III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10629 *Resolución de 30 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario.*

Visto el texto del I Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (código de Convenio n.º 99100105072012), que fue suscrito, con fecha 13 de julio de 2012, de una parte, por la Asociación Nacional de Operadores de Comercio en Aeropuertos (ANCOIN), en representación de las empresas del sector y, de otra, por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT-CCOO), la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT) y la Unión Sindical Obrera (USO) en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo marco en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de julio de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I ACUERDO MARCO DE OPERADORES DE RETAIL AEROPORTUARIO (AMORA)

PREÁMBULO

Durante los últimos años el sector aeroportuario, y los subsectores a él vinculados, han experimentado una serie continuada de cambios profundos que han afectado de una manera radical a las reglas de juego que hasta ahora venían rigiendo las relaciones entre los distintos actores. Para el futuro cercano aún se esperan mayores desafíos para todas las partes involucradas, especialmente aquellos vinculados a la progresiva pérdida de protagonismo del sector público en la gestión de las infraestructuras aeroportuarias.

Grandes empresas tradicionalmente vinculadas al sector han desaparecido en tiempos muy recientes, mientras nuevos actores han aparecido repentinamente e interpretan ahora papeles principales. Entidades públicas de ámbito autonómico o local reclaman por su parte un mayor poder de decisión, mientras las entidades privadas preparan también su desembarco en el sector de la gestión aeroportuaria.

Esta realidad cambiante hace imprescindible, ahora más que nunca, un marco regulatorio que de respuesta a los interrogantes que se plantean, regulación que –en el ámbito laboral– ha de venir necesariamente dada por un acuerdo entre los interlocutores sociales y empresariales con presencia mayoritaria en el sector, que aporte claridad en la

cve: BOE-A-2012-10629

normativa a aplicar, estabilidad y calidad en el empleo, y garantice un servicio profesional al cliente final.

Dicha regulación es especialmente necesaria en el subsector del Comercio al por Menor en el Aeropuerto, donde conviven de manera pacífica y complementaria dos tipologías de empresas muy diferentes entre sí: por un lado, tenemos pequeñas empresas de ámbito provincial o autonómico que gestionan espacios comerciales de pequeño o mediano tamaño en los aeropuertos de sus regiones; por otro lado, es un subsector en el que operan también grandes multinacionales que ofrecen conceptos comerciales diversificados en diferentes aeropuertos y con una mayor complejidad en su gestión, no solo por la cuantía de sus inversiones y por el tamaño de las plantillas que gestionan, sino también por su presencia en un ámbito geográfico de mayor tamaño.

Los grandes operadores tienden además a proyectarse en el ámbito internacional.

Ambos tipos de empresas sin embargo tienen problemáticas comunes a la hora de gestionar sus recursos humanos a las que este I Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (AMORA) quiere dar respuesta por primera vez. Ante la inexistencia hasta ahora de un acuerdo sectorial específico de este sector tan particular, se hace preciso contar con un marco normativo propio que responda a esas necesidades y que abarque todos los aspectos que deban ser objeto de regulación para lograr este objetivo.

Es necesario dotar a este sector de un marco de garantías adecuado que aporte a las Empresas seguridad jurídica, fluidez y participación de los interlocutores sociales legitimados y por otro lado ofrezca también a los trabajadores afectados una garantía efectiva de sus condiciones de empleo.

Materias de importancia capital como la Prevención de Riesgos Laborales y la Seguridad Aeroportuaria, la necesaria Formación del personal o la subrogación se acuerdan ahora de manera conjunta y paccionada.

Las partes negociadoras de este Acuerdo estiman que, con el pacto alcanzado que ahora se firma, estos objetivos se han conseguido en gran parte, sin perjuicio de una posterior extensión del mismo a otras materias comunes.

En este sentido, es también voluntad de las partes firmantes de este acuerdo, que el mismo se pueda proyectar en el futuro como parte integrante de acuerdos de comercio de ámbito estatal, regulando las materias contenidas en el presente, de tal manera que se integre en un cuerpo normativo completo, junto a aquellos otros acuerdos específicos de subsectores del comercio que, por su regulación o especificad de la actividad merecen una regulación propia.

En definitiva se conformaría un cuerpo normativo de ámbito estatal, conformado por regulaciones que delimiten de manera precisa el exacto campo operativo del convenio o acuerdo y su contenido mínimo, tratándose de regulaciones objetivamente compatibles, colaborando de manera coordinada en la ordenación de un sector, sin existir interferencias entre las mismas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes y naturaleza del acuerdo.*

Son partes firmantes del presente Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (en adelante, AMORA), de una parte, como representación sindical:

Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO (FECOHT-CCOO).

Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT).

Unión Sindical Obrera (USO).

Y, de otra parte como representación empresarial,

Asociación Nacional de Operadores de Comercio en Aeropuertos (ANCOIN).

cve: BOE-A-2012-10629

Ambas representaciones, sindical y empresarial, reiteran el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito estatal de negociación colectiva del sector de comercio minorista en régimen de concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar en establecimientos aeroportuarios, en los términos expuestos en el ámbito funcional del presente acuerdo, teniendo por tanto el presente Acuerdo Marco, eficacia general y valor de convenio colectivo de conformidad con los artículos 83.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (AMORA) es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prestan sus servicios en equellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 1.3) y en el artículo 2 del ET, o disposición que lo sustituya.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

1. El AMORA es de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad consista en el comercio minorista en régimen de concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar en establecimientos aeroportuarios.
2. Quedan expresamente excluidas del ámbito del presente AMORA:

a) Las empresas y trabajadores/as incluidos en actividades de hostelería en régimen de concesión en establecimientos aeroportuarios.
b) Las empresas y trabajadores/as de actividades de servicios en régimen de concesión es establecimientos aeroportuarios.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente AMORA será de aplicación en todo el ámbito del territorio español, aplicándose asimismo al personal contratado en España por empresas españolas para prestar servicios en el extranjero.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente AMORA se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional. Las partes acuerdan una vigencia desde el día de su firma y hasta el día 31 de diciembre del año 2014, si bien entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la Autoridad Laboral, de acuerdo con las reglas del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Denuncia del acuerdo y revisión.*

1. La denuncia del presente AMORA efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores deberá realizarse por escrito, antes de los 90 días que resten para su finalización y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.
2. En el plazo de 30 días desde que se formule la denuncia ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Acuerdo Marco. En la primera reunión, tras constituir la Mesa negociadora, se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.
3. Una vez terminada la vigencia, del AMORA, continuará rigiendo tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

cve: BOE-A-2012-10629

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El presente AMORA forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos la Comisión Negociadora en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, dará solución a la cuestión planteada, negociando y alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

Artículo 8. *Ordenación de la negociación colectiva en el sector de retail aeroportuario.*

1. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido en el artículo 8 del I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC), y del principio de libertad negocial consagrado en el art. 85 del ET y 37 CE, las partes firmantes acuerdan establecer el presente Acuerdo como referencia ordenadora exclusiva de ámbito estatal en la rama de actividad del retail aeroportuario, teniendo preferencia aplicativa sobre cualquier convenio, de ámbito sectorial, que incluyan el retail aeroportuario, sin perjuicio, en su caso, de la aplicación de las reglas imperativas e indisponibles que en materia de estructura de la negociación se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las materias contenidas y reguladas en el presente acuerdo son de aplicación directa. Sin perjuicio de ello, los convenios de ámbito inferior podrán complementar o adaptar lo dispuesto en este Acuerdo, respetando las normas mínimas que en él se establecen y el régimen de garantías que el Capítulo VII contempla. Por ello respecto de estas, será siempre preferente el presente AMORA, frente a otros posibles acuerdos marcos o convenios autonómicos, ya que la rama de actividad del retail aeroporturario es global, teniendo un carácter y regulación que debe ser estatal y uniforme para todo el territorio.

3. No obstante lo señalado en los anteriores apartados del presente artículo, es voluntad de las partes firmantes de este acuerdo, que el mismo se pueda proyectar en el futuro como parte integrante de acuerdos de comercio de ámbito estatal, regulando las materias contenidas en el presente, de tal manera que se integre en un cuerpo normativo completo, de forma compatible con aquellos otros acuerdos específicos de subsectores del comercio que, por su regulación o especificad de la actividad merecen una regulación propia.

CAPÍTULO II

Interpretación, aplicación y desarrollo

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente AMORA y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación a ella.

Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión Mixta el de la ciudad de Madrid calle Josefa Valcárcel número 30, código postal 28027, sin perjuicio de que los escritos dirigidos a la misma puedan enviarse a cualquiera de sus organizaciones sindicales firmantes:

FECOHT-CCOO: Plaza de Cristino Martos, núm. 4, 3.ª planta, 28015 Madrid.
CHTJ-UGT: Avenida de América, núm. 25, 4.ª planta, 28002 Madrid.
USO: C/ Príncipe de Vergara, núm. 13, 7.ª planta, 28001 Madrid.

cve: BOE-A-2012-10629

Artículo 10. *Composición de la Comisión Paritaria.*

Dicha Comisión Mixta estará integrada paritariamente por dos representante de los/as trabajadores/as por cada una de las organización sindicales firmantes de este acuerdo, designados por ellas y un número equivalente de representantes de las asociaciones empresariales firmantes.

Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia, que podrán ser designadas libremente por cada una de las partes.

Artículo 11. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio colectivo.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de cinco días.

Tendrá legitimación para convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Artículo 12. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

a) Interpretación del Acuerdo Marco.

b) Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

d) Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Acuerdo Marco por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

e) La Comisión Mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere a la esencial problemática del empleo en el Sector, analizando e informando sobre situaciones de garantía de empleo en el caso de cambio de operadores.

f) Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente AMORA en los términos establecidos en la legislación vigente.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, Resolución de 7 de febrero de 2012 (ASAC), vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA.

CAPÍTULO III

Solución extrajudicial de conflictos colectivos y en la negociación de los convenios

Artículo 13. *Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos.*

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales Resolución de 7 de febrero de 2012 (ASAC), o a la norma que durante la vigencia de este Acuerdo la sustituya, sujetándose íntegramente a

cve: BOE-A-2012-10629

los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

CAPÍTULO IV

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 14. *Principio de igualdad de trato y oportunidades.*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de Operadores de Retail aeroportuario, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 15. *Principio de no discriminación en las relaciones laborales.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Operadores de Retail aeroportuario, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

a) Acceso al empleo.
b) Clasificación profesional.
c) Promoción profesional.
d) Formación profesional.
e) Retribuciones.
f) Tiempo de trabajo.
g) Condiciones de trabajo.
h) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
i) Salud Laboral.
j) Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
k) Protección frente a la violencia de género.

Artículo 16. *Medidas de promoción de la Igualdad.*

1. Las empresas de Operadores de Retail Aeroportuario están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. En el caso de las empresas de Operadores de Retail Aeroportuario de más de doscientos cincuenta trabajadores en plantilla las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

cve: BOE-A-2012-10629

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO V

Prevención riesgos laborales y seguridad salud de en el y trabajo

Artículo 17. *Acciones de información.*

1. Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.

2. Información sectorial: Para favorecer una mayor implicación de las empresas y de los/as trabajadores/as en la acción preventiva, se desarrollarán actividades de información y difusión de los riesgos profesionales existentes en el sector así como de los principios para prevenir los mismos, en especial los de mayor entidad, y de las normas concretas de aplicación de tales principios.

Artículo 18. *Acciones de promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

1. Se promoverán los derechos y obligaciones preventivas de empresarios y trabajadores que fomenten el conocimiento y aplicación por unos y otros de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.

2. Se promoverán actuaciones preventivas que fomenten el conocimiento y la implicación de empresarios y trabajadores en las actividades preventivas de la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 19. *Planes de Formación.*

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (RCL 2007, 747), el Plan de referencia en la formación profesional para el empleo en el sector de Operadores de Retail Aeroportuario en el ámbito estatal contendrá:

1. Determinación de los objetivos del Plan referidos a la satisfacción de las necesidades del sector.

2. Establecimiento de las acciones formativas incluidas en el Plan de referencia y prioridades de las mismas.

3. Concreción de las entidades solicitantes.

Este Plan será un referente para la planificación y ejecución de la formación profesional para el empleo en el sector de Operadores de Retail Aeroportuario en el

cve: BOE-A-2012-10629

conjunto del Estado, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, en la ejecución de los planes de formación en el ámbito que la ley les atribuya.

En lo no contemplado en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como a las normas legales, reglamentarias y convencionales que puedan establecerse en el futuro en esta materia.

Artículo 20. *Comisión Sectorial de Formación Continua.*

Las partes manifiestan su voluntad de constituir una Comisión Sectorial de Formación Continua a los efectos de lo prevenido en el artículo anterior cuya organización y funcionamiento se determinará en su reglamento interno.

CAPÍTULO VII

Empleo. Subrogación de personal

Artículo 21. *Cláusula de subrogación.*

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicadas, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no estipulado en el presente Acuerdo. No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

1. Se entiende por Retail Aeroportuario, aquella actividad de comercio minorista que es realizada por una entidad empresarial en régimen de concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar, prestando un servicio consistente en la venta de cualquier clase de artículos en instalaciones aeroportuarias en los regímenes antedichos, y percibiendo por ello una contraprestación.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Trabajadores y trabajadoras afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, ni las específicas del desarrollo de la relación laboral respecto a jornada, categoría, etc.

En definitiva serán trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión, encontrándose estos ligados a una concesión, contrata, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar mediante la cual se efectúe la explotación comercial de un espacio en el ámbito aeroportuario.

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el sector.

a. Empresa Principal o Cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b), titular y/o gestor, de un recinto aeroportuario, responsable

cve: BOE-A-2012-10629

directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación o no del servicio, con independencia de que sea propietaria o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo y que dicha gestión o titularidad le haya sido encomendada en virtud de cualquier título por otro gestor o titular.

b. Empresa Cedente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión.

c. Empresa Cesionaria: Lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

Artículo 22. *Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial.*

Lo dispuesto en el presente capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de comercio minorista, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiendo por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión mortis causa.

b) Sucesión en la Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones Administrativas operará el presente capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen asimismo:

1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser un concurso de acreedores, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

2. Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

3. La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido este por la

cve: BOE-A-2012-10629

empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma. Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

4. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la concesión. Asimismo, operará la subrogación en los términos expresados en el presente artículo, cuando por incumplimiento de los términos del pliego de la concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar la empresa principal resuelva el contrato designando directamente al nuevo titular de la concesión.

Artículo 23. *Adscripción del personal.*

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del sector y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el presente Capítulo, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores y trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal ó paccionada.

b. Trabajadores y trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar, estando adscritos a la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encontraran enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c. Trabajadores y trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d. Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores y trabajadoras no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

Artículo 24. *Aspectos formales de la subrogación.*

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Acuerdo.

cve: BOE-A-2012-10629

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

a) Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

c) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

d) Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

e) Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.

f) Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

g) Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

h) Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

i) Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

j) En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

k) La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cualesquiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los ya cesados.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente Acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma de documento en el que constará declaración de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

Artículo 25. *Contenido de la protección.*

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador o trabajadora, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores y trabajadoras.

cve: BOE-A-2012-10629

3. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

4. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a) La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales y convencionales.

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será esta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

Artículo 26. *Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.*

La nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Artículo 27. *Derechos de información y consulta.*

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

a) La fecha cierta o prevista del traspaso.
b) Los motivos del mismo.
c) Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
d) Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.
e) La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos equellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
f) La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.
g) TC2 de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador o trabajadora afectado respecto a su contrato individual.

cve: BOE-A-2012-10629