

PACTE DE MILLORES PER ALS TREBALLADORS DE LA DEIXALLERIA D'ESPLUGUES-SANT JOAN DESPI

OBJECTIU:

És interès de les parts recopilar en aquest document condicions addicionals al conveni del sector que regulen les relacions laborals amb els treballadors de la deixalleria d'Esplugues-Sant Joan Despi als quals se li aplicava en conveni de Siresa

ÀMBIT D'APLICACIÓ:

Aquest pacte d'aplicarà a Sandra Izquierdo Trigo i Rafael Rodríguez Sastre

EFFECTES:

Els acords aquí pactats entraran en vigor l'endemà de la signatura d'aquest document, excepte aquells que ja fossin aplicables o per als quals es pacti expressament un altre moment d'efectes

Article 1 Antiquitat

S'estableix un complement personal per a totes les categories en concepte d'antiquitat segons l'escala següent:

- Un 5% sobre el salari base quan es compleixin els cinc anys de servei efectiu a la empresa.
- Un 10% sobre el salari base quan es compleixin els deu anys de servei efectiu a la empresa.
- Un 15% sobre el salari base quan es compleixin els quinze anys de servei efectiu a la empresa.
- Un 20% sobre el salari base quan es compleixin els vint anys de servei efectiu a la empresa.
- Un 25% sobre el salari base quan es compleixin els vint-i-cinc anys de servei efectiu a la empresa

Es considera aquest 25% com a topall d'antiquitat per a totes les categories a partir dels vint-i-cinc anys de permanència a l'empresa.

Article 2 Complement de categoria

És l'antiga denominació del "Complement personal" modificat en virtut del Pacte Addicional signat el 23 de març de 2010.

L'import del CPC s'abonarà en les dotze mensualitats i les tres gratificacions extraordinàries de març, juny i desembre.

Per anys successius aquests ajuts s'incrementaran aplicant el percentatge establert en l'Art.8

Firmado por ***2893** MARC PINTOR (R:
****6628*) el día 16/11/2022 con un
certificado emitido por AC

Article 3 Plus transport

S'estableix un complement de plus de transport per a totes les categories per dia efectivament treballat o fracció.

L'import per l'any 2022 és de 64,03 euros per a onze mesos.

El plus transport es calcula amb independència dels dies treballats per setmana, en funció de 6 dies de treball efectiu a la setmana i no es deduiran les absències per permisos retribuïts establerts en el Conveni Col·lectiu en el seu article 32. No es pagarà en situacions de vacances incapacitat temporal, maternitat i paternitat. S'acorda el mes d'agost, com a criteri unificador per NO abonar el concepte de plus transport.

Per anys successius aquests ajuts s'incrementaran aplicant el percentatge establert en l'Art.8

Article 4 Ajuda familiar

1. S'estableix una ajuda familiar per mes i fill a càrrec entre 0 i 16 anys (tots dos inclosos) de 32,10 €.

2. Addicionalment s'abonarà a les persones treballadores que tinguin fills en edats compreses entre els 3 i 16 anys (tots dos inclosos) la quantitat anual bruta de 96,30 € per fill pagadora a la nòmina de maig

3. S'estableix una ajuda familiar per mes i fill a càrrec entre 0 i 16 anys (tots dos inclosos) per famílies monoparentals de 96,30 €.

4. Les persones treballadores amb fills amb certificat de minusvalidesa que no percebin rendes de treball superiors al salari mínim interprofessional, percebran la quantitat mensual de 96,30 € bruts mensuals sempre que, com conseqüència d'aquesta minusvalidesa, requereixin l'assistència a algun centre especialitzat per minusvàlids. Serà requisit imprescindible aportar anualment certificat del centre assistencial.

5. Els empleats que tinguin fills que cursin estudis superiors a l'universitat percebran l'import anual de 428 euros bruts. Serà requisit imprescindible aportar anualment el certificat que acrediti el pagament de matrícula.

6. En el supòsit de que les persones treballadores vulguin assistir a cursos o jornades de formació per millorar la seva qualificació i capacitat professional, sempre prèvia sol·licitud, justificació i acreditació del aprofitament, l'empresa els abonarà el 50% del curs.

Per anys successius aquests ajuts s'incrementaran aplicant el percentatge establert en l'Art.8

Article 5 Hores extraordinàries

El valor de les hores extraordinàries per a l'any 2022 es de 16,48 €. Y de 18,95 €, per les hores extraordinàries realitzades en dumenges o festius. La jornada a considerar per a la realització d'hores extraordinàries serà l'equivalent a 40 hores setmanals.

Firmado por ***2893** MARC
PINTOR (R: *****6628*) el día

16/11/2022 con un certificado
emitido por AC Representación
SOLIDANÇA TREBALL EI, SL · C/ Treball, 5 · 08960 Sant Just Desvern · 93 685 44 34
solidan@solidanca.cat www.solidanca.cat

Aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions Indicats a l'article 8

Article 6 Plus festivitats.

S'estableix un plus festivitats pel fet d'anar a treballar diumenges i/o festius per les persones treballadores de deixalleries i punts verds quan el seu calendari laboral no ho contempli. Aquest plus tindrà un import unitari per a cada hora efectivament treballada, de 5,35 €.

Aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions Indicats a l'article 8

Article 7 Complementos de venciment periòdic superior al mes

Es reconeixen tres gratificacions extraordinàries a l'any, que es meritiran de la forma següent:

Paga de març, del dia 1 d'abril de l'any anterior al 31 de març; de l'any en curs.

Paga de juliol, del dia 1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny de l'any en curs.

Paga de desembre, del dia 1 de gener al 31 de desembre de l'any en curs.

Els conceptes salarials que integren cadascuna de les tres gratificacions són el salari base, l'antiguitat i el complement per categoria

Aquestes gratificacions es faran efectives el 15 de març; de cada any, el 15 de juny i el 15 de desembre. En els casos de la paga de juny i desembre, si un/a treballador/a fos baixa a l'empresa entre el 15 i el 30 d'aquests dos mesos, data final de meritació d'aquestes pagues, l'excés cobrat se li descomptarà de la liquidació

Article 8 Incrementos salarials

L'increment salarial de tots els conceptes serà el següent:

1. Per l'any 2023, l'increment salarial serà el IPC del any anterior, es a dir, el del 2022, fixat per l'Institut Nacional d' Estadística u Organisme que el substitueixi, més un 0,5%.

2. A partir de l'any 2024 l'increment salarial serà el que marqui el **Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias**

Article 9 Jornada de treball

1. La jornada de treball per a un treballador a temps complet serà de 40 hores setmanals, amb un màxim anual de:

Per a l'any 2022 1726 hores

Per a l'any 2023 1715 hores

Per a l'any 2024 1704 hores

2. A partir de l'any 2025 la reducció d'hores anuals serà el percentatge que marqui el **Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias**

Article 10: Vacances

Firmado por ***2893** MARC
PINTOR (R: ****6628*) el día
16/11/2022 con un certificado
emitido por AC Representación

Tot el personal afectat per aquest pacte, tindrà dret a un període de vacances, no substituïbles per compensació econòmica, de trenta-un dies naturals per any. Aquestes vacances es gaudiran durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre i dos períodes: el de Setmana Santa i el de Nadal-Cap d'Any i Reis. Amb acord entre l'empresa i el/la treballador/a, es podrà acordar qualsevol període de l'any

Les vacances es meritiran per any natural, és a dir, des de l'1 de gener fins el 31 de desembre i

es gaudiran dins el mateix any. Les persones empleades que s'incorporin a l'empresa abans del mes d'agost, podran també gaudir de les seves vacances en la seva part proporcional meritada. Les persones empleades que s'incorporin a partir del mes de setembre acumularan les vacances meritades en aquest any als dies de vacances de l'any següent

El personal amb dret a vacances que sigui baixa a l'empresa en el curs de l'any, tindrà dret a la part proporcional de vacances. Si després de gaudir de totes les vacances i, abans del 31 de desembre el/la treballador/a fos baixa a l'empresa, no es deduiran de la liquidació els dies de vacances gaudits en excés.

Amb la finalitat d'afavorir la conciliació familiar dels treballadors i treballadores, l'empresa es compromet a facilitar la mobilitat entre les persones treballadores per possibilitar que 2 o més persones treballadores del centre de treball pugin gaudir les vacances durant el mateix període.

Els calendaris laborals es signaran durant el primer mes de l'any. Els/les treballadors/es podran transformar dos dies de les seves vacances en dies de lliure disposició. Aquests dies de lliure disposició no podran gaudir-se en dies de pont -entre festius, ni podran afectar a més de dos persones del mateix departament o secció.

Article 11. Mesures de conciliació familiar, personal i laboral.

El/la treballador/a, previ avís i justificació, pot estar absent de la feina amb dret a la retribució, per qualsevol dels motius i temps següent:

1. Permisos

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Totes les persones treballadores disposaran d'un permís retribuït d'un dia per a l'assistència al matrimoni de germans, pares i fills. El dia serà el de celebració del matrimoni. Excepcionalment també podrà ser el dia anterior o posterior, si es requereix desplaçament fora de la província.

b) 3 dies per naixement o adopció d'un fill. Quan, per aquest motiu, el treballador/a hagi de fer un desplaçament a aquest efecte (es considerarà desplaçament quan suposi trasllat de 100km des del domicili del treballador/a) el període podrà ser de 5 dies.

Firmado por ***2893** MARC PINTOR
(R: *****6628*) el día 16/11/2022
con un certificado emitido por AC
Representación

c) Dos dies en cas de mort, accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador o la treballadora hagi de fer un desplaçament a aquest efecte (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del/de la treballador/a) el període serà de quatre dies. Per als treballadors o treballadores que hagin de desplaçar-se fora del territori nacional, disposaran d'un total de deu dies, quatre dels quals seran retribuïts. Tres dies en cas de mort (un dia més si cau en cap de setmana), accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el/la treballador/a li calgui fer un desplaçament (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del/de la treballador/a) el termini serà de sis dies en cas de primer grau i cinc dies en cas de segon grau. Per a aquells/es treballadors/es que el desplaçament sigui fora del territori nacional, disposaran d'un total de 10 dies, quatre dels quals seran retribuïts. 1 dia per defunció de familiar de tercer grau. Els dies es gaudiran a partir del primer dia laborable immediatament posterior si el fet causant és en dia festiu. El fet causant, s'haurà d'acreditar documentalment en tots els casos. Si el fet causant és en dia laborable, es gaudiran a partir del dia següent, si la persona treballadora hagués realitzat la jornada completa. En els supòsits que la persona treballadora s'absenti de manera urgent per defunció, malaltia greu sobrevinguda o accident de familiar de fins a segon grau durant la jornada laboral, decidirà si la resta de la jornada no realitzada li serà deduïda en la nòmina del mes o farà us proporcionalment d'un dels dies de permís retribuït que li concedeix aquest Conveni. En tots els casos anteriors, excepte el de defunció, el gaudiment del període de permís retribuït podrà realitzar-se de forma discontinua i per jornades completes, en un període màxim de tres setmanes.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencional.

En qualsevol cas, s'estarà al que estableix el Real Decret 6/2019 en les matèries dels punts següents: q), h), i), j). Punt 2. Excedències, Punt 3, Suspensió amb reserva de lloc de treball,

g) Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part, avisant prèviament a l'empresari i justificant la necessitat de la seva realització dins la jornada laboral.

h) Els/les treballadors/es, en els casos de naixement d'un fill, adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1. d) de l'E.T., per la lactància del menor, fins que complexi els nou mesos, tenen dret a absentar-se una hora del treball, que poden dividir en dues fraccions i gaudir al començament o al final de la mateixa.

A mes a mes, l'empresa donarà a continuació de la finalització del permís que dona la Seguretat Social en cada situació de maternitat i/o paternitat, tres dies addicionals que hauran de ser gaudits immediatament a la finalització dels permís. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en el cas que ambdós treballin, però només podrà ser exercit per un d'ells.

i) En el cas de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol altre motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la mare i el pare tindran dret a estar absents del treball una hora, també tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores amb la disminució proporcional del salari.

j) El/la treballador/a tindrà dret a una reducció de jornada d'entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la mateixa, per raons de guarda legal per cura directa de menors de 12 anys o discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no tingui una activitat remunerada, amb la disminució proporcional del salari. També per tenir cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, o que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i que no realitzi cap activitat remunerada.

Si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per al mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar l'exercici simultani del dret per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada per guarda legal correspondran a la persona treballadora, dins la seva jornada ordinària. El/la treballador/a ha de comunicar prèviament a l'empresari, 15 dies abans de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària. Les discrepàncies que sorgeixin entre l'empresa i el personal empleat sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi serà resolta per la jurisdicció competent mitjançant el procediment que estableix l'article 139 de la Llei de procediment laboral.

k) D'acord amb article 23.3 de l'E.T., la persona treballadora amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa, tindrà dret a un permís remunerat de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables durant un període de fins a tres anys. La concreció i la forma d'aplicació d'aquest permís serà fixat per mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.

Els punts h), i), j) i k) també seran d'aplicació a les parelles de fet que compleixin el que estableix l'article 234-1, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del Llibre segons del Codi Civil de Catalunya.

l) Els treballadors i les treballadores gaudiran cada any, d'un dia de permís retribuït per a assumptes propis. No es podrà gaudir d'aquest dia durant els mesos de juliol i agost, els ponts, ni quan hagin demanat aquest dia més de dos persones del mateix departament. En aquest cas, es gaudirà per ordre de sol·licitud. Aquest dia s'haurà de gaudir durant l'any.

Article 12. Baixes

En situació de baixa com a conseqüència d'accident laboral o malaltia greu:

SOLIDANÇA TREBALL EI, SL · C/ Treball, 5 08001 Jorba (Barcelona) Tel: 93 443 4434

solidan@solidanca.cat **PINTOR (R) *****6628*)** el día 16/11/2022 con un certificado emitido por AC Representación

L'empresa abonarà als/a les treballadors/es que es trobin de baixa per causa d'accidents laborals la diferencia entre les percepcions de la seguretat social fins al 100% dels conceptes salari base, antiguitat, plus higiene i CPC. Amb efectes del 1 de gener 2021 també es complementarà la IT amb el complement ad personam.

En situació d'incapacitat temporal amb hospitalització:

L'empresa abonarà el 100% del salari base, antiguitat, plus higiene i CPC, durant la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna amb hospitalització. Es complementarà durant el període de convalescència, sempre que la hospitalització sigui com a mínim d'un dia i que el temps total no excedeixi dels 60 dies. El temps d'hospitalització ha de ser degudament acreditat, per certificat realitzat per el corresponent facultatiu. Amb efectes del 1 de gener 2021 també es complementarà la IT amb el complement ad personam.

En situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna:

L'empresa abonarà als/a les treballadors/es que es trobin de baixa com a conseqüència de malaltia comuna la diferència entre les percepcions de la seguretat social fins a arribar al 100% dels conceptes salarials de salari base, antiguitat, plus higiene i CPC des del 1r dia durant els 6 primers dies de baixa a l'any, seguits o de forma intermitent, sempre i quan l'absentisme individual no superi els 10 dies laborables durant l'any natural. Amb efectes del 1 de gener 2021 també es complementarà la IT amb el complement ad personam. Si la baixa s'allargués més de 60 dies, l'empresa complementarà el 100% del salari base, antiguitat, plus higiene i CPC, la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, sempre i quan l'absentisme individual no superi els 10 dies laborables durant l'any natural. En aquest cas l'empresa reposarà a la persona treballadora afectada la deducció que s'hagi realitzat inicialment.

A efectes de calcular el percentatge anual de l'absentisme es considerarà qualsevol absència del lloc de treball a excepció de les hores de permís sindical, accident laboral, malaltia professional i/o permís de maternitat/paternitat. Per a l'aplicació de qualsevol dels complements de baixa, el/la treballador/a haurà de justificarho mitjançant un justificant de baixa i alta mèdica. No s'aplicarà reducció de l'import de les pagues extres per motiu d'incapacitat temporal, sigui del tipus que sigui.

Article 13. Roba de treball

L'empresa subministrarà a les persones treballadores, per al seu treball, quatre uniformes complerts a l'any, valorant els diferents patronatges, incloent-hi calçat, de manera que siguin apropiades per a cada activitat, i en cas de l'embaràs la roba apropiada a la seva condició. Queden exceptuats d'aquest dret els/les treballadores dels grups de personal directiu, tècnic i administratiu.

Els esmentats uniformes de treball seran lliurats no més tard del 30 d'abril (dos equipaments) i del 30 de setembre (dos equipaments) de cada any.

L'empresa entregarà a tots/es els/les treballadors/es ulleres de protecció graduades o sense graduar, i les reposarà quan sigui necessari

Firmado por ***2893** MARC
PINTOR (R: ****6628*) el día

SOLIDANÇA TREBALL EI, SL · C/ Treball, 5 10860 Sabadell, Catalunya · 08880
solidan@solidanca.cat

emitido por AC Representación

Article 14. Hores per visites mèdiques

a) Quan per raó de malaltia el/la treballador/a necessiti anar al metge de capçalera en horari coincident amb la jornada de treball, l'empresa concedirà un permís retribuït d'un màxim de 4 hores del dia de la visita programada. Caldrà acreditar documentalment la visita al metge

b) Quan el/la treballador/a necessiti anar al metge especialista amb visita programada, l'empresa li concedirà un permís retribuït pel temps indispensable. Serà ampliable durant tot el dia per assistir a l'especialista, si es justifica la necessitat de més temps. En cas contrari es tractarà la visita l'especialista com una visita mèdica al metge de capçalera.

c) Tots els/les treballadors/es tindran un màxim de 12 hores retribuïdes per cada fill a l'any per acompanyar als seus fills menors de 16 anys i parents de primer grau de consanguinitat, al metge. Caldrà acreditar documentalment la visita al metge.

Article 15. Fons d'ajuda econòmica

1. L'empresa es compromet a concedir ajudes econòmiques per un valor màxim del mateix import de dos mensualitats brutes, a tot treballador que ho sol·liciti, prèvia justificació del motiu al·ludit per la seva concessió. No obstant, aquell treballador que hagués formulat ja dues sol·licituds, haurà d'esperar-se un any, des de l'última amortització, per poder sol·licitar una tercera ajuda. Només podran accedir a aquest fons les persones treballadores amb contracte indefinit i amb una antiguitat mínima superior als sis mesos.

2. Aquesta ajuda haurà de reintegrar-se en el termini màxim d'un any, des de la seva concessió.

3. Es tindrà dret a una altra concessió quan s'hagi amortitzat l'ajuda anterior.

4. L'ajuda només es podrà destinar per al motiu que ha causat la seva sol·licitud i que s'ha justificat.

5. Es crearà una comissió paritària formada per quatre membres, la qual estudiarà les peticions que hauran de ser ateses, sempre que existeixi unanimitat en l'acord.

6. S'acorda que la provisió d'aquest fons serà de trenta sis mil euros (36.000€) per a l'any 2016.

7. Si el treballador fos baixa a l'empresa per qualsevol que sigui la causa, es deduirà de la quitança els imports de la ajuda econòmica pendents d'amortitzar. En el cas que l'import de la quitança no fos suficient per compensar el deute pendent, l'empresa es reserva el dret de reclamació de quantitat.

8. Els treballadors i les treballadores podran demanar bestretes d'acord amb el criteri establert a l'estatut dels treballadors.

Article 16. Pòlissa d'assegurances

Firmado por ***2893**
MARC PINTOR (R:
****6628*) el día
16/11/2022 con un
certificado emitido
por AC Representación

S'establirà una pòlissa que cobrirà les contingències i imports:

Mort 14.000 EUR.

Invalidesa 14.000 EUR

Article 17. Incentiu no absentisme

S'estableix un incentiu de caràcter anual per a un import igual al 0,5% de la retribució bruta anual fixa segons categoria de cada treballador/a. Aquest incentiu es percebrà si el treballador no arriba a un percentatge igual o superior al 4% d'absentisme anual, a títol individual

Per al càlcul del percentatge es tindrà en consideració qualsevol absència al treball inclús justificada, ja sigui a jornada completa o fracció, a excepció de les hores de permís sindical, les absències derivades per acompanyar a un/a treballador/a a un centre assistencial quan sigui necessari acompanyar a una persona accidentada, els dies de lliure disposició, les absències per acompanyar a un fill/filla menor de 16 anys i parents de primer grau de consanguinitat al metge, malaltia greu o defunció d'un familiar, naixement de fills, accident de treball o malaltia professional o be qualsevol absència del Comitè de Seguretat durant el exercici de les seves funcions.

Aquest incentiu serà abonat durant el mes de febrer de l'any següent.

Article 18. Subrogació empresarial

A l'activitat realitzada als punts verds i deixalleries operarà la subrogació del personal quan aquesta tingui lloc un canvi de contractista o subcontractista. Aquesta subrogació es dura a terme en els termes establerts en el present article 1. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta així com respecte a qualsevol figura o modalitat que suposi un canvi en el adjudicatari del servei que es porti a terme la activitat de que es tracti, els/les treballadors/es de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que hagi de realitzar el servei, respectant aquest els drets i obligacions que gaudeixin a la empresa sortint del servei.

Es produirà la mencionada subrogació de personal, sempre que es donin qualsevol dels següents supòsits:

a. Treballadors/es en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat a l'esmentat període de quatre mesos, haguessin treballat en una altra contracta.

b. Treballadors/es amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de la finalització efectiva de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de sis mesos en la mateixa i/o aquells/es que es trobin en situació d'IT, excedència que doni lloc a reserva del mateix lloc de treball, vacances, permisos, maternitat, incapacitat permanent subjecta a revisió durant els dos anys següents o situacions anàlogues, sempre que compleixin el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

Firmado por ***2893** MARC

PINTOR (R. *****6628*) el día

SOLIDANÇA TREBALL EI, SL · C/ Treball 5 · 08960 Sant Just Desvern · 93 685 44 24

solidan@solidança.cat · www.solidança.cat

emitted por AC Representación

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

d. Treballadors/es de nou Ingrés que per ampliació del contracte amb el client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els sis mesos anteriors a la finalització d'aquella.

e. Treballadors/es de nou ingrés que han ocupat llocs fixos amb motiu de les vacants que de forma definitiva s'hagin produït en els sis mesos anteriors a la finalització de la contracta, sempre que s'acrediti la seva incorporació simultània al centre i a l'empresa.

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents justificatius que corresponguin. El termini de lliurament serà com a mínim de deu dies naturals i com a màxim de vint dies naturals, comptats a partir del moment que l'empresa entrant o sortint comuniqui a l'altra el canvi de l'adjudicació de serveis. En tot cas, aquesta comunicació s'ha de produir amb un termini mínim de tres dies hàbils anteriors a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari. La informació a facilitar serà, en tot cas, la següent: nom i cognoms dels treballadors/es, data d'antiguitat, modalitat de contracte, retribució, vacances pendents de realitzar, condicions laborals.

3. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte a les persones treballadores entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

a. Els/les treballadors/es 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 de finalització de la contracta de l'empresa sortint.

b. Els/les treballadors/es hauran de gaudir les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat en el calendari de vacances, amb independència de quina sigui l'empresa en la qual en aquest moment estiguin prestant serveis.

c. Els/les treballadors/es que no hagin gaudit les seves vacances reglamentàries al produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari que haurà d'efectuar en la corresponent Liquidació

d. Els/les treballadors/es que, a causa de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria per la part de any treballat en la mateixa, se'ls descomptarà de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de permetre el gaudi del període de vacances que a cada treballador/a li quedés pendent de gaudir, i en tot cas, haurà d'abonar al treballador/a el que li

Firmado por ***2893** MARC

SOLIDANÇA TREBALL EI, SL · C/ Treball, 10 · 08900 Sant Just Desvern · 692854134

solidan@solidanca.cat
16/11/2022 con un certificado
emitido por AC Representación

correspondria proporcionalment percebre pel temps en que presti serveis per a aquesta, sense que pugui substituir tal abonament per un gaudi major de vacances.

4. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/a, operant la subrogació tant en els supòsit de jornada completa, com en els de jornada inferior.

5. Obligatorietat: La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes.

Article 19. Defensa jurídica

L'empresa prestarà assistència jurídica gratuïta a tota persona treballadora que en el seu centre de treball o per causes del mateix sigui víctima d'un robatori, furt o agressions físiques o verbals, en el desenvolupament de la seva feina. Aquesta assessoria es prestarà amb els serveis jurídics externs habituals de SIRESA i serán proporcionats a cada fet (consulta jurídica, assistència lletrada, etc.), prestant la assistència jurídica fins a la finalització del procés i/o necessitat.

TAULES SALARIALS FIXES (2022-2023)

Encarregat	2022	2023
Salari Base	1086,57	IPC + 0,5
Plus Higiene	162,99	IPC + 0,5
Plus Transporte	64,02	IPC + 0,5
Complemento categoría	431,97	IPC + 0,5
Total Anual	25.438,20	IPC + 0,5

	2022	2023	Tipología
Descripció			
Plus Transport	64,3 2	IPC + 0,5	Mensual.
Ajuda Familiar	32,1 0	IPC + 0,5	Mensual
Ajuda Familiar Mensual Fills Discapacitat	96,3 0	IPC + 0,5	Mensual

Ajuda Escolar	96,30	IPC + 0,5	Anual
Plus Festivitat	5,35	IPC + 0,5	Unitari/Hora

	2022	2023
Hores Extraordinàries Encarregat/Da		
Hores Extres Laborables	16,48	IPC + 0,5
Hores Extres Festives	18,95	IPC + 0,5

Sant Just Desvern, a 15 de novembre del 2022

43428930 Firmado digitalmente
por 43428930P
P MARC MARC PINTOR
(R: B64266281)
B6426628 Fecha:
2022.11.15
1) 08:43:32 +01'00'




Marc Pintor González
Gerent

Rafael Rodríguez Sastre Sandra Izquierdo Trigo