

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/68/2020, de 16 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya i les taules salarials dels anys 2020 a 2022 (codi de conveni núm. 79001305011995).**

Vist el text de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació de Catalunya i les taules salarials dels anys 2020 a 2022, subscrit en data 23 de desembre de 2019, per l'Associació Empresarial de Clubs de Natació de Catalunya i les organitzacions sindicals CCOO i UGT, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció de la modificació esmentada en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Mesa negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 16 de gener de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Traducció del text original signat per les parts

Acta final de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de Clubs de Natació de Catalunya

Per CC.OO.

Sr. Daniel Gómez

Sra. Maria Rosa Garcia

Sr. Kevin Meseguer

Sr. Sergio Sánchez

CVE-DOGC-A-20017009-2020

Sr. Jordi Esquerdo
Sra. Montserrat Villanueva
Sra. Núria Beltrí

Per UGT
Sr. Domingo Cano

Per l'Associació Empresarial de Clubs de Natació de Catalunya

Sr. Eduard Escandell
Sr. Julián Garcia
Sr. Isaac Fulguet
Sr. Joan Antoni Valera
Sr. Jordi Mas
Sr. Héctor Cruz
Sra. Elisabet Alcalde
Sr. Javier Ibars

Secretaria de la Comissió
Sra. Yésika Aguilar

A Barcelona, a 23 de desembre de 2019, a la seu de Comissions Obreres, a les 16:00 hores, es reuneixen els representants de l'Associació Empresarial de Clubs de Natació de Catalunya, la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO i la Federació de Serveis FES-UGT.

Oberta la sessió, la mateixa es desenvolupa d'acord amb el següent Ordre del dia:

1. Anàlisi i aprovació, si escau, de l'ampliació de la vigència del Conveni col·lectiu.
2. Anàlisi i aprovació, si escau, de la modificació de l'article 35 del Conveni en matèria de jubilació.
3. Anàlisi i aprovació, si escau, de la incorporació d'un nou article en matèria de subrogació, i eliminació de la Disposició Addicional Primera del conveni.
4. Anàlisi i aprovació, si escau, de les taules salarials corresponents als anys 2020, 2021, 2022 del Conveni col·lectiu.
5. Autorització i delegació en la persona de la Secretària de la realització dels tràmits de registre i publicitat al el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

1. Anàlisi i aprovació, si s'escau, de l'ampliació de la vigència del Conveni col·lectiu.

Tots els membres de la Mesa negociadora del Conveni col·lectiu del sector de Clubs de Natació de Catalunya, aproven per unanimitat la pròrroga del Conveni de Clubs de Natació 2017-2018 fins a 31 de desembre de 2022.

- 2.- Anàlisi i aprovació, si s'escau, de la modificació de l'article 35 en matèria de jubilació.

CVE-DOGC-A-20017009-2020

S'aprova la modificació de l'article 35 en els següents termes

Article 35

Jubilació

I. Jubilació parcial: en matèria de jubilació parcial s'estarà allò que es determini normativament a cada moment

a) Pel Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social i l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors podran sol·licitar del Club la jubilació parcial amb la reducció de la jornada en els límits legalment previstos, quan reuneixin els requisits establerts i, especialment, el de l'edat que no podrà ser inferior a la legalment establerta a cada moment per a accedir a aquesta situació.

b) La sol·licitud s'ha de remetre al Club amb una antelació mínima de 3 mesos a la data prevista de jubilació parcial. El Club estudiarà la sol·licitud i donarà resposta en un termini màxim de 30 dies.

c) El temps de la jornada de treball que correspongui s'acumularà per a la seva realització a jornada completa en els mesos immediatament següents a la jubilació parcial, sense perjudici que el treballador i el Club arribin a un acord diferent respecte a la forma (a temps parcial o a temps complet) i dates o períodes en què haurà de realitzar-se la prestació de serveis corresponents a la jornada parcial.

d) Fins que el treballador jubilat parcialment accedeixi a la jubilació completa o com a mínim fins que arribi a l'edat ordinària de jubilació el Club haurà de mantenir un nou contracte de relleu segons l'establert en l'article 12.7 de l'Estatut dels treballadors.

II. Jubilació per compliment de l'edat ordinària de jubilació

De conformitat amb el que s'estableix en la Disposició Addicional Desena de l'Estatut dels treballadors, sobre les clàusules dels Convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació, aquesta serà obligatòria pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, podent extingir l'empresa el contracte per aquesta causa, sempre que es compleixin els següents requisits:

a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) Que es transformi un contracte temporal existent en l'empresa en indefinit o es contracti de manera indefinida a una persona treballadora desocupada. En qualsevol dels dos casos, aquesta transformació o contractació podrà ser per a cobrir el mateix lloc de treball que l'ocupat per la persona treballadora el contracte de la qual s'extingeix o bé per a ocupar un lloc de treball diferent, ja sigui del mateix grup professional i/o categoria o de diferent grup professional i/o categoria. O que, a fi de fomentar el relleu generacional o afavorir la qualitat de l'ocupació, una altra persona treballadora de l'empresa més jove o amb una categoria inferior passi a exercir les funcions o la categoria superior que ocupava la persona treballadora el contracte de la qual s'extingeix.

3. Anàlisi i aprovació, si escau, de la incorporació d'un nou article en matèria de subrogació, i eliminació de la Disposició Addicional Primera del conveni.

3.1 S'aprova la incorporació d'un nou article 65 en els següents termes

Article 65

Subrogació

65.1 Amb la finalitat de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació, la subrogació del personal de les empreses que es substitueixin mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació, en una concreta activitat de les regulades en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, es durà a terme en els termes indicats al present article.

No obstant això, s'acorda de forma expressa que l'establert en aquest article només serà d'aplicació per a aquelles situacions previstes en el mateix que neixin i tinguin els seus efectes després de la seva publicació en el DOGC del present article.

En endavant, el terme contracte engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, i identifica una concreta activitat que passa a ser desenvolupada per una determinada empresa, societat o organisme

públic.

65.2 L'absorció del personal serà d'obligat compliment per a les empreses, sempre i quan es d'alguns dels següents supòsits:

a) Acabament d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrrogues o perllongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa, que unia una empresa amb el titular públic de les instal·lacions esportives o el promotor d'activitats socioesportives, produint-se la substitució per qualsevol altra empresa, pels següents motius:

- Per acabament total, és a dir, pel cessament o terme de totes les activitats que venia realitzant l'empresa concessionària o contractada.

- Per acabament parcial, és a dir, pel cessament o terme d'algunes de les activitats que venien realitzant l'empresa concessionària o contractada, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins aquell moment.

b) Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió per part del titular de les instal·lacions esportives o del promotor d'activitats socioesportives, d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament, podent ser

- Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió total respecte de totes les activitats que venia realitzant l'empresa concessionària o contractada.

- Rescat, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió parcial, és a dir respecte d'algunes de les activitats que venien realitzant l'empresa concessionària o contractada, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins aquell moment.

65.3 En tots els supòsits d'acabament, suspensió, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques-, que duguin a terme l'activitat que es tracti, els treballadors de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, o bé a la titular de les instal·lacions esportives o promotora d'activitats socioesportives, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa subrogada.

No obstant això l'indicat en el present capítol, com a norma general, seran vàlids i d'aplicació els pactes o acords, individuals o col·lectius que afectin al centre de treball degudament justificats, subscrits entre les empreses afectades i els treballadors, els seus respectius representants legals o amb els sindicats amb representació al sector per negociar segons el disposat en l'Estatut dels treballadors, sempre que s'hagin acordat amb una antelació de cinc mesos a la data certa de subrogació del concessionari. Així mateix es mantindran els terminis establerts als convenis col·lectius d'àmbit inferior, sempre i quan respectin els continguts mínims regulats en el present capítol.

65.4 Es produirà l'esmentada subrogació de personal, sempre que es donin algun dels següents supòsits

a) Treballadors en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels cinc últims mesos anteriors a l'acabament efectiu del servei, sigui com sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, anteriorment a l'esmentat període de cinc mesos, haguessin treballat en una altra contracta.

b) Els treballadors en actiu que realitzant la seva jornada laboral a més d'un centre de treball d'una empresa i un dels centres es vegi afectat per la subrogació, serà l'empresa entrant la que aplicarà els drets de subrogació definits al present Conveni col·lectiu en funció de la jornada i de les funcions que el treballador realitzés al centre de treball afectat per la subrogació amb anterioritat als cinc últims mesos abans de la data d'acabament del contracte o concessió.

c) Treballadors amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de l'acabament efectiu de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de cinc mesos en la mateixa i/o aquells que es trobin en situació d'IT, excedència, vacances, permisos, maternitat, suspensió legal del contracte o situacions anàlogues, sempre que es compleixi el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

d) Treballadors amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat c), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

e) Treballadors de nou ingrés que per exigència del client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els cinc mesos anteriors a l'acabament d'aquella.

65.5 Treballadors que ostentin càrrecs de representació, sigui unitària o sindical.

Atès que els representants dels treballadors i els delegats sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball,

CVE-DOGC-A-20017009-2020

en cas de subrogació de contractes, la subrogació de la nova empresa respecte d'aquests treballadors es realitzarà tenint en compte el següent

a) Representants dels treballadors, siguin de caràcter unitari o sindical, que haguessin estat escollits amb motiu d'un procés electoral que va afectar el centre de treball o designats per l'organització sindical que representen i es mantinguessin els mínims legals per al manteniment de la figura de delegat sindical, i siguin objecte de subrogació: conservaran la seva condició i càrrec i els mateixos drets i garanties que tinguessin reconeguts en l'empresa concessionària sortint fins al final del seu mandat.

b) Els delegats sindicals, que treballin en el centre de treball afectat per la subrogació, quan siguin necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari i en el mateix no es donessin els mínims legals per al manteniment d'aquesta figura de representació sindical, seran subrogats mantenint les garanties establertes a l'article 68 apartats a) i c) de l'Estatut dels treballadors per un període mínim d'un any.

Tot això sense perjudici del que es disposa en matèria de representació sindical i de les decisions que sobre aquesta matèria determinin els sindicats amb representació a l'empresa, de conformitat amb el disposat a la Llei orgànica de llibertat sindical.

65.6 Excepcions a l'aplicació de la subrogació prevista al present article.

La subrogació de personal establerta al present article, no serà d'aplicació en els següents supòsits

1. Treballadors que hagin estat traslladats per l'empresa sortint des d'altres centres de treball dels quals fos titular l'esmentada empresa en els últims cinc mesos respecte de l'acabament d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrrogues o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa. En aquest cas, els treballadors tindran dret a tornar a ocupar el lloc de treball que tenien al centre de treball de l'empresa sortint, anterior al seu trasllat, sense que siguin objecte de subrogació per l'empresa entrant.

2. En cap cas no operarà la subrogació prevista al present article quan a la instal·lació objecte de concessió, cessió o contracte d'arrendament de serveis es produeixi el tancament o cessament definitiu de les activitats que en la mateixa es desenvolupaven, sense que per tant siguin dutes a terme per cap altra empresa, ni pel seu titular.

3. Als efectes previstos en aquest article no tindran la consideració de treballadors i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes i els treballadors autònoms encara que vinguessin prestant serveis directament i personalment en el centre o contracta en el qual es produís el canvi de contractista.

65.7 La Comissió paritària del present Conveni col·lectiu vetllarà per la correcta execució dels processos de subrogació segons l'aquí acordat. Així mateix, coneixerà i emetrà resolució en un termini no superior a cinc dies hàbils i amb caràcter obligadament preceptiu davant de qualsevol altra instància, sobre les reclamacions i incompliments, que tant les empreses o treballadors, puguin fer arribar a aquesta, així com les irregularitats que la mateixa Comissió paritària pogués considerar.

El termini de lliurament serà de cinc dies hàbils, comptats a partir del moment en què l'empresa entrant i/o la representació legal dels treballadors de l'empresa sortint disposin de la documentació preceptiva.

En cap cas no es podrà oposar a l'aplicació del present article i, en conseqüència, a la subrogació per l'empresa entrant el fet que l'empresa sortint no li hagi proporcionat la documentació a què ve obligada. I, això, amb independència que pogués exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjudicis que el seu incompliment li hagi pogut portar.

65.8 Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte als treballadors entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei

a) Els treballadors percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data d'acabament de la contracta de l'empresa sortint.

b) Els treballadors que no haguessin gaudit els dies de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest conveni al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguessin pendents en les dates que tinguin previstes, amb la nova adjudicatària del servei, tret de necessitats del servei, si bé la seva retribució serà abonada directament per l'empresa sortint, tret que aquesta hagués reemborsat el seu import a la nova adjudicatària en el moment de la subrogació.

c) Si la subrogació d'una nova titular de la contracta implica que un treballador realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant-ne un de sol d'ells el canvi de titularitat de la contracta, aquesta última

CVE-DOGC-A-20017009-2020

gestionarà el gaudi conjunt del període vacacional, abonant-se per l'empresa sortint la corresponent liquidació de les parts proporcionals de les vacances i de les pagues extres.

Aquesta liquidació no implicarà el finiment si continua treballant per a l'empresa.

65.9 El disposat al present article serà d'obligat compliment per a les parts que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, encara que el treballador segueixi vinculat a l'empresa cessant d'una banda de la seva jornada.

65.10 No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió de l'activitat per temps no superior a un any. En tal cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests treballadors tindran reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que a aquesta data s'adjudiqués l'activitat a una altra empresa.

65.11 En els set dies següents al coneixement fefaent de l'existència d'algun dels supòsits que donen lloc a la subrogació aquí prevista, l'empresa sortint haurà de facilitar a l'entrant la següent documentació:

- Relació de personal a subrogar en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número de document d'identitat o de permís de treball, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances pendents de gaudi i qualsevol modificació que s'hagi produït en els cinc mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si el treballador és representant legal dels treballadors i percepcions anuals del treballador per tots els conceptes.
- Pactes o acords, individuals o col·lectius que afectin el centre de treball. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
- Fotocòpia de les cinc últimes nòmines mensuals dels treballadors afectats.
- Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels cinc últims mesos.
- Comunicat d'IT i/o confirmació del mateix.
- Relació de dies pendents de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest conveni, en el moment de produir-se la subrogació.
- Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat la sortint.
- Fotocòpia dels informes de dades de cotització (IDC) expedit per la Tresoreria General de la Seguretat Social, dels treballadors afectats.

De la referida documentació també es donarà trasllat a la representació legal o sindical dels treballadors de l'empresa sortint, excloent aquelles dades a què es refereix l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors.

3.2 Així mateix, s'aprova l'eliminació de la Disposició Addicional Primera.

4. Anàlisi i aprovació, si escau, de les taules salarials corresponents als anys 2020, 2021, 2022 del Conveni col·lectiu.

Les organitzacions signants del present conveni acordem que l'augment salarial pactat per als anys 2020, 2021 i 2022 serà de l'1,8% anual.

Així mateix, s'acorda que el grup 5 passarà a percebre l'any 2020 un salari basi en taules salarials de 933,33 euros. En aquest any el salari serà l'exposat sense cap increment afegit. A partir de 2021 s'aplicarà l'increment salarial previst per a la resta del conveni, és a dir, un 1,8% anual.

L'increment anteriorment acordat tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2020.

Les empreses hauran de procedir a la regularització dels endarreriments en el termini màxim de tres mesos des de la publicació de les presents taules salarials en el DOGC.

S'adjunta a la present Acta les quantitats resultants d'aplicar l'increment del 1,8%, i resta d'acords en matèria salarial.

5. Autorització i delegació en la persona de la Secretària de la realització dels tràmits de registre i publicitat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

CVE-DOGC-A-20017009-2020

S'acorda per unanimitat delegar i autoritzar la Secretària de la Comissió, Sra. Yésika Aguilar, perquè doni trasllat del present acord al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, a l'efecte del seu registre i que s'ordeni, així mateix, la publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Sense més assumptes que tractar, s'aixeca la sessió sent les 18 hores, de la qual s'estén la present Acta que subscriuen els representants de cada organització i la Sra. Yésika Aguilar, Secretària de la Mesa.

Taules salarials any 2020

Grup professional; S=salari; PD=Plus diumenge (article 17); PHF=Plus hora festiva (article 18); HEO=Hora extraordinària (article 28); HEF=Hora extra festiva (article 28); CM/FD=Complement mensual fill discapacitat (article 36).

G	S	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD
Grup 1	1.326,06	12,46	12,20	15,62	17,08	97,64
Grup 2	1.221,63	12,46	12,20	15,62	17,08	97,64
Grup 3	995,70	12,46	12,20	15,62	17,08	97,64
Grup 4	953,33	12,46	12,20	12,69	15,16	97,64
Grup 5	933,33	12,46	12,20	12,69	15,16	97,64

Ticket calçat (article 22): 76,93 €

Taules salarials any 2021

Grup professional; S=salari; PD=Plus diumenge (article 17); PHF=Plus hora festiva (article 18); HEO=Hora extraordinària (article 28); HEF=Hora extra festiva (article 28); CM/FD=Complement mensual fill discapacitat (article 36).

G	S	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD
Grup 1	1.349,93	12,69	12,42	15,90	17,38	99,39
Grup 2	1.243,62	12,69	12,42	15,90	17,38	99,39
Grup 3	1.013,62	12,69	12,42	15,90	17,38	99,39
Grup 4	970,49	12,69	12,42	12,92	15,44	99,39
Grup 5	950,13	12,69	12,42	12,92	15,44	99,39

CVE-DOGC-A-20017009-2020

Ticket calçat (article 22): 78,32 €

Taules salarials any 2022

Grup professional; S=salari; PD=Plus diumenge (article 17); PHF=Plus hora festiva (article 18); HEO=Hora extraordinària (article 28); HEF=Hora extra festiva (article 28); CM/FD=Complement mensual fill discapacitat (article 36).

G	S	PD	PHF	HEO	HEF	CM/FD
Grup 1	1.374,23	12,92	12,65	16,19	17,70	101,18
Grup 2	1.266,00	12,92	12,65	16,19	17,70	101,18
Grup 3	1.031,87	12,92	12,65	16,19	17,70	101,18
Grup 4	987,95	12,92	12,65	13,15	15,71	101,18
Grup 5	967,23	12,92	12,65	13,15	15,71	101,18

Ticket calçat (article 22): 79,72 €

(20.017.009)