

Número de registre 8709

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

Conveni col·lectiu de treball de l'Associació Alba, per als anys 2017 a 2020

Resolució, de 29 de novembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació Alba per als anys 2017 a 2020 (codi de conveni núm. 25100172012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació Alba per al període 01.01.2017 al 31.12.2020, subscrit per les parts negociadores el 07.04.2017, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 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 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 altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació Alba per al període 01.01.2017 al 31.12.2020 (codi de conveni núm. 25100172012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 29 de novembre de 2018

El Director dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies en funcions, Joan Santacana i Vélez

Conveni Col·lectiu Associació Alba

Àmbit del conveni

Article 1. Parts signants

Subscriuen el present conveni col·lectiu, per la part empresarial, la direcció de l'empresa i la representació electiva dels treballadors, respectivament en els termes de l'article 88.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Àmbit funcional, territorial i personal

Queden obligats per les disposicions del present conveni col·lectiu tots aquells treballadors que prestin els seus serveis amb contracte de treball per l'empresa Associació Alba.

L'àmbit territorial d'aplicació del conveni serà provincial a tot el territori de la província de Lleida.

Article 3. Àmbit temporal i vigència

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor en data d'1 de gener de 2017, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2020, podent-se prorrogar anualment en cas que cap de les parts signants en representació de l'empresa i/o treballadors aprovi un nou document.

Article 4. Legislació complementaria

En tot allò no disposat en aquest conveni col·lectiu de treball d'empresa, estarà allò disposat al Text refós de la Llei d'Estatuts dels Treballadors i altres disposicions vigents i d'aplicació en cada moment.

Article 5. Denúncia del conveni

La denúncia del present conveni col·lectiu i d'acord amb la vigència establerta en l'article 3, podrà realitzar-se per qualsevol de les dues parts en el període comprès entre els 120 i els 60 dies abans de la finalització de la seva vigència, amb comunicació a l'autoritat laboral corresponent.

Un cop produïda la denúncia, les parts signants s'obliguen a iniciar les negociacions abans d'un mes des de la data de recepció de la mateixa.

Article 6. Compensació i absorció

Els augments de retribució que puguin produir-se per disposició legal o reglamentaria de general aplicació, només podran afectar a les condicions pactades en el present conveni quan considerades en el còmput anual siguin superiors al total del salari anual del treballador, en cas contrari, seran absorbides o compensades.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present conveni constitueixen un tot orgànic indivisible i, per tant, s'han de considerar globalment.

Les condicions pactades en aquest conveni substitueixen totes aquelles que eren vigents a l'empresa fins al 31/12/2016, de manera que a partir de l'entrada en vigor del present conveni seran les úniques aplicables al personal de l'empresa.

Article 8. Garantia ad personam

En quant a les condicions salarials, es garantiran la conservació del salari base, l'antiguitat i els complements fixos fins el 31 de desembre de 2016.

Article 9. Comissió paritària i submissió als procediments de conciliació i mediació al Tribunal Laboral de Catalunya

Es crearà una comissió paritària composta per un màxim de quatre membres que seran designats per cadascuna de les parts signants, part empresarial i part social, per donar així el compliment a l'article 28 de l'estatut dels treballadors per a la vigilància, seguiment, coneixement i resolució de qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni.

Intervenir, conciliar i, en cas necessari, arbitrar en aquelles ocasions o conflictes de caràcter col·lectiu, o que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquells temes contemplats en l'article 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificació de les condicions de treball) i 82.3 (règim salarial), tots ells descrits en el Text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors.

Les discrepàncies que es puguin ocasionar en el si de la pròpia Comissió Paritària, s'acorda entre les parts que queden sotmeses expressament als procediments de conciliació i intervenció del Tribunal Laboral de Lleida.

D'entre les persones designades s'elegirà entre les dues parts un president i un secretari, sens perjudici que s'estableixi el seu propi reglament intern de funcionament, reunint-se la comissió paritària totes aquelles vegades que es cregui necessari.

Contractació del personal

Article 10. Contractes eventuais.

Podran tenir una durada màxima de 12 mesos.

Article 11. Període prova

El personal de nou ingrés a l'empresa se sotmet a un període de prova:

- 2 mesos per al personal contractat en les categories del grup 1 al grup 11.
- 1 mes per al personal contractat en la resta de categories.

Temps de treball: jornada, horari i descansos

Article 12. Jornada de treball

La jornada ordinària anual durant la vigència del present conveni serà de 1704 hores anuals.

La distribució de la jornada anual es durà a terme segons les necessitats de l'empresa i de cadascuna de les àrees i serveis en que es distribueix, de manera que anualment s'establirà un calendari laboral on quedaran reflectits l'horari i distribució de la jornada.

Article 13. Vacances

1. El personal de l'empresa, sigui quina sigui la seva contractació laboral, tindrà dret al gaudi de un període de vacances anuals retribuïdes de 30 dies de duració, dels quals 22 dies hauran de ser laborables, podent-se distribuir aquests segons les necessitats dels serveis previ acord amb els treballadors

2. Les vacances es gaudiran per anys naturals, tenint dret fins el dia 15 de gener del següent any, per recuperar aquelles vacances pendents de l'any anterior. El primer any de prestació de serveis a l'empresa només es tindrà dret al gaudi de la part proporcional corresponent al temps realment treballat durant el mateix any en curs.

3. El dret a les vacances no és susceptible de compensació econòmica. NO obstant això, el personal que acabi la seva relació amb l'empresa durant el transcurs de l'any, tindrà dret a percebre el salari corresponent a la part de vacances que li correspongui i no hagi gaudit, com a concepte integrant de la liquidació a causa de la seva baixa a l'empresa.

Article 14. Calendari laboral

La direcció de l'empresa confeccionarà el calendari anual general contemplant les jornades laborals i els descansos

A partir d'aquí els responsables dels serveis podran establir períodes vacacionals preferents tenint en compte les càrregues laborals en cadascuna de les èpoques de l'any de forma concreta i segons les necessitats dels serveis.

Els calendaris laborals s'entregaran i acordaran individualment amb cadascun dels treballadors amb data prèvia a 31 de desembre de l'any anterior.

Article 15. Límit i retribució d'hores extraordinàries

1. Com a norma no es pagaran hores extraordinàries, les hores fora de l'horari habitual seran compensades amb hores festives, sempre i quan no se superi el còmput anual en jornada de treball. En aquest cas, no es contemplaran límits anuals d'hores extraordinàries. Aquelles que es puguin preveure, quedaran contemplades amb la major anticipació possible, en el corresponent calendari laboral.

2. Només es pagaran hores extres segons criteri del servei i de forma puntual i necessària, segons el preu previst per l'hora ordinària

3. El número màxim d'hores que pot realitzar cada treballador, excepte en aquells casos de força major, no pot excedir en cap cas les 80 hores a l'any.

Article 16. Permisos retribuïts

En tots els casos serà necessari la presentació dels justificants corresponents.

- Matrimoni o inici de vida comú: 15 dies naturals a comptar des de la data de celebració. Es podrà gaudir un cop cada deu anys.

- Trasllat de domicili: 1 dia justificant amb certificat d'empadronament

- Naixement de fill/a, adopció o acollida: 2 dies laborables a comptar des de la data de naixement + 2 dies si la distància del lloc de treball és a més de 300 quilòmetres.

- Mort, hospitalització, intervenció quirúrgica, malaltia greu, accident greu, fins a 2n grau: 3 dies naturals a comptar des de la data de d'ingrés + 1 dies si la distància del lloc de treball és a més de 300 quilòmetres.

- Assumptes propis: tutories, acompanyaments mèdics, fills o familiars fins a 2n grau: 8 hores a l'any.

Article 17. Formació i perfeccionament professional

Formació inicial:

Els treballadors i treballadores rebran la formació inicial relativa al lloc de treball que ha d'ocupar i aquella sobre salut laboral que se'n deriva de l'aplicació de l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Formació contínua:

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a 65 hores anyals dins de la jornada laboral per assegurar la seva formació.

Article 18. Excedències

En aquesta matèria s'estarà al que s'estableixi en cada moment a la normativa legal vigent amb les millores següents.

En cas d'excedència per maternitat i per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, la reserva del seu lloc de treball serà de tres anys.

Els treballadors/es que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors,

han de reincorporar-se al lloc de treball a la data de finalització d'aquest període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.

Tot el personal acollit al present conveni disposarà de fins a un any d'excedència forçosa, amb reserva del lloc de treball, quan acrediti una antiguitat de quatre triennis, i amb les següents proporcions: un cada 50 treballadors i un més per cada fracció que sobrepassi la quantitat de 50, 100, 150, etc. treballadors/ores dins de cada centre de treball. En cas que les sol·licituds ultrapassin aquestes xifres, l'empresa atorgarà aquest dret per ordre d'antiguitat, i en cas de mantenir-se el dret a més d'un treballador/a per l'ordre d'inscripció en el Llibre de Registre del Personal.

Classificació professional

Article 19. Classificació professional

El sistema de classificació professional en l'empresa serà el descrit en les taules salarials annexes al corresponent conveni.

Règim econòmic**Article 20. Salari**

Serà el salari la part de la retribució que es fixa atenent exclusivament a la unitat de temps amb el rendiment normal i exigible segons les taules salarials annexes, contemplant aquest els conceptes salari base + antiguitat + complements fixes.

El salari no inclou conceptes de plus quilometratge, plus nocturnitat o altres plusos amb conceptes variables.

Article 21. Plus de nocturnitat

El personal que treballi entre les 22 i les 6 hores, percebrà un plus de treball nocturn a raó 1,25 €/ hora treballada.

No s'abonarà aquest import de categories salarials iguals o superiors al grup 7.

Article 22. Plus festiu

El personal que treballi en dies festius, entenent aquest com els diumenges i els dies festius nacionals i locals marcats en el calendari laboral, percebrà un plus de treball nocturn a raó del 25% del salari de la seva categoria segons taules salarials annexes.

Es contemplarà un plus extraordinari de festius els dies 25 de desembre i 1 de gener a raó del 50% del salari de la seva categoria segons taules salarials annexes.

Article 22. Pagues extraordinàries

1. El treballador tindrà dret exclusivament a dues gratificacions extraordinàries a l'any, que s'abonaran de forma íntegra els mesos de juny i desembre.

2. La quantia de les pagues extraordinàries de juny i desembre es determinarà, per cadascuna de les categories salarials corresponent, segons la taula annexa al present conveni.

3. Aquestes pagues extraordinàries no s'abonaran mentre duri les baixes mèdiques, baixes de maternitat i/o paternitat o qualsevol de les causes de suspensió previstes en l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors .

Article 23. Prorrateig de les pagues extraordinàries.

En els contractes temporals o susceptibles de variacions de jornada, i en els supòsits en que tractant-se d'un altre tipus de contracte el treballador ho sol·liciti expressament, es realitzarà el prorrateig de les pagues extraordinàries en dotze mensualitat

Article 24. Dietes

1. La dieta és un concepte extrasalarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionats com a conseqüència de situacions de desplaçaments, colònies o tasques d'atenció directa.

2. En tots els casos possibles, l'empresa organitzarà i costejarà la manutenció i allotjament del personal desplaçat o d'atenció directa, sempre que es reuneixin les condicions exigibles i suficients, i no se satisfarà cap import en concepte de dieta.

3. Es consideraran despeses generades a costejar per part de l'empresa aquelles descrites en el corresponent article del Reglament de Règim Intern.

Article 25. Plus lleure

Es valorarà de forma individual segons les característiques de l'activitat i previ acord amb el treballador, segons les següents condicions:

- En el cas de tasques de monitoratge d'atenció directa en ratios superiors a 1 monitors per dues persones, en conceptes de colònies, intercanvis o formacions, s'abonarà un plus de lleure segons els següents criteris:

- Ampliació del treballador temporal a jornada completa en el cas que estigui a jornada parcial.

Pagament de 30 € per nit.

La partida màxima a abonar mensualment en concepte de plus colònies serà de 210 € mensuals.

Movilitat geogràfica

Article 26. Mobilitat geogràfica

L'empresa podrà desplaçar al treballador a qualsevol centre de l'empresa dins de la província de Lleida sense que aquest fet suposi cap modificació substancial de les condicions de treball, previ acord amb el treballador.

Règim disciplinari

Article 27. Facultat sancionadora

L'empresa podrà sancionar com a falta laboral, les accions o omissions dels treballadors que es produeixin amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que suposin una infracció o incompliment contractual de ses deures laborals, d'acord amb la tipificació i graduació de les faltes establertes en l'article corresponent del reglament de règim intern aprovat per l'empresa i la representació dels treballadors.

Article 28. Tipificació de les faltes

Les faltes comeses pels treballadors es classificaran atenent a la seva importància i, si cas, una reincidència en lleus, greus o molt greus, de conformitat i amb el que disposa en l'article corresponent del reglament de règim intern aprovat per l'empresa i la representació dels treballadors.

Seguretat i salut laboral

Article 29. Salut laboral.

L'empresa i els treballadors afectats per aquest conveni han de complir les disposicions descrites en la normativa vigent sobre seguretat i salut laboral i, especialment, les de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves disposicions de desenvolupament.

Millores socials

Article 30. Assegurança de responsabilitat civil

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia mínima de 600.000 euros per sinistre.

Article 31. Assegurança d'accidents

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi durant tot el dia al personal inclòs en aquest conveni. El capital assegurat en cas de mort serà de 12.020,24 euros, i en cas d'invalidesa permanent serà de 24.040,48 euros. Hi ha uns percentatges sobre aquesta última xifra per les pèrdues i inutilitats absolutes de membres. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altre.

Subrogacions

Article 32. Subrogació empresarial i cessió de treballadors i treballadores

A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació mitjançant les modalitats adients de contractació, les empreses i centres de treball qualsevol que sigui la seva activitat, que en virtut de contractació pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altre tipus de transmissió, substitueixin en la prestació d'un servei o activitat a una empresa o entitat que, sota qualsevol forma jurídica legal i vigent i tant en règim de relació laboral ordinària o especial, estigüés inclosa en l'àmbit funcional del conveni, se subrogarà obligatòriament en els contractes de treball dels treballadors que estiguessin adscrits a aquest servei o activitat amb una antiguitat mínima en el mateix de 15 dies en cas de nova contractació i de 4 mesos en cas que provingui d'una mobilitat interna entre centres de l'empresa cessionària, en els termes que es detallen en aquest article.

L'esmentada subrogació es produirà en la totalitat de drets i obligacions dels treballadors i de les empreses, garantint la seva continuïtat en la prestació del servei i serà imperativa tot i que això impliqués la transformació d'un contracte formalitzat a l'empara de la relació laboral especial en centres especials de treball en un contracte i relació laboral ordinària de persones amb discapacitat o minusvalidesa.

Podreu trobar el personal sobre el que s'efectuarà la subrogació i les seves condicions en l'Annex subrogacions del present conveni.

Disposicions finals

Disposició final 1^a. Dret supletori

En allò previst o regulat per el present conveni seran d'aplicació sobre les respectives matèries les normes establertes en el Text Refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors que no resultin contradictòries amb el contingut del present conveni, així com les normes i disposicions de caràcter general establertes per la legislació vigent en cada moment.

Disposició final 2^a. Concurrència de normes.

La regulació continguda en el present conveni resultats de la cerca de aplicació preferent a la continguda en un conveni any els que es refereix l'article 83.2 de l'estatut dels treballadors, de conformitat i amb el que estableix l'article 84 del text refós de l'estatut dels treballadors.

Disposició final 3a. Reglament de règim intern de l'entitat.

En tot allò no descrit en el present conveni, es treballarà en la redacció del reglament de règim intern de l'entitat, on es concretaran aspectes relacionats amb els següents temes:

- Conciliació Laboral i Familiar
- Regulació del dret al servei de menjador i despeses en manutenció i allotjament a costejar per part de l'empresa.
- Regulació de l'ús de dispositius mòbils
- Formació dels treballadors
- Facultat sancionadora i tipificació de faltes
- Uniformitat i roba de treball

- Temps de descans

Clàusula addicional (personal conveni residències a 31/12/2016)

Tots els treballadors de l'empresa que a data 31 de desembre de 2016 estaven adscrits al Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, per a l'any 2017, podran escollir entre l'aplicació íntegra del present conveni d'empresa o bé que els siguin aplicades les taules salarials de l'esmentat Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, per a l'any 2017, així com l'acord d'empresa signat en data d'1 de gener de 2015, on s'apliquen els corresponents complements salarials. .

L'opció caldrà fer-la mitjançant acord individual subscrit entre cada treballador (d'alta en l'empresa a data 31/12/2016) i l'empresa fixant clarament quin serà el conveni d'aplicació escollit. En cas que el treballador no esculli s'entendrà d'aplicació el conveni de l'Associació Alba.

Tot el personal contractat a partir del 01/01/2017 es veurà regulat pel conveni que s'aprova en el present text.

Si en algun moment posterior a l'opció realitzada pel treballador (d'alta en l'empresa 31/12/2016) aquest sol·licita acollir-se al clausulat íntegre conveni d'empresa (aprovat amb efectes del 01/01/2017), li serà d'aplicació el present conveni amb efectes del primer dia del mes següent a la data en que ho demani, previ acord amb l'empresa.

Un cop feta aquesta opció ja no podrà tornar a desvincular-se del conveni d'empresa.

Annex 1. Grups i categories professionals.

GRUP 1	Responsable d'entitat Direcció General, Gerència
GRUP 2	Direcció - Coordinador d' Àrees
GRUP 3	Responsable gestió d'Àrea: Àrea Habitatge Àrea Treball Àrea Formació Àrea Educativa/Terapèutica Àrea Salut Àrea Serveis Comuns
GRUP 4	Tècnics qualificats d' Àrea: Tècnics de les àrees Gestors qualificats- titulats àrea social
GRUP 5	Gestor de servei Centre Especial de Treball: Rosal Bugaderia Jardineria Botigues Neteja Altres
GRUP 6	Tècnics suport de les àrees: Tècnic d'espais i manteniment Tècnic creació nous Projectes/activitats. Tècnic informàtic Tècnic d'activitats de lleure.

	Altres tècnics
GRUP 7	Personal qualificat d'atenció directa / Facilitador: Educador atenció directa Educador d'habitatges Personal qualificat: Administració Formadors Enfoc Responsable magatzem Altres professionals Qualificats
GRUP 8	Tallerista Coordinador de projectes
GRUP 9	Personal qualificat d'atenció a domicili: Educador a domicili Cap de cuina
GRUP 10	Educador menjador d'escola Alba i lleure d' Alba Personal de cuina i coordinació centre especial de treball: Cuiner Monitor/ coordinador CET
GRUP 11	Personal auxiliar atenció directa/monitor adjunt: Monitor auxiliar d'atenció directa atenció diurna. Monitor auxiliar d'habitatges. Monitor CET. Treballador/a familiar SAD.
GRUP 12	Personal de transport
GRUP 13	Personal auxiliar serveis comuns: Auxiliar Administració Manteniment Personal de suport especialitzat dels serveis: Neteja vidres. Manipulats especialitzats. Suport al servei de restauració. Altres especialitzacions. Auxiliar de cuina
GRUP 14	Peó Centre Especial de Treball. Personal sense experiència laboral. Personal no qualificat
GRUP 15	Peó SMI

Annex 2. Taules salarials.

		2017	OBJ. 2020
		Salari Base + Antiguitat *+ Complements	Sb+Ant+Com
GRUP 1	Responsable d'entitat - DG, Gerència	2.000	2.200
GRUP 2	Coordinador d'Àrees - Direcció	1.800	2.000
GRUP 3	Responsable gestió d'Àrea	1.600	1.800
GRUP 4	Tècnics qualificats d' Àrees	1.500	1.700
GRUP 5	Gestor de servei Centre especial de treball	1.400	1.500
GRUP 6	Tècnics suport de les àrees	1.350	1.550
GRUP 7	Personal qualificat d'atenció directa	1.300	1.400

	Personal qualificat Enfoc i Serveis Comuns		
GRUP 8	Tallerista, Coordinador de projectes	1.200	1.300
GRUP 9	Personal qualificat d'atenció a domicili Cap de cuina	1.200	1.250
GRUP 10	Personal cuina, menjador escolar i lleure d'Alba	1.100	1.150
GRUP 11	Personal auxiliar atenció directa Monitoratge CET	1.100	1.150
GRUP 12	Personal de transport	800	1.000
GRUP 13	Personal auxiliar serveis comuns Personal auxiliar de CET especialitzat	735	850
GRUP 14	Peó Centre Especial de Treball Personal sense experiència laboral Personal no qualificat		
	Salari base	655,2	
	Antiguitat + Complementos	79,80	
	TOTAL	735,00	800
GRUP 15	Peó SMI (salari base + antiguitat + complement)	707,70	BOE

Taules salarials preu hora /preu dia:

	Preu dia	Preu hora
Personal catering		10 €
Monitoratge extraescolar		14 €
Monitoratge casalet de lleure		8,75 €
Coordinació casalet de lleure		11,25 €
Dia de respir	75 €	
Dia de colònies	75 €	

Plus nocturn: 1,25 €/h

Les taules salarials s'actualitzaran en funció dels resultats econòmics de l'Associació Alba, previ acord amb la comissió negociadora i la junta directiva de l'entitat.

Annex 3. Característiques subrogacions

La subrogació es produirà respecte del següent personal:

- Treballadors/ores en actiu que prestin els seus serveis en aquest centre amb una antiguitat mínima dels 15 dies en cas de nova contractació o de 4 últims mesos en cas que vingui d'una mobilitat interna entre centres de l'empresa cessionària, sigui quina sigui la naturalesa de la relació laboral i la modalitat contractual.
- Treballadors/ores que en el moment de canvi de titularitat de la contracta, servei o activitat es troben en estat d'incapacitat temporal, malalts, accidentats o en situació d'excedència, si haguessin estat adscrits el mateix temps que s'ha indicat al punt anterior.
- Treballadors/ores que substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat anterior.
- Socis cooperativistes en els termes de l'article 124 de la llei 3/1987 general de cooperatives i de l'article 118 bis de la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives.

Per tal d'instrumentar la subrogació, l'empresa sortint ha de lliurar a l'entrant, almenys una setmana abans de finalitzar el seu servei, la documentació següent:

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social respecte als treballadors afectats de la substitució.

Fotocòpia de les tres últimes nòmines mensuals dels treballadors i treballadores afectats.

Relació de personal en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi produït en els tres mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació amb especificació del període de mandat si el treballador/a és representant sindical i data de gaudiment de les vacances.

Part d'IT i/o confirmació del mateix.

Dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació d'altres llicències retribuïdes. Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.

Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador/a afectat en el qual es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la part proporcional de la mensualitat fins al moment de la subrogació, la liquidació de la part proporcional de vacances i pagues i descansos pendents, no quedant pendent cap quantitat. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data de l'inici del servei com a nova titular. O, alternativament, acord entre les entitats entrant i sortint de que l'entitat entrant es farà càrrec d'aquests abonaments.

2. En qualsevol cas la relació laboral entre l'empresa sortint i els treballador/es només s'extingeix en el moment en què es produeixi de dret la subrogació a la nova adjudicatària.

3. Als efectes que preveu aquest article no tindran la consideració de treballadors i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els treballadors autònoms tot i que prestin serveis, directament i personalment, al centre o contracta en què es produís el canvi de contractista.

4. Quan la nova empresa adjudicatària sigui un centre especial de treball, malgrat la regulació legal de constitució dels CET, es subrogarà, mentre aquest centre especial de treball mantingui l'adjudicació de l'esmentada contracta.

5. Amb la sola excepció del que preveuen els paràgrafs anteriors, en tots els altres supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta, -així com, respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques-, que duguin a terme l'activitat de què es tracti, els treballadors i treballadores de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa subrogada, inclosos els drets sindicals.

6. El termini de lliurament serà de cinc dies hàbils comptats a partir del moment en què l'empresa entrant comunicui a la sortint el canvi de l'adjudicació de serveis. En cap cas es podrà oposar a l'aplicació del present article, i en conseqüència a la subrogació l'empresa entrant, en el cas que l'empresa sortint no li hagués proporcionat a l'entrant la documentació a què està obligada. I això amb independència que pogués exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjudicis que en el seu incompliment li hagi pogut comportar.

7. Els treballadors/ores que no haguessin descansat els dies de vacances, dies de descans corresponents, assumptes propis o altres descansos o permisos retribuïts al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguessin pendents en les dates que tinguin previstes, amb la nova adjudicatària del servei, sempre que l'activitat subrogada ho permeti .

8. Si la subrogació d'una nova titular de la contracta impliqués que un treballador/a realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant només un d'ells el canvi de titularitat de la contracta, els titulars de la mateixa gestionaran la pluriocupació legal del treballador/ora, així com el gaudiment conjunt del període de vacances a l'any de la subrogació, abonant-se per l'empresa sortint la liquidació de les parts proporcionals de les pagues corresponents. Aquesta liquidació no implicarà la liquidació si continua treballant per a l'empresa cessant.

9. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/ora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, tot i que el treballador/a segueixi vinculat a l'empresa cessant per una part de la seva jornada. En aquest cas es procedirà conforme determina l'apartat anterior.

10. En cas que un client rescindís el contracte d'adjudicació d'un servei amb una empresa, per qualsevol causa legal i justificada, amb la idea de realitzar amb el seu personal, i posteriorment contractés amb una altra de nou el servei en el termini d'un any, la nova concessionària haurà d'incorporar a la seva plantilla al personal afectat de l'anterior empresa, sempre que es donin els requisits establerts en el present article.

11. En el cas que el propòsit del client, a rescindir el contracte d'adjudicació del servei de què es tracti, per qualsevol causa, fos el de realitzar amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la plantilla als treballadors/ores afectats/des de l'empresa fins al moment prestadora d'aquest servei.

12. La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes dels corresponents serveis en els termes indicats i en els de l'article 44 de l'Estatut dels treballadors.

Digitally signed by e-
BOP
Date: 2018.12.11
12:41:04 CET
Reason:
Location: es_ca