

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

8100 Resolución de 4 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Murcia Club de Tenis.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0047/2014; denominación, Murcia Club de Tenis; código de convenio, 30002422011999; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 22/04/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 4 de junio de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Velez Alvarez.

Convenio Colectivo del Murcia Club de Tenis

Periodo 2013–2016

En Murcia, siendo las veintiuna treinta horas del día 29 de abril de dos mil trece, reunidos en los locales del Murcia Club de Tenis D. Antonio Estaca Gómez, Presidente del Club, D. Gustavo Franco Román, Vicepresidente del club, D. Miguel Mompeán Lozano, Directivo del Club, D. Miguel Ángel López Pérez, empleado del Club, D. Juan Jiménez Cerezuela, empleado del club y D. Florencio Soto Alcaraz, Delegado de Personal del Murcia Club de Tenis y manifiestan y acuerdan por unanimidad el texto del siguiente Convenio:

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se entiende que es para todo el personal del Murcia Club de Tenis.

Artículo 2.º Ámbito temporal.

a) La duración de este Convenio será de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 2013, sea cualquiera la fecha de la aprobación del mismo por parte de la autoridad laboral competente, no siendo negociable durante su vigencia.

b) La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección Provincial de Trabajo. A efectos de mera comunicación, la denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. Dicha denuncia se comunicará como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio.

c) En el caso de no ser negociado válidamente por ninguna de las partes del Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

Artículo 3.º Revisión Salarial.

Como cláusula de garantía salarial, se establece que las retribuciones de todo el personal al servicio del Murcia Club de Tenis se incrementarán:

Año 2013.- 2%

Año 2014.- 1,5%

Año 2015.- 1,5%

Año 2016.- 1,5%

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias en su ámbito de aplicación.

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas en la empresa al entrar este Convenio en vigor, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Capítulo II. Plantilla y niveles.

Artículo 5.º Grupos profesionales.

Todo el personal del Murcia Club de Tenis al que afecta o puede afectar este Convenio se clasifica básicamente en tres grupos:

- Personal Administrativo y de Gestión
- Personal Técnico Deportivo.
- Personal de Mantenimiento polivalente.

Artículo 5.1. Personal de Gestión.

Engloba básicamente a todo el personal que desarrolle funciones relacionadas con la gestión y administración del Murcia Club de Tenis. A continuación indicamos con carácter exclusivamente enunciativos los trabajos adscritos a este Grupo: Gerente, Jefe Administrativo, Oficial Administrativo, Auxiliar de Administración...

Artículo 5.2. Personal Técnico Deportivo.

Engloba básicamente a todo el personal que desarrolle funciones relacionadas con la actividad deportiva, enseñanza o práctica del tenis o cualquier otra modalidad deportiva. A continuación indicamos con carácter exclusivamente enunciativos los trabajos adscritos a este Grupo: Director Deportivo, Subdirector deportivo, entrenador, monitor, instructor, socorrista, ayudantes deportivos...

Artículo 5.3. Grupos personal de mantenimiento polivalente

Engloba básicamente a todo el personal que desarrolle funciones relacionadas con el mantenimiento y puesta a punto de las instalaciones del club, el control y seguridad del mismo. Sus tareas tienen carácter polivalente, valorándose la especialización en diversos oficios. A continuación indicamos con carácter

exclusivamente enunciativos los trabajos adscritos a este Grupo: Jefe Sección de Mantenimiento, Oficial de mantenimiento, Operarios de Mantenimiento, Conserjes, ...

Capítulo III. Tiempo de trabajo

Artículo 6.º Jornada Laboral

La jornada de trabajo será de 40 horas efectivas semanales, con un cómputo anual de 1.826 horas.

Los horarios serán los siguientes:

Conserjes en horario diurno.

Desempeñarán sus funciones por turnos, abarcando el horario comprendido entre 7,30 a 22,30 horas y un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.

Vigilantes en horario nocturno.

Desempeñarán sus funciones en el horario comprendido entre 22,00 a 8,00 horas y un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.

Personal de mantenimiento.

Desempeñarán sus funciones por turnos de 8 a 22 horas y un descanso semanal de un día y medio. El personal de mantenimiento se considera polivalente en su trabajo.

Administración.

El personal de administración realizará una jornada laboral partida distribuida entre mañana y tarde, con un horario de trabajo de 9,00 horas a 14,00 horas y de 17,00 horas a 20,00 horas, de lunes a jueves, los viernes desarrollarán su trabajo en jornada de 8,00 a 14,30 horas.

Para todo el personal que desarrolle jornada partida habitualmente, se considerará horario de verano, y por tanto jornada reducida de 8,00 a 14,30 horas el periodo comprendido entre el 1 de junio al 15 de septiembre.

Estos horarios podrán ser modificados por el Murcia Club de Tenis por necesidades de servicio y en comunicación con el Delegado de Personal. Si fuera preciso realizar jornadas partidas estas deberán ser aprobadas por la Comisión de Recursos Humanos y Delegado de Personal.

Todo el personal a turno (o jornada continuada) de más de seis horas consecutivas tendrá derecho a 20 minutos de descanso por parte de la empresa dentro de su horario habitual. Por la mañana, entre las 10 y las 12 horas, y por la tarde entre las 18 y 20 horas, con carácter general procurando que el servicio esté cubierto en cada momento.

Artículo 7.º Horas Extraordinarias.

Si por necesidades de carácter no ordinario, acontecimientos deportivos, averías, circunstancias de fuerza mayor, cambios de turno, enfermedades, y en general aquellas causas sobrevenidas que precisen de la necesidad de la realización por parte de los trabajadores del Club de horas extraordinarias, éstas se podrán compensar mediante tiempo libre o económica.

Cuando la empresa y el trabajador que opten por la compensación en tiempo libre, se aplicará el módulo de hora de trabajo por hora y tres cuartos de descanso.

Las horas extraordinarias que se compensen económicamente se abonarán a 11,50 euros.

En todo caso y sobre estas bases el trabajador y la empresa se pondrán poner de acuerdo sobre fórmulas alternativas para la compensación de las horas extraordinarias.

Los días festivos señalados en el Calendario Laboral y trabajado se cobrarán como horas extraordinarias.

Artículo 7.1. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias a razón de treinta días del salario total devengado, en cada una de ellas, la primera el 20 de julio y la segunda el 15 de diciembre.

Al que hubiera ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirá el prorrateo de las mismas.

Artículo 8.º Vacaciones.

Los trabajadores que lleven más de un año en la empresa disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones continuadas e ininterrumpidas. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, le corresponderán las que resulten del prorrateo de los días trabajados.

El período de vacaciones anuales se deberá materializar entre los meses de julio, agosto y septiembre. Los turnos de vacaciones se programarán y comunicarán antes del 30 de marzo, atendándose en la medida de lo posible a las necesidades y peticiones de los trabajadores.

El trabajador podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones en otro período distinto al indicado anteriormente, si la empresa denegara la petición se le comunicaría en breve plazo tanto al implicado como al representante de los trabajadores.

Artículo 9.º Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos, y a contar desde el día del hecho causante.

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padres, padres políticos, hermanos de uno u otro cónyuge, 3 días naturales si el fallecimiento tiene lugar en su provincia de residencia y 5 días naturales si es fuera de ella.
- c) Por estas mismas causas y se trata de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, las licencias serán de dos y cuatro días según el fallecimiento tenga lugar en su provincia de residencia o fuera de ella.
- d) Por nacimiento de hijos, 3 días naturales.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Por el tiempo necesario para la asistencia médica, que será justificado.
- g) Por traslado de domicilio habitual, 2 días.
- h) Por asistencia a cursos de formación, congresos o actividades relacionadas con el puesto de trabajo, la empresa podrá conceder hasta un máximo de 3 días y de acuerdo al Art. 11 del presente convenio.

i) A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 3 días de licencia o permiso para asuntos particulares y por causas no recogidas en este convenio. La empresa autorizará los días a solicitud del trabajador.

Artículo 10.º Excedencias y Licencias no Retribuidas.

Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco años. No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación.

El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador antes de que termine su periodo de excedencia, de no ser así, cumplido el plazo causará baja definitiva en la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un período mínimo de al menos tres años de servicios en el Murcia Club de Tennis.

El trabajador, al regresar, cubrirá una plaza similar a la que tenía, de acuerdo con la normativa vigente aplicable en materia de excedencias voluntarias.

Si por motivo de cargo político o sindical le fuera incompatible el desempeño de los servicios de cualquiera de los trabajadores del Murcia Club de Tennis, estos tendrán derecho a una excedencia especial, cuya duración será la del cargo ocupado, tendrá derecho al reintegro en su puesto de trabajo tan pronto como cese en el cargo, y le será computada como antigüedad el tiempo permanecido con la excedencia especial.

Capítulo IV. Condiciones Sociales.

Artículo 11.º Formación Profesional.

La Empresa y el Delegado Personal atenderán a mejorar la formación profesional de los trabajadores, para ello se podrán organizar cursos en el Murcia Club de Tennis o bien participar sus trabajadores en cursos organizados por otras Entidades u Organismos. La participación y aprovechamiento de los trabajadores en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de los mismos.

La Comisión de Arbitraje se reunirá al menos una vez al año para el desarrollo adecuado de esta cláusula. En los casos que ésta decida la realización de acciones formativas organizadas por el Murcia Club de Tennis y dirigidas a sus empleados, cuyo objetivo sea la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la asistencia al mismo será obligatoria, y el Club financiará la totalidad de los gastos de estos cursos.

Para aquellos trabajadores que soliciten participar en acciones formativas organizadas por otras Entidades, el Murcia Club de Tennis podrá ayudar a los costes de inscripción y desplazamiento si los hubiere, así como estimará el 50% de horas lectivas como horas trabajadas y una reducción de jornada durante la duración del curso de media hora diaria, siempre y cuando se realice la formación fuera del horario de trabajo.

Si las acciones formativas propuestas se impartieran fuera de la Región se aplicará el artículo 9.h. del presente convenio y se asignará una ayuda en concepto de dieta diaria de al menos 18 €.

Para la materialización de este artículo en lo referente a las cuestiones referentes a la aplicación de los incentivos a la formación profesional de los trabajadores de Murcia Club de Tennis, los interesados deberán solicitar a la Empresa su aplicación y esta aprobarlo y comunicarlo debidamente.

Artículo 12.º Vestuario.

Se establecen dos equipos de trabajo, uno de verano y otro de invierno, que solo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa.

Las prendas se repondrán según necesidades de cada momento y circunstancias.

Artículo 13.º Seguro de Accidentes y Vida.

La Empresa concertará una póliza de seguros que comprenderá a todos sus trabajadores, por las eventualidades de muerte por accidente y en caso de invalidez permanente total (según baremo), derivada del accidente, por un capital de 27.045,54 euros. Así mismo contratará, a su cargo un Seguro de Vida para todos sus trabajadores que suponga la indemnización de 18030,36 € por fallecimiento o invalidez por cualquier causa, que se actualizará cada año según revalorización.

Artículo 14.º Jubilación.

Los premios por jubilación se recogen en un anexo a este convenio

Artículo 15.º Ayuda Escolar.

El Murcia Club de Tennis se compromete a conceder ayudas para el estudio de sus trabajadores, cónyuges e hijos. Para ello será imprescindible solicitarlo (de septiembre a diciembre de cada año) acompañado de la Declaración de la Renta de las Personas Físicas de los componentes familiares a que se refiere este artículo. Para ello cada año incluirá en sus presupuestos una partida 3.600 €.

La Comisión de Arbitraje desarrollará anualmente este concepto, aprobando un baremo y proponiendo las ayudas de acuerdo a la situación socio - económica de los trabajadores interesados.

Artículo 16.º Préstamos y Anticipos.

1.-Siempre que las circunstancias financieras del Murcia Club de Tennis lo permitan, todo el personal del mismo con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar, previa justificación, el préstamo sin intereses equivalente a dos mensualidades de salario bruto, debiéndose amortizar en un plazo máximo de 16 meses. No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta seis meses después de la última amortización.

2.- En las mismas circunstancias el Murcia Club de Tennis podrá abonar en concepto de anticipo a todo trabajador que lo solicite, el importe de, como máximo, una mensualidad de su salario líquido, o paga extraordinaria. Ésta se reintegrará contra la paga siguiente que vaya a producirse.

Capítulo V. Condiciones Económicas.**Artículo 17.º Retribuciones.**

El concepto retribución estará compuesto de los siguientes módulos

- Salario Base
- Antigüedad.
- Complementos Salariales por puestos de trabajo
- Beneficios asistenciales.

1. Antigüedad.

2. Complementos salariales por puesto de trabajo.

3. Asistencia y puntualidad.

4. Pluses.
5. Desplazamientos y Dietas
6. Gratificaciones Extraordinarias.
7. Fondo Social.

17.1.- Como Salario Base queda determinado por la siguiente tabla de acuerdo a los grupos profesionales determinados en este Convenio:

Grupo Profesional	Salario Base
Gerente	
Jefe Unidad Administración	1.700 €
Oficial 1.ª Administración	1.500 €
Jefe Sección	1.400 €
Subdirector Deportivo	1.500 €
Oficial de Mantenimiento (Encargado)	1.400 €
Monitores Deportivos	1.100 €
Conserjes	1.030 €
Grupo Mantenimiento: Oficial 2.º	1.030 €
Auxiliar Administrativo	1.030 €
Vigilante de noche	1.030 €
Auxiliar de Mantenimiento y vigilante	824 €

Los Monitores Titulados contratados parcialmente (temporal) a razón de 12,56 € hora de trabajo (año 2.013) y en adelante se incrementará el IPC. Los ayudantes de monitores (sin titulación) a razón de 9,5 € hora de trabajo.

17.2.- Complementos Saláridales.

Todos los trabajadores del Murcia Club de Tenis con contratos indefinidos realizados al amparo de anteriores Convenios, tienen un Complemento Personal Adquirido (CPA) que recoge complementos y pluses consolidados con anterioridad y que tiene carácter personal. La siguiente tabla recoge CPA por trabajador.

ALIAGA GARCÍA JOSÉ	171,73
CASTELLANOS SANZ, RAFAEL	20,53 €
ESPINOSA SAURIN PEDRO	170,49 €
FERNANDEZ FERNANDEZ, BLAS	50,47 €
FERNANDEZ MARCOS, José MANUEL	2,16 €
GARCIA DÍAZ JOSE ANDRÉS	248,45 €
JIMÉNEZ CEREZUELA JUAN	176,36 €
JIMENEZ CEREZUELA, GIMES	26,00 €
LÓPEZ PÉREZ JOSE MANUEL	417,06 €
LÓPEZ PÉREZ MIGUEL ÁNGEL	409,36 €
MARTÍNEZ ESTÉVE PEDRO	308,16 €
MORGA GUERRERO JOSÉ ANTONIO	308,16 €
MORGA PRIETO, José ANTONIO	20,53 €
PALAZON CANDEL, MARI CARMEN	171,88 €
PRADOS HERRERO, ELISEO	26,36 €
RIBES MARIN, ADRIAN	212,25 €
RODRIGUEZ DE MIGUEL RAMÓN PEDRO	565,08 €
ROS CONESA JOSE	206,17 €
SANCHEZ TORRENTE, NOELIA	370,35 €
SAURA BERNAL JOSÉ	295,62 €
SOTO ALCARAZ FLORENCIO	545,76 €

17.3.- Complementos o Pluses.

Para aquellos trabajadores que el Murcia Club de Tenis les delegue funciones de dirección sobre personas, o con responsabilidad por encima del puesto de trabajo que desempeñan habitualmente, o circunstancias especiales que a sí se valoren, se les podrá aplicar un "complemento Transitorio" o Plus, no consolidable

mientras perdure su situación, cuyo importe oscilará entre 60 € hasta un máximo de 180 €, con carácter mensual.

17.4.- Antigüedad.

Será de cuatrienios a cantidad fija, estableciéndose para los cuatrienios cumplidos a partir de este convenio en 40 €, y con un máximo de 5 cuatrienios.

Artículo 18.- Aplicación de los incrementos sobre la masa salarial.

Los incrementos previstos en el artículo 3 del presente convenio se aplicarán al concepto Sueldo Base para todos los trabajadores, y tendrá carácter de emolumentos consolidados.

Capítulo VI. Derechos Sindicales.

Artículo 19.- Garantía Sindical.

a. Todos los trabajadores tendrán derecho a afiliarse a cualquier sindicato que estuviese legalmente constituido, sin que la empresa pueda coartar de forma alguna el ejercicio de esa libertad de derecho.

b. La empresa no podrá formar sindicato de trabajadores ni apoyar a ningún sindicato de la misma.

c. El empresario no podrá tomar medidas disciplinarias ni de ningún otro carácter contra el trabajador por sus ideas u opiniones políticas o religiosas.

d. Podrán celebrarse asambleas dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo y siempre que exista previamente acuerdo entre empresa y trabajadores según establezcan las Leyes actuales y futuras.

Para todo aquello no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley.

Capítulo VII. Faltas y Sanciones

Artículo 20.- Faltas.

Se considerarán faltas, cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad. Las faltas se clasificarán en razón de malicia, gravedad o trascendencia, en leves, graves y muy graves conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente.

a) Faltas Leves:

1. Por más de tres faltas de puntualidad en un mes, entendidas estas como incorporación al trabajo sobrepasando los 15 minutos del horario estipulado.

2. La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de la incomparecencia al trabajo.

3. La falta de un día al trabajo sin causa justificada.

b) Faltas Graves:

1. El abandono sin permiso del puesto de trabajo durante la jornada.

2. La falta de consideración, diligencia y corrección en el trato con los socios y usuarios del Murcia Club de Tenis.

3. La falta de disciplina respecto a los superiores y la falta de consideración y respeto a iguales o inferiores.

4. Más de tres faltas de puntualidad en un mes.

5. Dos faltas de asistencia injustificada en un mes.

6. El empleo para usos propios o ajenos de herramientas o materiales propiedad del Murcia Club de Tenis.

7. La imprudencia que implique riesgo para el trabajador, sus compañeros o usuarios del Club.

8. La reincidencia en la comisión de 3 faltas leves en el período de tres meses.

C) Faltas Muy Graves:

1. Cinco faltas injustificadas de asistencia en un mes.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando produzca perjuicio o molestias graves a los socios.

3. El fraude a los intereses del Murcia Club de Tennis o la confabulación con otra persona para la comisión del mismo.

4. La Retención de objetos, documentos o cosas que tenga el trabajador por razón del servicio cuando le son reclamados.

5. El extravío y destrozo voluntario de instalaciones o maquinaria durante el mismo.

6. Presentarse embriagado durante el mismo.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

8. Intervención en riñas y pendencias con los compañeros durante la jornada laboral, excepto cuando lo sean con fines de apaciguamiento.

9. Los malos tratos de palabra y obra a los compañeros, subordinados o superiores.

10. El abuso de la autoridad con los inferiores.

11. La reincidencia en 3 faltas graves dentro de los seis meses.

Artículo 21.- Sanciones

Las sanciones se clasificarán en leves, graves y muy graves, en correspondencia a las mismas clases de faltas, siendo aquéllas las siguientes:

a) Sanciones por Faltas Leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Sanciones por Faltas Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Sanciones por Faltas Muy Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Suspensión de empleo y sueldo de seis meses.

3. Despido.

La sanción de despido sólo se impondrá cuando el inculcado haya sido anteriormente sancionado por alguna otra falta muy grave o cuando la falta muy grave cometida implique especial medida o daño.

En la imputación de todas las anteriores sanciones se procurará seguir el orden de prelación con el que se relacionan.

Artículo 22.- Procedimiento Sancionador.

La imposición de sanciones corresponde a la Junta Directiva del Murcia Club de Tennis, previo expediente sancionador, en las faltas graves y muy graves, y

con independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por comunicación de la Comisión de Recursos Humanos previo informe del Gerente del Club.

En el correspondiente expediente se dará necesariamente audiencia al inculcado, a cuya finalidad se le concederá un plazo de diez días para comparecer en dicho expediente y formular las alegaciones que estime convenientes. A continuación el expediente pasará a informe de la representación sindical, que una vez emitido lo remitirá, en el plazo de diez días, a la Comisión de Recursos Humanos para su resolución.

Las sanciones se notificarán por escrito a los inculcados y contra ellas podrán éstos interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral.

Artículo 60 EE. TT sobre Prescripciones.

Artículo 23.- Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del convenio colectivo compuesta por los mismos miembros que integran la comisión negociadora firmantes de este convenio.

Las partes podrán proponer la asistencia de asesores que tendrán voz pero no voto.

La Comisión Paritaria es un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de pactado en el presente convenio. Y sus funciones serán:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones que las partes le sometan de común acuerdo.
- c) Solventar 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. En el caso de que no haya acuerdo en los plazos establecidos, las partes se someterán al arbitraje de la Comisión Regional, previo intento de conciliación en ORCL.

Las resoluciones o acuerdos tomados por unanimidad tendrán carácter vinculante y será competencia de la Comisión establecer las normas de su propio funcionamiento.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de sus partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 72 horas.

Artículo 24.- Cláusula de descuelgue.

La Comisión Paritaria solventará 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

La Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario y a instancia de cualquiera de sus miembros. En el caso de que no haya acuerdo en un plazo de 15 días, las partes se someterán al arbitraje de la Comisión Regional, previo intento de conciliación en la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL).