

Existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no extingue por si mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

La transmisión puede producirse por actos Inter vivos o mortis causa.

En las transmisiones que tengan lugar por actos ínter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

Cuando la cesión fuese declarada delito también responden solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión.

Tendrá lugar la sucesión de empresa mortis causa, cuando la actividad empresarial continúa, en cuyo caso, el nuevo empleador se subroga en los derechos y obligaciones del fallecido.

TITULO V CONTRATACION

Artículo 14.- Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Artículo 15.- Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se podrá celebrar este contrato cuando las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su duración máxima, será de DOCE meses dentro de un período de DIECIOCHO meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total pueda exceder de dicho límite máximo.

De conformidad a lo previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el volumen de esta modalidad contractual no podrá superar la siguiente escala:

- En empresas de hasta 10 trabajadores, el 35% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.
- En empresas de 11 y hasta 25 trabajadores, el 25 % sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.
- En empresas de 26 trabajadores en adelante, el 20% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.

El cómputo anual del personal con contrato eventual se realizará en términos de persona-año, a cuyo efecto se dividirá el número total de días naturales en alta de trabajadores con contrato eventual, entre trescientos sesenta y cinco, dando como resultado el número total de trabajadores eventuales.

Artículo 16.- Fomento de la contratación indefinida.

1.- Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del