

1.- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses hubieran trabajado en otra contrata.

2.- Trabajadores que en el momento de sustitución se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro último meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

3.- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a algunos de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- Trabajadores de nuevo ingreso que, por exigencia del cliente, se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización de aquella.

C) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 26º y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

D) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

E) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para que las partes a que vincula; empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

ARTICULO 25º

Obligatoriedad

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de

ellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

ARTICULO 26º

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

" Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

" Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

" Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro último meses.

" Relación de personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

" Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

" Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Cláusula de Revisión Salarial.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá durante el mes de Julio de cada año y establecerá las tablas salariales siguientes, con el fin de su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla.