

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**14582** *Resolución de 6 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario.*

Visto el texto del II Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (código de convenio núm. 99100105072012), que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2023 por la Confederación Española de Comercio (CEC), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación de Servicios de CC.OO. (CC.OO.–Servicios), Federación de Servicios a la Movilidad y el Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (USO), en representación del colectivo laboral afectado, 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 6 de junio de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **II ACUERDO MARCO DE OPERADORES DE RETAIL AEROPORTUARIO (II AMORA)**

##### PREÁMBULO

I. El presente acuerdo es de eficacia general y cuenta con naturaleza de acuerdo marco, de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, regula las materias concretas, con valor de convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Que, por la Resolución de 30 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, se registró y publicó en BOE de fecha 8 de agosto de 2012 el I Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario (código de Convenio núm. 99100105072012), que fue suscrito, con fecha 13 de julio de 2012, por la Asociación Nacional de Operadores de Comercio en Aeropuertos (ANCOIN), 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), 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. Dicho Acuerdo Marco no fue denunciado.

III. ANCOIN fue disuelta en su día y la Confederación Española de Comercio (CEC) ha asumido su legitimación tras la incorporación de las empresas que existen en la actualidad y que pertenecían a la misma.

IV. Las organizaciones firmantes de este II AMORA son sujetos de un amplísimo espectro de convenios colectivos que vienen negociándose en muchos casos en los últimos treinta años, dando cobertura a la mayoría de las personas trabajadoras y empresas del sector del comercio. Y que dicho proceso de negociación colectiva se ha desarrollado de una manera autónoma entre las partes en convenios sectoriales y de subsectores estatales, interprovinciales, autonómicos y provinciales y en convenios de empresa, reconociéndose en el mismo las partes como sujetos legitimados sin que se hayan acordado reglas de ordenación básica de la negociación colectiva.

V. Por la Confederación Española de Comercio y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito nacional han desarrollado, en algunos casos junto a otras organizaciones empresariales nacionales, procesos de negociación colectiva desde 1993 en materias concretas (Formación Continua, Solución Extrajudicial de Conflictos) y con carácter general para la negociación colectiva. También la Confederación Española de Comercio de CEPYME y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito nacional han desarrollado un intenso proceso de colaboración entre ellas en el marco del Diálogo Social Europeo de carácter sectorial en el seno de sus organizaciones europeas.

VI. Que, de acuerdo a sus respectivas prácticas en la negociación colectiva las partes son conscientes de la pluralidad representativa tanto en el ámbito sindical como en el ámbito de las organizaciones empresariales en la representación del subsector del comercio minorista aeroportuario, sin perjuicio de la posición que la Confederación Española del Comercio ocupa en el pequeño y mediano comercio español.

VII. Asimismo, la formación continua y la contratación son también elementos esenciales de la negociación colectiva, ya que ésta debe ser una herramienta, no sólo de mantenimiento del empleo sino también de creación de puestos de trabajo.

VIII. Potenciar un desarrollo eficiente de sistemas de Mediación y Arbitraje en los conflictos laborales y negociales de los convenios colectivos, no sólo es una exigencia para el dinamismo del sector, sino una necesidad legislativa, por lo que deb ser un instrumento fundamental del marco de relaciones laborales.

IX. Que todas las partes convienen en que la regulación en el subsector del comercio al por menor en el aeropuerto, sigue siendo necesaria, donde siguen conviviendo 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 nuevo Acuerdo Marco pretende seguir dando respuesta.

X. Es necesario dotar a este subsector 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.

XI. 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.

XII. 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.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

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

Son partes firmantes del presente II AMORA, de una parte, como representación sindical:

- Federación de Servicios de CC.OO. (CC.OO. - Servicios).
- Federación de Servicios a la Movilidad y el Consumo de UGT (FeSMC-UGT).
- Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (USO).

Y, de otra parte, como representación empresarial,

- Confederación Española de Comercio (CEC).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, reiteran el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito estatal de negociación colectiva del subsector 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 acuerdo interprofesional y convenio colectivo de conformidad con los artículos 83.2, 83.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente acuerdo marco pasa a denominarse II Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (en adelante, II AMORA).

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente II AMORA es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y personas trabajadoras, que prestan sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Se exceptúan las personas comprendidas en los artículos 1.3) y 2 del ET o disposición que los sustituya.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

1. El II AMORA es de aplicación a las personas físicas o jurídicas cuya actividad consista en el comercio al por menor llevado a cabo en establecimientos aeroportuarios en régimen de concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar (contratas, subcontratas y otras).

2. Se entiende por comercio al por menor en el subsector 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.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente II AMORA será de aplicación en todo el ámbito del territorio español.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente II AMORA se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional.

Las partes acuerdan una vigencia desde el día 1 de enero de 2023 y hasta el día 31 de diciembre del año 2024.

El presente II AMORA se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, salvo que medie denuncia expresa, en tiempo y forma, en los términos del artículo siguiente.

#### Artículo 6. *Denuncia del acuerdo y revisión.*

1. La denuncia del presente II AMORA efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del ET deberá realizarse por escrito, antes de los 90 días que resten para la finalización de su término inicial o de cualquiera de sus prórrogas y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

En el plazo de 30 días desde que se formule la denuncia ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo AMORA. 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.

2. Una vez alcanzado el término inicial del II AMORA o de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo y resultando de aplicación hasta que sea sustituido por otro.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El presente II 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 subsector del comercio al por menor aeroportuario.*

1. Al amparo de lo previsto en los artículos 83.2 y 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, y del principio de libertad negocial consagrado en el art. 37 CE y el art. 85 del ET, las partes firmantes acuerdan establecer el presente II AMORA como referencia ordenadora exclusiva de ámbito estatal en la rama de actividad del comercio al por menor aeroportuario, teniendo preferencia aplicativa sobre cualquier convenio, de ámbito sectorial, que incluya el comercio aeroportuario, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y la aplicación de las reglas imperativas e indisponibles que en materia de estructura de la negociación se establecen en dicha norma estatutaria.

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

## 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 II 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 sede de la Confederación Española de Comercio (CEC) en Diego de León, 50, 28006 Madrid (jruiiz@cec.comercio.es), sin perjuicio de que los escritos dirigidos a la misma puedan enviarse a cualquiera de sus organizaciones sindicales firmantes:

Federación de Servicios de CC.OO.: [comercio@servicios.ccoo.es](mailto:comercio@servicios.ccoo.es)  
FeSMC-UGT: [joseluis.vila@fesmcugt.org](mailto:joseluis.vila@fesmcugt.org)  
USO: [jhon.rivera@servicios.uso.es](mailto:jhon.rivera@servicios.uso.es)

Artículo 10. *Composición de la Comisión Paritaria.*

Dicha Comisión Mixta estará integrada paritariamente por dos representantes de las personas trabajadoras por cada una de las organizaciones 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 asesoras/es 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 II AMORA.

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 II AMORA.
- 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 II AMORA 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 Subsector, 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 II 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 Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) (ASAC), vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## CAPÍTULO III

### **Solución autónoma 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 VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), (ASAC), o a la norma que durante la vigencia de este Acuerdo la sustituya, sujetándose íntegramente a 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 subsectorial de comercio al por menor en el subsector 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, 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 oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del comercio al por menor en el subsector 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.

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

1. Las empresas incluidas en el ámbito laboral estatal de comercio al por menor en el subsector 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la

elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

6. 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.

Los planes de igualdad fijarán 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.

7. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del ET.

## CAPÍTULO V

### Prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo

Artículo 17. *Acciones de información.*

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

2. Información subsectorial: Para favorecer una mayor implicación de las empresas y de las personas trabajadoras en la acción preventiva, se desarrollarán actividades de información y difusión de los riesgos profesionales existentes en el subsector 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 empresas y personas trabajadoras que fomenten el conocimiento y aplicación por unas y otras 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 empresas y personas trabajadoras 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 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, el Plan de referencia en la formación profesional en el ámbito laboral estatal de comercio al por menor en el subsector aeroportuario contendrá:

1. Determinación de los objetivos del Plan referidos a la satisfacción de las necesidades del subsector.
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 ámbito laboral de comercio al por menor en el subsector aeroportuario en el 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 Subsectorial de Formación Continua.*

Las partes manifiestan su voluntad de constituir una Comisión Subsectorial 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. *Definiciones.*

Se entenderá por:

a) Personas trabajadoras afectadas o beneficiarias del contenido del presente Capítulo VII, las personas trabajadoras efectivamente empleadas por la empresa cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del ET, 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 personas trabajadoras afectadas por la subrogación, aquellas que estaban adscritas para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión, encontrándose estas ligadas 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, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el subsector cualquiera que sea su titularidad y objeto social, estén actualmente constituidas o que puedan comenzar a operar durante su vigencia.

i. Empresa Principal o Cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación o no del servicio por parte del cedente o cesionario, con independencia de que sea titular o no en calidad de propietaria de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo o lo sea por encomienda de su gestión en virtud de cualquier título.

ii. 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 o concesión.

iii. 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 que se constituya como unidad productiva, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

#### Artículo 22. *Objeto de la subrogación convencional.*

La subrogación en las relaciones laborales de las personas trabajadoras operará en todos los supuestos de sucesión o cambio de empresa, aun cuando no exista transmisión patrimonial entre cedente y cesionaria, como consecuencia del cambio de titularidad de la explotación comercial:

– En el ámbito de la actividad de comercio al por menor, actualmente en régimen de «Duty Free», «Duty Paid» y régimen fiscal asimilable en Canarias en espacio aeroportuario del Estado Español, en régimen de concesión administrativa, arrendamiento o cualquier otra modalidad jurídica similar (contratas, subcontratas u otras), con independencia de que se preste en el mismo espacio físico anterior o en otro que haya sido de reasignación por el titular del espacio aeroportuario.

Seguirá siendo de aplicación la citada subrogación, aún cuando la actividad que hoy se presta bajo el régimen fiscal y aduanero de «Duty Free», «Duty Paid» y régimen fiscal asimilable en Canarias se modifique, altere o suprima, afectando a los términos del contrato de concesión, arrendamiento o similar por el que se hubiese accedido a su explotación.

– En los supuestos en que una empresa cese en la actividad comercial de comercio al por menor aeroportuario por decisión de la empresa principal y ésta se haga cargo directamente de la explotación comercial, desarrollando dicha actividad de forma exclusiva o principal, asumirá la posición de empresa cesionaria conforme a lo previsto en este Capítulo VII. Si la actividad comercial pasase a prestarse por una tercera empresa, participada por la principal o dependiente de ella, en régimen de concesión, arrendamiento o cualquier otro título, operaría igualmente la subrogación.

– Por lo que, lo dispuesto en este capítulo será de aplicación entre otros supuestos a:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose 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 o arrendamientos de locales comerciales minoristas y concesiones administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones administrativas operará el presente Capítulo VII 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 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 Capítulo VII, 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. *Contenido de la protección convencional.*

Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras del ámbito funcional del presente II AMORA, las partes convienen en establecer la subrogación obligatoria de origen convencional subsectorial, en las relaciones laborales las personas trabajadoras adscritas a la contrata, concesión o arrendamiento por quien suceda a la empresa saliente como nueva adjudicataria, en la titularidad del contrato laboral con obligación de subrogarse en los derechos y obligaciones que disfrutasen las personas trabajadoras adscritas a la actividad en la empresa saliente.

Están incluidas en este ámbito de protección las personas trabajadoras afectas a la actividad, centro de trabajo, unidad de explotación o parte de la misma que cambie de titularidad manteniendo la actividad, que se desempeñe dentro del espacio comercial aeroportuario, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas 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 o paccionada.

b) Personas trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar, estando adscritas 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 enfermas, accidentadas, 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) Personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

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

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 y/o cónyuges de los citados anteriormente. Tampoco procederá respecto a las personas trabajadoras contratadas como fijas o fijas discontinuas y que tengan relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores con prestación de servicios inferior a dos años anteriores al inicio de la nueva adjudicación.

Las personas trabajadoras no afectadas por la subrogación empresarial seguirán vinculadas con la empresa cedente a todos los efectos.

#### Artículo 24. Aspectos formales.

1. La empresa a la que corresponda decidir el cambio de titularidad en la prestación del servicio comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación, a los efectos de que por esta pueda cumplirse lo dispuesto en materia de información a las personas trabajadoras.

2. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación de la empresa 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 las personas trabajadoras afectadas.

d) Fotocopia de los RLC (antiguo TC-1) y RNT (antiguo TC-2) 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 la persona trabajadora es representante unitaria o sindical.

f) Personas 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 de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

h) Pactos o cláusulas firmadas con las personas trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

i) Justificante de haber liquidado a todas las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras en activo como a las ya cesadas.

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

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

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma de documento en el que constará declaración de aquellas personas 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, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos.

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

3. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma en los términos previstos en la legislación vigente.

4. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 26. *Garantías de los representantes de las personas 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 informar a la representación legal de las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras.
- d) Las medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.
- e) La relación nominal de la totalidad de las personas trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato afectados por la subrogación empresarial, con detalle de la modalidad del contrato de las mismas.
- f) La relación nominal y motivada de las personas trabajadoras excluidas de la subrogación empresarial.
- g) RNT (antiguo TC-2) de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no existan representaciones legales de las personas trabajadoras, las afectadas por el traspaso serán informadas, individualmente y con carácter previo a la subrogación o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal la persona trabajadora afectada respecto a su contrato individual.