

3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

#### Disposición Adicional 1ª

El salario tipo de cada categoría, queda establecido a razón de salario base, plus de residencia, plus de transporte, plus de convenio, plus de tóxico penosos y peligrosos, plus de complemento de destino, plus de nocturnidad o complemento específico.

#### Disposición Adicional 2ª

La movilidad del personal tiene su límite en lo estipulado en el artículo 1º y siempre dentro de la ciudad de Melilla.

#### Disposición Adicional 3ª

Se establece la dieta mínima diaria en la cuantía de 150 €, para el caso en que por necesidades de la empresa, un trabajador o trabajadores, tuviesen que desplazarse fuera de la ciudad en que radica su domicilio habitual. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento, que deberán estar debidamente justificados, serán asumidos por la empresa. La aceptación o no de estos desplazamientos es potestad del trabajador.

En los casos en que la duración del desplazamiento sea inferior a un día, la dieta será de 100 €.

#### Disposición Derogatoria

El presente Convenio Colectivo revoca y deja sin efecto todos aquellos acuerdos de centro de trabajo que existan a la fecha de la formalización del presente, siendo por tanto éste la única norma Colectiva vigente.

#### Disposición Final

En lo concerniente a todo lo que no se estipula específicamente en este convenio, se estará a lo que dispone el convenio colectivo estatal del sector, vigente en cada momento, así como en la legislación laboral aplicable, sin perjuicio de las normas de derecho necesario.