

Cualquiera de las parte podrá apelar al dictamen de la inspección de trabajo. En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo previsto en la ley 8/1988, 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

SUBROGACIÓN

Artículo 56. Subrogación del personal

a) Subrogación Legal.

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo y de ofrecer la debida continuidad en la calidad de los servicios que se prestan, el cambio de titularidad de la empresa, o en su caso, del propio centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, en los términos contemplados por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, no extinguirá en ningún caso la relación laboral que se mantenía en el momento de la sucesión de empresas. La eficacia su rogatoria antedicha, se llevará a efecto, con independencia de la modalidad contractual, vínculo jurídico o personalidad pública o privada en el que se asiente la empresa entrante para desarrollar su actividad.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que 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.

En estos supuestos, las obligaciones empresariales y los derechos laborales vinculados a esta sucesión será la contemplada por el propio Estatuto de los Trabajadores.

El empresario cedente y el cesionario, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales de todos los trabajadores que tuvieran su origen con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión de empresas se regirán por el presente Convenio Colectivo.

En cualquier caso, el empresario entrante garantizará todos los derechos y obligaciones que vinieran disfrutando los trabajadores tanto a nivel colectivo como personal.

En lo no expresamente regulado en este artículo respecto a la subrogación empresarial, será de aplicación lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Subrogación Convencional.

Dadas las peculiaridades específicas del ámbito del presente convenio colectivo, se considerará que existe sucesión de empresa, con las consecuencias aquí pactadas, en los siguientes supuestos:

1. Procederá la subrogación del personal, con las excepciones que se detallan posteriormente, cuando se produzca un cambio en la titularidad de la empresa o entidad.

En estos casos la subrogación se someterá a las siguientes condiciones:

1.1. La empresa o entidad entrante deberá subrogarse a los trabajadores que vinieran prestando sus servicios para la empresa saliente con un año de antigüedad en el centro.

1.2. Las empresas entrantes reconocerán a todos los efectos de Convenio la antigüedad que tuvieran reconocida los trabajadores con la empresa anterior.

1.3. Asimismo, las empresas entrantes no asumirán las deudas que, para con sus trabajadores o para con la Seguridad Social, tuvieran las empresas salientes.

En cualquiera de los casos de subrogación legal o convencional, la empresa saliente deberá poner en conocimiento de la entrante y de la representación legal de los trabajadores de la saliente, en un plazo de quince días desde que se conozca la adjudicataria del servicio contratado, todos los datos referidos a sus trabajadores objeto de subrogación.

En ese mismo plazo la empresa saliente deberá aportar a la entrante fotocopia de los contratos de trabajo vigentes, de las nóminas correspondientes a los seis últimos meses, certificados de estar al corriente en los pagos de seguridad social y hacienda, así como aquellos pactos o acuerdos que mejoren en cualquier aspecto lo contemplado por la legislación vigente o convenio colectivo.

Asimismo, y con anterioridad a la fecha en la que se deba producir efectivamente la subroga-