTÍCULO 12º.- RETRIBUCIÓN A PERCIBIR EN SITUACIÓN DE I.T.-
La retribución a percibir por los trabajadores/as afectados por el Convenio en situación de I.T., será el 100% de su salario durante los siete primeros días de baja laboral y el 85% a partir del octavo día.

ARTÍCULO 13º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-
El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que seguidamente se indican:
A.- Quince días naturales en caso de matrimonio.
B.- Dos días en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.
C.- Un día por traslado de domicilio habitual.
D.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
E.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

CVE-2017-6132

F.- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones; por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
G.- Dos días de libre disposición. Tendrán derecho a dos días anuales de libre disposición, los trabajadores/as que no hayan estado de baja en los seis meses naturales inmediatamente anterior a su disfrute. Con el fin de organizar los equipos de trabajo, el trabajador habrá de comunicar su deseo de disfrute al jefe de su sección, con una antelación previa mínima de una semana. Queda expresamente excluido para su disfrute el período comprendido entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre, en razón a ser temporada alta de máxima concurrencia a los servicios sociales.

ARTÍCULO 14º.- EXCEDENCIAS.-
El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco.
Este derecho solamente podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

CAPÍTULO IV.- GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES Y DIPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 15º.- COMPETENCIAS, DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTATES DEL PERSONAL.-
El Delegado del Personal ejercerá ante el empresario la representación para la que fue elegido, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representa y formulando reclamaciones ante el empresario, la Autoridad Laboral o las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.
Se pacta la posibilidad de la acumulación de horas de los distintos Delegados de Personal, así como la cesión de unos a otros, sin rebasar el máximo total.

ARTÍCULO 16º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-
La Empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la Legislación vigente sobre la materia.
La representación legal de los trabajadores/as, previo acuerdo, podrá delegar el cargo de Delegado de Prevención a un trabajador de la plantilla, el cual deberá tener la cualificación necesaria para desarrollar esta función.

ARTICULO 17º.- RECIBO DE SALARIOS.-
La empresa utilizará necesariamente para el pago de los salarios de sus trabajadores/as el recibo oficial establecido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 18º.- COMIDA-CENA.-
Se reconoce a los trabajadores/as afectados por el Convenio el derecho a comer en la empresa los días en que estén efectivamente trabajando, computándose dicho tiempo de comida como tiempo de descanso.
El horario de comida se fija de 12’30 a 13 horas; ó de 13 a 13’30 horas y de 20’30 a 21 horas ó de 21 a 21’30 horas.

ARTÍTULO 19º.- GARANTIA DE EMPLEO.-
Se pacta una garantía de empleo del 90% de la plantilla afectada por el Convenio, computado su número a diciembre de 2016, con duración hasta el día 31 de mayo de 2015, quedando a tal efecto un margen a la empresa del 10%, con excepción de bajas voluntarias, excedencias y jubilaciones parciales.

ARTÍTULO 20º.- ROPA DE TRABAJO.-
La empresa facilitará a los trabajadores/as que deban de desarrollar su trabajo uniformados el equipamiento preciso, garantizando su reposición derivada del desgaste normal, o por la concurrencia de circunstancias extraordinarias ajenas al trabajador.
El uniforme de trabajo sólo podrá usarse en las instalaciones de la empresa, o cuando el

CVE-2017-6132

CAPÍTULO V.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍTULO 21º.- FALTAS Y SANCIONES.-

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, 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/as y empresarios.
2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3.- Toda falta cometida por los trabajadores/as 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/a.
5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.-
1.- Se considerarán como 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 inferior a veinte minutos.
b).- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
c).- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
d).- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
e).- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
f).- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
g).- La embriaguez no habitual en el trabajo.
2.- Se considerarán como FALTAS GRAVES.
a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
b).- La inasistencia injustificada al trabajo de dos o cuatro días durante el período de un mes.
c).- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
d).- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
e).- La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
f).- La desobediencia a 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.
g).- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
h).- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, asi 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.
i).- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
j).- La embriaguez habitual en el trabajo.
k).- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
l).- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
ll).- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
m).- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
n).- La reincidencia 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.

CVE-2017-6132

3.- Se considerarán como FALTAS MUY GRAVES:
a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
b).- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
c).- 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.
d).- 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.
e).- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
f).- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
g).- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
h).- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
i).- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
j).- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
k).- El acoso sexual.
l).- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
ll).-Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
m).-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/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

SANCIONES
1.- 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 y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
b).- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
c).- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ARTÍTULO 22º.- SUMISIÓN AL ORECLA.-
Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores/as y a la empresa se someterán a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:
a).- Los conflictos de interpretación a aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción Social.
b).- Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.
c).- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.
d).- Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores/as.
e).- Conflictos individuales o plurales de:
1.- Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.
2.- Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.
3.- Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
4.- Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
5.- Movilidad funcional.
6.- Reclamación de cantidades en cuantía inferior a 1.803,04 €.
7.- Sanciones que no conlleven despido.

CVE-2017-6132

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores/as a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, al cual los firmantes de este convenio de comprometen también a impulsar y fomentar.

ARTÍTULO 23º.- COMISIÓN PARITARIA.-
Se conviene por las partes la creación de una Comisión Paritaria, compuesta por un Representante designado por la empresa y un Delegado de Personal elegido por mayoría entre los Delegados de Personal, como Órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio, y en particular de las discrepancias surgidas sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.
La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes en un plazo máximo de diez días desde que se plantee la cuestión, y sus pronunciamientos tendrán carácter vinculante.
En caso de no llegarse a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán éstas a los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.
Se designa como miembros de dicha Comisión Paritaria:
Por la Real Sociedad de Tenis de Santander Don Andrés Odriozola Güezmes.
Por la Representación de los trabajadores/as Don Juan Ruiz López.

ARTÍCULO 24º.- JUBILACIÓN.-
La empresa facilitará a los trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten las modalidades de jubilación de acuerdo a la legislación que en cada momento estuviere vigente.
En referencia a la Jubilación Parcial, y en tanto en cuanto se mantenga la Legislación actual que la regula, es estará a lo siguiente:
Cuando un trabajador/a solicite jubilarse a través de ésta modalidad, la empresa facilitará su formalización. La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de la misma podrá ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador/a relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

ARTÍCULO 25º.- NORMAS SUPLETORIAS.-
En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as y demás disposiciones del Ordenamiento Jurídico Laboral.
Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firmamos el presente Convenio Colectivo de Trabajo en Santander a 9 de mayo de 2017.

Juan Ruiz López

Roberto Haya Villegas

Tomás Sánchez Bahillo

Andrés Odriozola Güezmes

Rafael Castillo Palazuelo

CVE-2017-6132

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2017

GRUPO I	
Gerente	5.033,22 €
GRUPO II	
Jefe de Administración	2.289,95 €
Encargado RRHH	2.158,48 €
Coordinador General	2.152,98 €
Oficial Administrativo	1.505,08 €
Auxiliar administrativo	993,67 €
GRUPO III	
Encargado de Equipo	
- Actividades deportivas	1.545,71 €
- Vestuarios	1.545,71 €
- Mantenimiento/Mantenimiento de pistas	1.545,71 €
- Servicios Generales	1.545,71 €
- Conserjería	1.545,71 €
- Limpieza	1.545,71 €
GRUPO IV	
Ordenanza	993,67 €
Operario	
- Actividades deportivas	993,67 €
- Vestuarios	993,67 €
- Mantenimiento/Mantenimiento de pistas	993,67 €
- Servicios Generales	993,67 €
-	
Cuidador	993,67 €
Limpiador	993,67 €
Vigilante	993,67 €
Telefonista/Recepcionista	993,67 €
Auxiliar Servicios Generales	905,50 €
Botones	721,85 €
Noche especial (Nochevieja y Reyes)	
Botones	108,24 €
Resto del personal	167,78 €

2017/6132

CVE-2017-6132