

La empresa se reserva, en todo caso, la facultad de no conceder excedencias voluntarias, especialmente las de corta duración, por razones evidentes de organización, cuando el número de trabajadoras en posición de excedencia sea superior al 7,5 % de la plantilla.

ARTICULO 24.º

Seguridad e Higiene en el Trabajo

En esta materia se estará a lo legalmente establecido por la normativa aplicable.

ARTICULO 25.º

Subrogación

1. Subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios, o de otro tipo, en esta concreta actividad, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescata de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo esta actividad, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

B) Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

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 la sustitución se encuentren enfermos, accidenta-

dos, 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 últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan 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 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 27.º 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 sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponda al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

ARTICULO 26.º

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 aquéllas puedan efectuar-