

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque sea inferior a cuatro meses y se acredite la necesidad que dio origen a dicha incorporación.

Si por exigencia del cliente hubiera de ampliarse la contrata con el personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante aunque su antigüedad sea inferior a cuatro meses, siempre y cuando se acredite la mencionada ampliación, la antigüedad del trabajador en la empresa y en el servicio coincida y solamente mientras persista la mencionada ampliación.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones, prestaciones a cargo de la empresa saliente y percepciones de cualquier tipo y naturaleza, cuyo derecho hubiese nacido con anterioridad al cambio de la empresa.

El personal que viniese prestando servicios en dos o más centros o contratos, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando con ocasión del cambio de titularidad de uno de ellos hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga pasarán a ser adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto del personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de éstos.

**Segundo:** La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin formalidades se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Desde la recepción de la mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama, acta notarial o cualquier otro medio admitido en Derecho, a la entrante, en el plazo de tres días hábiles, su cese en el servicio, así como efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo de la siguiente documentación:

- a) Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique, nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, categoría profesional, antigüedad, jornada y horario, prestaciones de la seguridad social, copia de los contratos de trabajo, prórrogas y modificaciones, fecha de disfrute de vacaciones y períodos de mandato, si el trabajador fuese representante sindical.
- b) Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- c) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales.
- d) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

**Tercero:** El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador).