



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: REAL CLUB DE TENIS BETIS
Expediente: 41/01/0018/2023
Fecha: 04/04/2023
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ADORACION BORGES GONZALEZ
Código 41100882012019.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Real Club de Tenis Betis (código 41100882012019) suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2023 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Real Club de Tenis Betis (código 41100882012019) suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2023 a 31-12-2026.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO DEL REAL CLUB DE TENIS BETIS DE SEVILLA Y SUS TRABAJADORES/AS

Art. 1.- Ámbito de aplicación

Este Convenio será de aplicación para todos los trabajadores/as del Real Club de Tenis Betis de Sevilla

Art. 2.- Ámbito personal

Incluye al personal que dentro de la citada actividad y mediante el correspondiente contrato de trabajo, preste sus servicios por cuenta ajena en el citado Club.

Quedan excluidos quienes desempeñen funciones comprendidas en el artículo 2º del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.- Vigencia y duración

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre del 2026 cualquiera que sea la fecha de publicación o registro por la Autoridad Laboral.

Art. 4.- Prórroga y denuncia

Llegada la fecha de su vencimiento, se entenderá prorrogado por años sucesivos, si no mediara la denuncia, que habrá de formularse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de terminación.

No obstante, lo anterior llegada la segunda quincena de noviembre del año 2026 cualquiera de las partes podrá instar a la otra al comienzo de las deliberaciones del Convenio que regirá a partir del 1 de Enero del 2027, tratando que el mismo quede concluido antes de final de año. Se crea una comisión para la citada denuncia del convenio que estará constituida por dos miembros por la parte empresarial y dos por la parte social.

Art. 5.- Principios de ordenación y Grupos Profesionales.

La Estructura profesional regulada en el presente Convenio es meramente enunciativa, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

El encuadramiento y asignación a cada uno de los Grupos profesionales será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Grupo 7: Peón, Limpiadora

Grupo 6: Auxiliar Administrativo, Telefonista, recepcionista

Grupo 5: Oficial de Segunda (Mantenimiento o Administración), Socorrista

Grupo 4: Conserje, Oficial de Primera de Mantenimiento

Grupo 3: Encargado de Mantenimiento, Oficial de Primera de Administración

Grupo 2: Titulado Medio, Encargado de Personal

Grupo 1: Titulado Superior, director.

Art. 6.- Garantía “ad personam”

Se respetarán el total de los ingresos percibidos individualmente a la fecha de la vigencia de los efectos económicos del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna con los mismos, bien hayan sido establecidos por el club, o por norma de obligado cumplimiento de carácter general o particular. Las situaciones personales que con carácter global excedan del presente Convenio, se respetarán, manteniéndose las que resulten más favorables para el trabajador. Por tanto los complementos “ad personam” no serán absorbibles por conceptos salariales ni por subidas del Convenio.

Art. 7.- Periodo de prueba

Se establece en periodo de prueba de acuerdo con el establecido en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y que será el siguiente:

- Técnicos titulados: 6 meses
- Trabajadores no cualificados: 15 días laborales

Art. 8.- Salarios

Se establece para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio un incremento del 3% anual, que incidirá sucesivamente sobre las tablas actualizadas del año anterior.

Dicha subida será aplicada al Salario Base, antigüedad y los conceptos señalados en los arts. 10, 13 y 15, es decir, pluses de asistencia; desplazamiento y dietas; premios y ayudas, así como el complemento ad-personam resultante de los acuerdos adoptados en el presente Convenio.

Finalizada la vigencia del actual Convenio y para años sucesivos, independientemente tenga lugar la negociación de uno nuevo, se revisarán los conceptos económicos reseñados que experimentarán la regulación correspondiente siempre que haya acuerdo.

Art. 9.- Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días cada una y devengo anual, a abonar de forma prorrateada cada mes. Su cómputo se efectuará sobre el salario base de Convenio, más antigüedad. El personal que ingrese o deje de prestar sus servicios, cualquiera que sea la causa durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de dichas pagas y en relación al tiempo trabajado.

Art 10.- Plus de Asistencia

Se establece un complemento salarial denominado Plus de Asistencia por día real de trabajo incluyéndose los días de vacaciones, festivos y baja por accidente laboral.

El citado plus es de 5,31€ día aplicándole las subidas pactadas para los años sucesivos.

Art. 11.- Vacaciones

El personal afectado por este Convenio, sin distinción de categoría profesional o antigüedad, disfrutará de un periodo vacacional retribuido de 30 días naturales al año, comenzando su disfrute al día siguiente del descanso semanal.

Quienes ingresen en el transcurso del año, tendrán derecho a su disfrute en la parte proporcional que les corresponda por el tiempo trabajado, dentro de ese año natural.

Todos los trabajadores fijos de plantilla y durante el periodo comprendido entre el 10 de Junio y 20 de Septiembre inclusive, tendrán derecho al disfrute voluntario a diez días naturales de forma continuada, a descontar de los 30 citados días de periodo de vacaciones. Se estará asimismo a lo dispuesto en el artículo 38 del vigente Estatuto sobre vacaciones anuales.

Art. 12.- Jornada laboral

Se establece una jornada laboral que será de 39 horas de promedio semanal para todos trabajadores independientemente tengan jornada continua o jornada partida.

Se entiende como jornada partida cuando medie una hora de descanso al menos, entre la terminación y la reanudación de los trabajos. No se podrá cambiar el tipo de jornada sin la conformidad de los empleados afectados o por motivos justificados dentro de lo establecido en la Ley.

El cómputo anual de la jornada queda establecido en 1.763 horas anuales de trabajo efectivo. Para la distribución horaria, se estará asimismo a lo previsto en el vigente Estatuto, art 34.2.

Art. 13.- Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidades del Club tuvieran que desplazarse a localidades distintas de las que radique su centro de trabajo, percibirán diariamente, con independencia de los conceptos salariales que les correspondan, por el concepto de Dietas, las cantidades siguientes:

Dieta completa: 38,52 €

Media dieta: 23,54 €

Se les abonará asimismo los gastos de viaje y alojamiento.

Estos importes estarán igualmente sujetos a las subidas pactadas para los años sucesivos.

Art. 14.- Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones

Se estará a lo establecido en la legislación y normativa vigente. En los aspectos mencionados el Comité o Delegados de Personal serán previamente informados y emitirán el dictamen que les corresponda, a tenor con la Ley vigente en cada momento.

Art. 15.- Premios, ayudas y jubilaciones

Por los conceptos señalados se percibirán las cantidades siguientes:

- 142€ por cada año de servicio a todo trabajador que se jubile por cualquier causa.
- En caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea su tiempo de servicio, el Club entregará a sus familiares la cantidad 1.447,31 € más 200€ por cada hijo menor de 16 años.

Ello siempre y cuando el trabajador se encuentre en activo en el momento de ocurrir el óbito y sea fijo de plantilla

Quedan incluidos en el apartado a) los trabajadores que pasen a la situación de Incapacidad Laboral Permanente.

En jubilación nos remitimos a la legislación vigente.

Art. 16.- Antigüedad

Los aumentos por antigüedad quedan establecidos en un 10% sobre el salario base por cada cuatrienio cumplido y con el tope máximo de cuatro cuatrienios, respetándose los derechos adquiridos.

Art. 17.- Permisos

El trabajador, previo aviso al menos con 72 horas de antelación, tendrá derecho a disfrutar anualmente, de dos días de licencia por asuntos propios retribuidos siempre y cuando no coincida su petición para una determinada fecha con la de otro trabajador. En tal caso, se concederá a quien hubiese hecho antes la solicitud. Tales horas en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Se podrá igualmente solicitar hasta 2 días de permiso por asuntos propios no retribuidos, siempre y cuando sean aceptados por el Gerente y no afecten al normal desarrollo de la actividad Social.

Permiso no retribuido de hasta 3 horas para ausentarse del trabajo y acompañar a familiares hasta 1º grado de consanguinidad-afinidad a consultas médicas privadas o públicas, así como a pruebas diagnósticas, máximo 3 veces al año. En todos los casos el personal deberá comunicarlo con la antelación suficiente para poder cubrir su turno.

Permisos no retribuidos de un máximo de 2 horas para acudir a tutorías de los hijos/as menores de edad cuando los progenitores sean convocados por los centros escolares en los que cursen estudios sus hijas/os menores de edad. El personal tendrá que comunicarlo a la mayor brevedad posible.

La empresa garantiza la percepción del 60% del salario real durante los tres primeros días de baja para las bajas de riesgo por embarazo.

El resto de las licencias retribuidas se seguirá lo previsto en el art. 37.3 del E.T.

Art. 18.- Contratos a tiempo parcial

En los contratos a tiempo parcial, los salarios serán prorrateados en función de las horas contratadas salvo el Plus de Asistencia que lo percibirán completo.

Art. 19.- Horas extraordinarias

Comité y empresa declaran su compromiso de eliminar las horas extraordinarias y las complementarias voluntarias a las que se refiere el art. 12.5 g) del TRET, por lo que en ambos casos se limitarán a aquellas situaciones que sean imprescindibles

Igualmente se podrá hacer uso de la distribución irregular tal y como se establece en el art.34 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extras si las hubiese, serán abonadas con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, entendiéndose por esta el resultado de dividir la totalidad del salario base de Convenio antigüedad y pagas extras, en cómputo anual, por el número de horas efectivas de trabajo.

Art. 20.- Indemnización por muerte o invalidez

Queda establecida una indemnización para todos los trabajadores sin exclusión, para este caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 24.000 EUROS

A tal efecto los clubes quedan responsabilizados del cumplimiento de suscripción y vigencia de dicha póliza. La indemnización señalada se abonará al cónyuge sobreviviente o beneficiario del trabajador según las normas de la Seguridad Social. Los clubes darán fotocopia o documento que lo acredite a los trabajadores que lo soliciten debidamente diligenciada por la Dirección.

Art. 21.- Anticipos y Préstamos.

Hay que distinguir entre Anticipo y Préstamo:

- El Anticipo no podrá superar el importe de 500 €. Este deberá ser devuelto en la nómina del mes en que se haya hecho efectivo.
- Los préstamos no podrán superar el importe de los 1.000 €. El plazo máximo de compensación será de 10 meses, distribuido en mensualidades iguales. En caso de cese por cualquier causa, el importe pendiente le será descontado de la liquidación que le correspondiera

Art. 22.- Contratación

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, sea nacional, autonómica, provincial o local.

Art. 23.- Plus de nocturnidad

Se percibirá un Plus de nocturnidad en concepto de remuneración complementaria para quienes presten servicios laborales comprendidos entre las veintidós y las seis. Su cuantía queda fijada en el 25% del salario base diario de convenio más la antigüedad por cada hora trabajada. Quedan exceptuados los que realicen trabajos que por su propia naturaleza sean nocturno a los que se le aplicará la normativa legal.

Art. 24.- Días festivos

Los trabajadores que presten servicio en alguno de los días festivos de los catorce anuales que figuran en el Calendario Oficial tendrán derecho a un día de descanso dentro de los siete inmediatos a la fecha festiva y con las particularidades siguientes:

- Si lo descansan en vez de salario normal de un día percibirán el salario medio diario, entendiéndose por este último la totalidad de las retribuciones salariales (salario base convenio antigüedad y plus de asistencia) en cómputo anual, incluido extras dividido por el número de días del año.
- Si no lo descansa, el tiempo trabajado tendrá la consideración de horas extras a todos los efectos.

Art. 25.- Ropa y uniformidad

El personal obrero, subalternos y limpiadoras, recibirán un uniforme y un par de zapatos en invierno, como asimismo otro uniforme y par de zapatos en verano. La fecha de entrega serán los meses de marzo y octubre, respectivamente.

Quienes realicen trabajos con productos que deteriore excesivamente la ropa de trabajo, percibirán un tercer uniforme y calzado correspondiente. Asimismo, toda prenda de la uniformidad deteriorada por su uso será reemplazada a la entrega de dicha prenda.

Art. 26.- Complemento por accidente de trabajo

El personal que cause baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá el 100% de sus retribuciones salariales integrales, completando la empresa lo que procediera hasta agotar el periodo reglamentario dispuesto por la legislación vigente.

Se percibirá el 100% en los casos de incapacidad temporal por contingencia común, siempre que precise hospitalización y mientras dure tal hospitalización.

Art. 27.- Derechos sindicales

Se reconocen plenamente los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Secciones sindicales, así como todos los derechos dimanantes de las Leyes vigentes al respecto.

A todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen, se les descontará en nómina de salarios su aportación como cuota sindical.

Los delegados/as de personal dispondrán de las horas mensuales remuneradas de crédito sindical que establezca la legislación vigente en cada momento.

Art. 28.- Salud Laboral

Los firmantes del presente convenio se comprometen a respetar las normas en materia de salud laboral recogidas en las distintas normativas al respecto, así como en las del IV Convenio Colectivo del Sector de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.

Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores-as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud del personal afectado por el presente convenio será de carácter voluntario, preferentemente en horario laboral o compensable. Se tendrán en cuenta los siguientes protocolos: Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetitivos de miembro superior y asma ocupacional. Todos ellos relacionados con los riesgos del sector,

debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y de las características y circunstancias de cada trabajador-ora.

Formación e información

El empresario deberá garantizar que cada trabajador-ora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El personal recibirá al menos 8 horas anuales de formación en prevención. Los delegados-as de Prevención recibirán en los seis primeros meses de su primer mandato formación en la materia, ajustándose al Decreto 26/2010 donde se recoge que estos programas tendrán una duración de 50 horas lectivas y su estructura y módulos se ajustarán a lo establecido en el Anexo VI del mencionado Decreto.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma

Empresa principal y subcontratadas.

Las empresas que desarrollen actividades mediante sus trabajadores en el centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales, a tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios.

La empresa se compromete a exigir a las distintas empresas que presten sus servicios a que cumpla la normativa en materia de prevención con sus trabajadores y trabajadoras, pudiendo extinguir la relación si se incumplieran normas en materia de seguridad y salud.

Art. 29.- Clausula de Igualdad

Los firmantes del presente acuerdo se comprometen a la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el que se establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Las medidas de igualdad que adopten las empresas podrán contemplar, entre otras, las materias de la de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo establecidas en el apartado 2 del artículo 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Art. 29.- Comisión paritaria.

Las cuestiones derivadas de la interpretación o aclaración de este Convenio se resolverán sometiendo a la jurisdicción y organismo que corresponda de acuerdo con la normativa legal vigente el punto litigioso a solucionar, No obstante y antes de ello, las partes se comprometen a intentar previamente una conciliación, en cualquier caso por medio de la Comisión paritaria. El presidente y Secretario de esta, de no existir acuerdo, serán elegidos por sorteo. Tales cargos corresponderán uno a cada parte.

A instancia de cualquier parte, re reunirá dicha Comisión para tratar o interpretar aquellos asuntos que se consideren convenientes, reunión que se realizará en el plazo máximo de un mes al de su petición. Especial consideración tendrán las incidencias o adaptaciones de toda la nueva legislación y que tengan relevancia en la actividad desarrollada por los Clubes. Dicha comisión estará integrada por los mismos componentes señalados en el art 4 de este Convenio para la Comisión Negociadora.

Art. 30.- Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en los art. 42 al 45 (Capítulo VII) del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios

DISPOSICION TRANSITORIA COMPLEMENTO SALARIAL NO ABSORBIBLE

Las personas trabajadoras que se relacionan en el ANEXO I, y que forman parte de la plantilla del Real Club de Tenis Betis, que hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se les aplicaba en materia de antigüedad el artículo 18 del pacto extraestatutario para los clubes, asociaciones deportivas de Sevilla y su Provincia, se le abonará un complemento personal que será el resultante de la diferencia del complemento de antigüedad que le correspondería de acuerdo con el artículo 18 del citado pacto extraestatutario y la cantidad que especificada en el artículo 16 del presente convenio.

Para una mejor comprensión de dicha disposición adjuntamos el texto del citado artículo:

18 art. Antigüedad. - Los aumentos por antigüedad quedan establecidos en un 10% por cada cuatrienio cumplido y con el tope máximo de seis cuatrienios, respetándose los derechos adquiridos

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En los asuntos no referenciados en el presente Convenio nos acogemos al IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios

ANEXO I

NOMBRES Y APELLIDOS	D.N.I.
Carranza Espada, Manuel.....	28.XXX.194 E
Díaz Domínguez, Almudena.....	48.XXX.214 B
Fernández Trabanco Robledo, Luís.....	28.XXX.247 A
Muñoz Gómez Enrique.....	28.XXX.240 Q
Pérez Olivera, Pedro.....	28.XXX.048 Y
Rebollo Domínguez, Mercedes.....	28.XXX.755 Q
Reyes Romero, Francisco.....	28.XXX.399 J
Troncoso Ochoa, Álvaro.....	28.XXX.471 W
Vique González, Ana María	27.XXX.008 W

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2022 PARA BASE DE CALCULO

CATEGORIA	SALARIO BASE
Grupo 1 - TIT. SUPERIOR - DIRECTOR	1.249,92 €
Grupo 2 - TIT. MEDIO - ENC. PERSONAL	1.084,98 €
Grupo 3 - ENC. MTO - OFICIAL 1º ADMON	1.031,81 €
Grupo 4 - CONSERJE - OFIC.1ª MTO	994,92 €
Grupo 6 - AUX. ADTVO - TELEFONISTA - RECEPCIONISTA	949,32 €
Grupo 7 - PEON - OBRERO - LIMPIADORA	947,67 €