



A/A: Mónica Allés, Directora de RRHH abertis Autopistas España

Informe previo de la representación sindical de Comisiones Obreras en relación al expediente de regulación de empleo en Aumar S.A.C.E

Barcelona, 13 de noviembre de 2019

En relación al procedimiento de despido colectivo iniciado por la Dirección de Autopistas Aumar S.A.C.E. por causas organizativas y productivas con motivo de la extinción de la concesión de los tramos de la AP7 y AP4 de AUMAR el 31 de diciembre de 2019, la Sección Sindical de CCOO del Grupo Abertis emite informe previo a la consecución del despido colectivo conforme a lo establecido en el *apdo. 5.a) del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 2/2015, y el apdo. 3 art. 3 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, Real Decreto 1483/2012.*

Ante la documentación presentada en fecha 31 de octubre de 2019 en que la empresa alega causa productiva y organizativa por extinción de concesión para llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo de 140 trabajadores y trabajadoras en Aumar, la SS de CCOO les hace las siguientes consideraciones:

1. Unidad de negociación y ámbito de afectación del despido colectivo.

Desde CCOO consideramos que el procedimiento de despido colectivo que se ha iniciado en fecha 31 de Octubre de 2019 por causas organizativas y productivas como consecuencia de la extinción de la concesión de Autopistas Aumar, S.A.C.E, prevista para el 31 de diciembre de 2019, debe ser tratada desde el ámbito de la Unidad de Negocio Abertis Autopistas España y no, tal y como se ha presentado, de forma independiente en la empresa concesionaria Aumar, dado que ello puede limitar ampliamente el despliegue de varios de los aspectos fundamentales de la cláusula de empleo como son la adaptación interna y reubicación de trabadores/as en las empresas de la UNaAE, así como la posibilidad de adscripción voluntaria al expediente de la totalidad de la plantilla existente en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España.

En este sentido, entendemos que dimensionar el alcance y los efectos del despido colectivo en ámbito UNaAE reduce de forma significativa el impacto que tiene la finalización de la concesión de Aumar sobre el empleo. No es de sentido común que, si las partes que negociaron un acuerdo de convenio y acordaron una serie de medidas en protección del empleo, finalmente éstas devengan ineficaces por decisión de una de las

partes, decisión que además es tomada en interés exclusivo de la empresa con motivo de un supuesto ahorro de costes sociales en indemnizaciones y que además podría suponer un incumplimiento del contenido del convenio colectivo y, por tanto de los derechos de los/las trabajadores/as afectados/as.

Por ello, entendemos que la unidad de negociación debe ser de ámbito UNaAE, con la constitución 'ad hoc' de una comisión negociadora conformada por las representaciones sindicales, dando especial significación a la representación de Aumar.

1.1 Antecedentes

La primera negociación en ámbito de Abertis autopistas España se produjo en octubre de 2011, negociación en la que la representación empresarial y las representaciones sindicales de CCOO y UGT acordaron la apertura de la negociación del convenio colectivo único para el conjunto de empresas de Abertis autopistas España.

En enero de 2012, con anterioridad a la negociación del convenio único, se inició un procedimiento de expediente de regulación de empleo por causas técnicas, organizativas y productivas en el conjunto de las empresas de Abertis autopistas España que afectaban a 419 puestos de trabajo, procedimiento cuyo periodo de consultas fue negociado por una unidad de negociación de ámbito UNaAE conformada por una representación sindical de CCOO, UGT y USO que, conjuntamente, ostentaban la mayoría en la representación unitaria en el conjunto de empresas de la UNaAE, y que finalizó el 5 de marzo de 2012 con acuerdo, el denominado "Plan de Modernización".

En fecha 26 de abril de 2012, se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las empresas de abertis Autopistas España conformada por las representaciones sindicales mayoritarias en el conjunto de las empresas, en proporción a su representatividad, y cuya negociación finalizó el 20 de marzo de 2014 con la firma del I Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España (UNaAE).

El Convenio pasaría a ser de aplicación a todas las empresas integradas en la Unidad de Negocio Abertis Autopistas, esto es, a Autopistas Concesionaria Española, S.A.U. (ACESA); Autopistes de Catalunya, S.A.U. (AUCAT); Infraestructures Viàries de Catalunya, S.A.U. (INVICAT); Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S.A.U. (AVASA); Autopistas Aumar, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (AUMAR); Iberpistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (Iberpistas); Castellana de Autopistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (castellana); Autopistas de León, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (AULESA); y Abertis Autopistas España, S.A.U. («aAE»).

Desde ese momento el conjunto de las empresas concesionarias, si bien mantuvieron la pervivencia de las estructuras empresariales formalmente dotadas de independencia y autonomía propias y, por tanto, conservaron su personalidad jurídica, pasaron a funcionar con sometimiento a la unidad de dirección de Abertis Autopistas España, desde la cual se viene ejerciendo ampliamente el poder directivo y organizativo de la actividad empresarial en su conjunto.

En fecha 11 de junio de 2018 fue suscrito el II Convenio Colectivo de la Unidad de Negocio de abertis Autopistas España (II CUN) que recoge, en sus disposiciones transitoria tercera y transitoria tercera bis, una serie de límites y mejoras a aplicar en relación a la concurrencia de despidos colectivos y de medidas de protección del empleo, cuya dimensión excede del ámbito de empresa transfiriéndose al del conjunto de empresas de la UNaAE.

1.2 Comité Interempresas (CI)

Es evidente, que ambas representaciones, empresarial y sindical, han venido estableciendo un marco de unidad de negociación, otra prueba más de ello es la creación de un único comité intercentros para todas las empresas de la UNaAE.

En el artículo 46.3 del II CUN las partes acordamos un Comité Interempresas (CI) al que reconocieron la consideración de Comité Intercentros de conformidad con lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y definimos como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/las trabajadores/as en las empresas que conforman la UNaAE para la defensa de sus intereses en todas aquellas cuestiones que afecten a más de una Gerencia. Véase como no hace referencia al concepto “empresa” sino al concepto “gerencia”, es decir, en defensa de aquellos intereses que afecten a más de un centro de trabajo.

Asimismo, se establece que *“el CI tiene los derechos y competencias reconocidos legalmente a los Comités de Empresa en relación con aquellas cuestiones cuyo ámbito de afectación exceda el de una Gerencia. A estos efectos, se reconoce el CI como interlocutor de los/as trabajadores/as ante las empresas y ante cualquier entidad u organismo”*. Es decir, tiene reconocida por las partes una función de interlocución respecto a cualquier aspecto que afecte a los trabajadores y ante cualquier empresa u organismo.

Es decir, según lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, así como el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores que establece que, en defecto de acuerdo de las secciones sindicales, cuando el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, *“la intervención como*

interlocutores corresponderá, en primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación”.

Por lo que, en defecto de acuerdo sindical, sin duda corresponde al Comité Interempresas la interlocución en el presente procedimiento de despido colectivo, independientemente de que el ámbito de afectación fuese únicamente la empresa Aumar o el conjunto de empresas que conforman la unidad de negocio de Abertis Autopistas España.

1.3 Ámbito de afectación del despido colectivo. Grupo de empresas a efectos laborales.

La acotación del procedimiento de despido colectivo restringido a la empresa filial Aumar, contrasta con la actuación unitaria que ha venido produciéndose, desde el 2011, en las empresas que integran la unidad de negocio de Abertis autopistas España, actuación que, más allá de la unidad de negociación aceptada por las partes, nos lleva a la consideración de que estamos ante un grupo de empresas a efectos laborales, con las consecuencias jurídicas que ello puede comportar. Para ello, el Tribunal Supremo (STS de 27 de mayo de 2013 y STS de 28 de enero 2014) ha venido manifestando que para tener la consideración de grupo empresarial a efectos laborales, sea “grupo patológico” o simple “empresa-grupo”, deben darse las siguientes indicaciones:

a) Que son perfectamente diferenciables el inocuo, a efectos laborales, “grupo de sociedades” y la trascendente, en cuanto a responsabilidad, “empresa de grupo”.

b) Que para la existencia de empresas grupo, “no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales”, porque “los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son”.

c) Que “la enumeración -en manera alguna acumulativa- de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores”.

d) Que “el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de

manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad”.

En este sentido, hay múltiples elementos que señalan que en el caso de la unidad de negocio de Abertis Autopistas nos hallamos ante un supuesto de grupo de empresas laboral que funciona como una sola empresa:

- La mencionada unidad de dirección de la compañía llevada a cabo desde la dirección general de Abertis autopistas España.
- En cuanto a las relaciones laborales es la dirección de personas y organización (RRHH) de Abertis autopistas quien negocia y suscribe los acuerdos de carácter colectivo junto con una representación de los trabajadores de ámbito UNaAE.
- La existencia de departamentos comunes para todas las sociedades: Dirección General, Dirección de personas y organización (RRHH), Departamentos Financiero, Tecnología e Innovación, marketing y servicios jurídicos, entre otros.
- Un único convenio colectivo de empresa para el conjunto de empresas que integran la unidad de negocio. De éste se derivan una serie de órganos que representan mancomunadamente al conjunto de trabajadores de las ocho empresas (comisión de formación, comisión de igualdad).
- La exposición ante los clientes con la apariencia de una “única compañía”: *“Autopistas, grupo Abertis: Somos una compañía cercana que ofrece seguridad y servicio a sus clientes”*. Bajo la marca “autopistas” descansa toda una estructura empresarial donde no existe distinción entre las distintas empresas concesionarias. En la web ***autopistas.com*** encontramos una relación de las tarifas de los distintos tramos de autopista sin referencia alguna a las empresas concesionarias a las que pertenecen, así como una única dirección de correo electrónico a efectos de contratación de nuevo personal:

Si estás interesado en participar en alguno de los procesos de selección de las empresas que forman Autopistas, no dudes en enviarnos tu Curriculum Vitae a: rrhhautopistas@autopistas.com

- Confusión de plantillas: movilidad funcional y geográfica de los trabajadores entre las distintas empresas, y evolución profesional dentro de la unidad de negocio indistintamente.
 - Movilidad entre empresas de cobradores, operarios de mantenimiento, operadores de COPSV.
 - Evolución y promoción profesional: encargado de mantenimiento de invicat a acesa y viceversa; departamento de Centro de Operaciones y Seguridad Vial de Acesa a Aumar, de Iberpistas/Castellana a Acesa, Acesa a Abertis Autopistas.
- Lugares de trabajo comunes a los trabajadores de las distintas empresas (PLZF, Área de Granollers, ...)

- Departamentos que pertenecen formalmente a una empresa pero que su actividad reporta un mismo servicio a distintas empresas concesionarias. (Centros de operaciones, Control Peaje, Soporte TIC,...)
- Los servicios comunes no se facturan entre las distintas sociedades.
- Desempeño de forma habitual de funciones de un mismo trabajador en distintas de las empresas, incluso en una misma jornada.
- Formación conjunta de trabajadores. Plan formativo único.
- Elaboración de un único Plan de Igualdad para todas las empresas de la UNaAE.
- Unidad de caja: un cliente puede recorrer varios tramos de distintas empresas realizando un único pago al finalizar el recorrido.
- Unidad de patrimonio: los vehículos de empresa pasan de forma habitual de una empresa a otra (furgones, camiones saladores)
- Unidad de vestuario: mismos uniformes en todas las plantillas de las distintas empresas, así como en la flota de vehículos de empresa, sin elementos distintivos entre las empresas concesionarias.

Cabe recalcar que los elementos señalados por el TS no han de concurrir de manera simultánea, siendo suficiente la concurrencia de uno de ellos si es suficientemente significativo, por lo que parece más que evidente que estamos ante un grupo de empresas laboral.

“En estos supuestos, de hecho el trabajador, aunque no se trate de confusión de plantillas, presta sus servicios a favor de todos los integrantes de la única empresa “troceada ” o dividida en partes, por lo que realmente estaríamos también ante un supuesto especial de prestaciones laborales indiferenciadas, en cuanto que los trabajadores, con independencia de cuál sea la entidad a que estén formalmente adscritos, realizan su prestación de modo simultáneo e indiferenciado a favor de los integrantes de la única empresa real, lo que comporta la aparición de un titular único de los poderes de dirección y organización que, como definitorios de la relación laboral, enuncia el citado art. 1.1 ET.” (STS 25/09/2013; STS 28/01/2014).

Si bien no son elementos determinantes, si entendemos que es significativo, a efectos de determinar la unidad de negociación, que se ha iniciado un procedimiento de despido colectivo por causas organizativas y productivas en la empresa Aumar, S.A.C.E, y entre la representación empresarial que va a llevar a cabo la negociación durante el periodo de consultas, no hay ningún representante que proceda de la estructura empresarial de AUMAR, sino que sus miembros pertenecen a otras empresas de la unidad de negocio como Abertis Autopistas España y ACESA.

Ante esta disfunción entre realidad fáctica de funcionamiento como una única empresa y la realidad formal mercantilista de empresas con personalidad jurídica propia, es preciso analizar la naturaleza del grupo de empresas que conforman la unidad de

negocio de Abertis Autopistas España, y los efectos jurídicos que se derivan de su relación con los trabajadores que prestan servicios en ellas.

Una de las principales consecuencias de la apreciación del grupo de empresas laboral es la responsabilidad solidaria. La doctrina jurisprudencial ha venido estableciendo que existe responsabilidad solidaria en el cumplimiento de las obligaciones laborales cuando el grupo de empresas se presenta con una dirección unitaria, tanto económica como personal, con una vinculación entre las distintas empresas no son sólo financiera y mercantil, sino también de tipo laboral y cuando, además, existe una utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de una de las empresas en perjuicio de los trabajadores.

La apreciación de grupo de empresas laboral supone que todas las empresas del grupo responderán de forma solidaria respecto de todas las obligaciones contraídas con los trabajadores. En este sentido, destacan los despidos por causas objetivas de índole, en cuyos supuestos la empresa deberá acreditar que la causa que se alega en la carta de despido concurre en todas las sociedades del grupo, y no solo en la empresa empleadora formal.

Si bien corresponde a las empresas decidir qué puestos deben ser extinguidos y, al no haberse basado el presente despido colectivo en causa económica que hubiese obligado a ser promovido por todas las empresas del grupo laboral, tal y como se recoge en distintas sentencias del Supremo (STS 13-02-2002, rec. 1435/2001 y 19-03-2002, rec. 1979/2001; 21-07-2003, rec. 4454/2002 y 24-02-2015, rec. 165/14), y al ser, éste, motivado por causas productivas y organizativas, que “a priori” sólo afectan a una de las empresas, la decisión de acotar la unidad de negociación al ámbito de empresa puede parecer la más ajustada a derecho, no obstante, debemos tener en cuenta que es así siempre que ello no produzca ningún efecto negativo para el interés de los trabajadores en la negociación del período de consultas. Hecho que, a nuestra consideración, sucede con el planteamiento de la empresa, al restringir considerablemente el despliegue de varios de los aspectos establecidos en convenio colectivo en caso de despido colectivo como son la posibilidad de recolocación de trabajadores dentro de la UNaAE, así como la posibilidad de adscripción voluntaria al expediente de la plantilla existente en el resto de empresas de la unidad de negocio. Si la inobservancia del ámbito UNaAE causa perjuicio a los trabajadores afectados podría suponer un abuso de derecho, así como la vulneración del deber de buena fe en la negociación del periodo de consultas.

En conclusión, tratar de forma aislada el final de concesión de Aumar respecto del resto de empresas de la unidad de negocio plantea problemas a la hora de proteger los intereses de los trabajadores, así como de determinar a quien se ha de imputar la responsabilidad por las decisiones de la sociedad Aumar. Si se asume la posición de una única empresa con la intención fraudulenta de eludir las responsabilidades laborales que

para la empresa grupo se derivarían, entonces estaríamos ante un supuesto de fraude de ley.

2. Causas del despido colectivo. Criterios de designación. Recolocación de trabajadores.

En primer lugar, debemos señalar que no compartimos que no haya sido objeto del Informe técnico-jurídico analizar el impacto que el **II Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España**, pudiera tener en el expediente, especialmente, en cuanto a la posibilidad de reducir el número de extinciones de carácter forzoso.

La empresa alega causa productiva y organizativa debido a la finalización del contrato de concesión en fecha 31 de diciembre de 2019, junto con sendas comunicaciones electrónicas remitidas por el Ministerio de Fomento (MIFO) a AUMAR, los días 11 y 17 de octubre de 2019, en la que informaba de su decisión de no renovar ni ampliar la duración de dicho contrato, *“En consecuencia, la Empresa no podrá seguir realizando su actividad productiva, lo que encaja con la definición dada por el artículo 51.1 ET y, en concreto, en relación a la **causa productiva**, entendiéndose ésta que tiene lugar cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*.

Asimismo, la comunicación del MIFO confirmaba que *“no tiene previsto, en estos momentos, licitar un nuevo contrato de concesión en ese tramo, ni explotarlo mediante el cobro de un peaje, sino que pasará a ser gestionado de forma directa por la Dirección General de Carreteras”*.

Por otro lado, mediante comunicación electrónica del día 17 de octubre, el MIFO informó a AUMAR, que *“ya se ha iniciado el proceso de licitación de varios contratos de conservación y explotación que abarcan el total del tramo actualmente concesionado, con las obligaciones legales que ello comporte en relación al personal destinado a las labores de conservación y explotación recogidas en el contrato”*.

Por todo ello, la empresa ha determinado que también concurre **causa organizativa** justificativa del despido colectivo, en la medida de que finaliza la actividad de explotación de peaje y será preciso amortizar los puestos de trabajo. En concreto, la empresa dice acreditar la necesidad de proceder a aplicar la extinción de los contratos de 140 trabajadores que prestan servicios en Aumar en la actividad de peaje y de soporte que no tenga continuidad.

La empresa concluye que el criterio utilizado para la designación y selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo de Aumar es *“las funciones realizadas en el puesto de trabajo ocupado y su amortización como consecuencia de la reversión y*

del cese de explotación directa de la actividad de peaje así como de aquellos puestos de soporte sin continuidad comunicada por el Ministerio de Fomento”, es decir, determina que el despido colectivo afecta únicamente a los puestos de trabajo vinculados a la actividad de peaje y determinadas actividades de soporte sin continuidad.

En relación a la finalización del contrato de concesión de Aumar sorprende un planteamiento tan dispar al realizado en la memoria explicativa del despido colectivo por causas organizativas y productivas con motivo de la finalización de la concesión de la AP1 EUROPISTAS (tramo Burgos-Armiñón) en fecha 30 de noviembre de 2018, pese a que la situación era exactamente la misma, es decir, finalización de la concesión administrativa, no continuidad de la actividad de peaje y anuncio por parte del MIFO de licitación de un contrato de conservación y explotación.

Pues bien, en idénticas circunstancias a las actuales para Aumar, la empresa Europistas planteó un expediente de despido colectivo que afectaba a la totalidad de los trabajadores de la plantilla, y manifestaba *“a la fecha de inicio del presente expediente de Despido colectivo, no ha sido publicado oficialmente por parte de la Administración, ningún anuncio que permita establecer la existencia de una nueva empresa adjudicataria de la concesión, ni el contenido y alcance de esta, lo que impide en el momento actual, la aplicación en su caso de las garantías de mantenimiento de empleo y obligación subrogatoria para la nueva concesionaria,...*

..Del mismo modo, tampoco ha sido publicado pliego alguno vinculado con la nueva adjudicación en el que pueda establecerse como parte integrante de las condiciones administrativas la obligación subrogatoria respecto a la plantilla adscrita a la concesión. Las omisiones señaladas unidas a la concurrencia de la fecha cierta de finalización de la concesión, determina la existencia actual e inmediata de la causa productiva y organizativa motivada por la desaparición de la actividad concesionaria adjudicada a la empresa, lo que obliga, en atención a los plazos legales establecidos, a plantear el presente Expediente de Despido Colectivo por la totalidad de la plantilla.”

Si bien es cierto, que contempla la opción a modificar y reducir la afectación durante el procedimiento en atención a la posibilidad de producirse una adjudicación contrato de conservación *“en el momento actual, AP-1 Europistas, sólo puede iniciar el procedimiento de Expediente de Despido Colectivo por la totalidad de la plantilla, afectación que podría verse modificada y reducida si la Administración adjudica el contrato de mantenimiento, hecho que posibilitaría, bien la subrogación del personal que aparezca relacionado e identificado, en su caso, como subrogable en el posible Pliego de Condiciones administrativas regulador de la concesión, o en todo caso a la subrogación de personal perteneciente a la Familia de Mantenimiento, responsable de llevar a cabo dichas labores en la autopista.”*, el planteamiento inicial es incluir a toda la plantilla y establecer una condición suspensiva para aquellos que, finalmente, vayan subrogados no se vean afectados por el despido.

Por el contrario, la determinación de la afectación del despido colectivo de Aumar no responde a una justificación objetiva y genera una situación de inseguridad jurídica al establecer una causalidad de dicha afectación basándose únicamente en dos correos electrónicos del MIFO, sin haberse producido por el momento la licitación de un contrato de conservación, es decir, sin la existencia de empresa adjudicataria y, por tanto, sin haberse generado ningún derecho subrogatorio para los trabajadores de Aumar.

Es más, el propio informe jurídico presentado por la empresa reconoce que *“pudiendo concurrir una causa legal de disolución social, debemos estar al criterio establecido por nuestro Alto Tribunal en su Sentencia de la Sala de lo Social, de 12 de julio de 2017, donde nos informa que, acordada la disolución societaria con nombramiento de liquidadores, la sociedad carece de actividad entendida como cumplimiento de su objeto social. Consecuentemente, concurrirá la causa extintiva del artículo 49.1.g) lo que determina que los liquidadores tengan la obligación —en cumplimiento de las exigencias establecidas por la LSC— de tramitar el correspondiente despido colectivo para hacer efectiva la causa extintiva de los contratos de trabajo que subsistan en la empresa.*

En definitiva, la disolución de la sociedad llevada a cabo legalmente implica, de suyo, la concurrencia de la mencionada causa extintiva que, en principio, afecta a todos los contratos de trabajo”.

Teniendo en cuenta que existe causa legal de disolución de la sociedad, es una irresponsabilidad delimitar la afectación del despido colectivo basándose en un correo electrónico. Incluso sería así aun con la publicación de un pliego de licitación, pues hasta que no se produzca una adjudicación no se genera una certeza jurídica y, por tanto un derecho de subrogación del personal.

Además, a ello debemos añadir la falta de concreción y, por tanto, la indeterminación de los trabajadores afectados cuando la empresa se refiere a los trabajadores que presten sus servicios a la **actividad de soporte que no tenga continuidad**, hecho que impide a esta representación la identificación de los afectados, tal y como establece la ley.

Según la doctrina, uno de los principios básicos por los que ha de valorarse la buena fe de la empresa es el principio de transparencia, esto es, por no ocultar a la representación de los trabajadores datos ni informes que sean relevantes. El hecho de que la empresa, en base a un correo electrónico donde el MIFO comunica que la actividad de peaje no continuará y que se procederá a una licitación de conservación, y sin haberse publicado el pliego de licitación en la fecha de presentación de la memoria explicativa, tenga la capacidad de definir que trabajadores quedan afectados por el despido colectivo solo puede responder una decisión arbitraria y carente de causalidad y razonabilidad, o a la ocultación de información relevante a la representación legal de los trabajadores.

En Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de julio de 2014, se exige que la empresa proporcione a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines, *“se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 2.3 Directiva la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil”* (STJCE 10-09-2009 , TJCE 2009\263). La misma sentencia dice que *“la información exigible es la necesaria para que el período de consultas pueda alcanzar su objetivo negociador, deviene imprescindible a los efectos de invocar la falta de información como causa de nulidad”*

Por tanto, la irregularidad documental puede comportar una declaración de nulidad cuando se perjudique el objetivo negociador previsto, es decir, cuando la empresa no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con conocimiento la situación de la empresa y las causas que alega para proceder al despido colectivo. Difícilmente se puede llevar a cabo una reducción de la plantilla afectada por un despido si cabe la probabilidad de que se produzca un incremento de los afectados.

El mandato del legislador impone la apertura de un periodo de consultas con el objetivo de negociar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, por lo que exige que, en caso de alteración cuantitativa de las extinciones, se abra un nuevo periodo consultivo desde su inicio no sólo para poder entablar la correspondiente negociación sino para permitir que el empresario fundamente adecuadamente las causas invocadas y la proporcionalidad de la decisión.

No cabe por lo tanto, aun concurriendo un agravamiento de la causa alterar cuantitativamente la decisión extintiva inicial sobre la que bascula el periodo consultivo y adoptar como decisión final otra notablemente más gravosa.

A las irregularidades en la definición de los afectados que llave a cabo la empresa, debemos sumar una serie de movimientos de personal en Aumar en los últimos meses, como son por la vía de la movilidad funcional el paso de cobradores a operarios de mantenimiento, a operadores COP, así como algún caso de movilidad geográfica, para acabar manifestando en la documentación aportada que existe la imposibilidad de recolocar a los trabajadores afectados en la empresa.

Todo ello puede suponer una vulneración del principio de buena fe, pues la doctrina judicial aprecia mala fe en la negociación cuando, después de haberse comprometido la empresa a no despedir durante un tiempo determinado, ésta procede a realizar un despido colectivo (STSJ Madrid de 11 de junio de 2012), o cuando la empresa ha procedido a efectuar negociaciones paralelas a título particular con los trabajadores individualmente, vaciando de contenido el proceso negociador del período de consultas (SAN 25 de julio de 2012).

3. Aplicabilidad del II Convenio Colectivo de la Unidad de Negocio de abertis Autopistas España

Una vez analizado todo lo expuesto, esta representación solo puede llegar a la conclusión de que la empresa ha realizado un planteamiento del despido colectivo de Aumar en el que no tenga cabida una negociación real donde se haga un efectivo cumplimiento de las disposiciones transitoria tercera y transitoria tercera bis del en materia de empleo acordadas en el **II Convenio Colectivo de la Unidad de Negocio de abertis Autopistas España (II CUN)**.

El apartado primero de la **Disposición transitoria tercera: Empleo** establece que:

*“La **Dirección de las Empresas garantiza** que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, **organizativas** o de producción, **ni ninguna otra de carácter similar, no será motivo de baja en la empresa, individual o colectiva, con carácter forzoso**, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el **artículo 51** y en el 52.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, **en relación con el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.**”*

No obstante, en el supuesto que, las Empresas, en atención a las circunstancias concurrentes, se vieran en la necesidad de plantear medidas que supongan extinciones colectivas o individuales de contratos de trabajo al amparo de lo dispuesto en los artículos 51 y 52.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, se aplicará la indemnización legal máxima por despido improcedente establecida en la legislación vigente a la firma del presente Convenio. No podrá utilizarse el principio del derecho «rebus sic stantibus» para la no aplicación de las condiciones fijadas en la presente cláusula.

La antigüedad computable a efectos del cálculo de la indemnización quedará integrada por el período de prestación de servicios anterior a la extinción del contrato, siempre que no se produzcan interrupciones superiores a seis meses.

No serán objeto de externalización mediante subcontratación de obras y servicios, ni a través de ningún otro procedimiento, las actividades de vialidad y peaje. No obstante en el supuesto que concurra causa para ello, las empresas, ante supuestos de externalización, deberán reubicar al/ a los trabajador/es afectado/s en cualquiera de las empresas del ámbito de aplicación del presente convenio en un puesto acorde a la formación y a las aptitudes del/de los mismo/s, respetando las condiciones económicas que viniese/n disfrutando. En el caso de que dicha oferta de reubicación sea rechazada por el/los trabajador/es, la empresa procederá a la extinción del/ de los puesto/s de trabajo e indemnizará al/ a los trabajador/es según lo establecido en la presente disposición.”

Así, la DT 3ª establece el **compromiso de las empresas que conforman la unidad de negocio de Abertis Autopistas España a no realizar despidos colectivos con carácter forzoso durante la vigencia del Convenio colectivo, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2019**. Por lo que, de inicio, nos deberíamos cuestionar si el propio planteamiento de la causa del despido colectivo es procedente, dado que ambas partes eran concededoras de la fecha en la que finalizaba el contrato de concesión de Aumar y, aun así, acordaron un compromiso a no realizar despidos colectivos de carácter forzoso.

En cualquier caso, si aceptamos que existe causa en las empresas de la UNaAE que suponga la necesidad de plantear un despido colectivo, **se establece como mejoras respecto a la legislación vigente que la indemnización será la máxima legal por despido improcedente**, así como que, a efectos del cómputo de antigüedad, se tendrán en cuenta **todos los periodos trabajados en las empresas**, siempre que **no se superen los seis meses de interrupción**. Aspectos que, si bien de momento no han sido cuestionados, tampoco ha constatado la empresa en la documentación presentada.

A su vez, los apartados segundo y tercero de la disposición transitoria tercera contemplan una serie de **medidas de formación y adaptación funcional a fin de posibilitar la reubicación de trabajadores y trabajadores** mediante adaptación interna con los mecanismos de movilidad geográfica y funcional dentro del ámbito de aplicación del convenio, esto es, las empresas que conforman la unidad de negocio de Abertis autopistas España.

“2. Adaptación funcional.

La implantación y/o desarrollo de nuevos sistema de trabajo, así como otros cambios organizativos, y que puedan suponer la movilidad funcional de los/as trabajadores/as afectados en las distintas áreas de la Empresa, implicará la reubicación de los trabajadores/as afectados en los distintos niveles de las Empresas concesionarias utilizando la movilidad funcional como instrumento de adaptación interna, y se concretará en el desarrollo, total o parcialmente, de funciones en una o diferentes divisiones funcionales, dentro o fuera de su grado profesional, atendiendo a los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como, mediante la movilidad geográfica, favoreciendo así la polivalencia y desarrollo profesional de los mismos.

3. Formación.

En consonancia con lo establecido en el punto anterior, las Empresas llevarán a cabo acciones formativas, y establecerán los itinerarios formativos necesarios, para la adaptación a los nuevos requerimientos del puesto de trabajo, la implantación y/o desarrollo de nuevos sistemas de trabajo y/o cambios organizativos.

Esta formación tiene por finalidad, entre otras, facilitar los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo y se dividirá en dos fases:

Esta formación será:

a) Formación para el reciclaje, entendida como el proceso de adaptación de los/as trabajadores/as a los requerimientos de las nuevas funciones a desarrollar.

b) Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades que posibilite una mejor actuación en las nuevas funciones a desarrollar.

La formación regulada en el presente apartado será a cargo de las Empresas sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación.

Lo establecido en la totalidad de los apartados de la presente disposición transitoria (1, 2 y 3), será de aplicación al personal incluido dentro del ámbito del Convenio desde la fecha de su firma y hasta el fin de su vigencia inicial o el fin del periodo de ultraactividad establecido en el artículo 4.”

Como ya hemos mencionado, la empresa hace constar en la documentación la imposibilidad de recolocación de los trabajadores afectados por el despido colectivo en Aumar, contraviniendo lo establecido en convenio y negando la posibilidad de reubicación de trabajadores en el resto de empresas de la UNaAE, tal y como ha sucedido en otras ocasiones cuando ha convenido al interés de la parte empresarial.

Por otro lado, la disposición transitoria tercera bis establece que *“En el supuesto de que las Empresas se vieran en la necesidad de plantear extinciones de carácter colectivo, **se atenderá de forma prioritaria al criterio de adscripción voluntaria**, y en caso de que no se cubran las necesidades de las partes, ambas partes se comprometen a acordar los criterios para la designación de los trabajadores afectados por las extinciones”*. Esto supone, de nuevo, un incumplimiento por parte de la empresa en relación a las medidas relativas al empleo acordadas en convenio colectivo. Al ser la empresa conocedora de la fecha de finalización de la concesión de Aumar, tampoco cabe argumentar ahora que es demasiado gravoso aplicar un criterio de adscripción voluntaria.

Si bien la determinación de los criterios de selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo corresponde a las empresas, debemos señalar que no tener en cuenta lo acordado en la disposición transitoria tercera bis, en referencia a los criterios para la designación de los trabajadores afectados por los despidos supone un incumplimiento laboral que puede tener como consecuencia una multitud de reclamaciones, quebrantando el principio de seguridad jurídica tanto en el expediente del despido como en el eventual proceso subrogatorio, lo que puede ocasionar un evidente perjuicio a los trabajadores.

Ante la negativa de la empresa a aplicar la disposición por entender que esta no aplica tras la denuncia del convenio colectivo, por estar en periodo de ultraactividad, cabe remarcar que *el artículo 4: Ámbito temporal. Vigencia y denuncia* establece, de forma expresa, que *“Durante la negociación del nuevo Convenio se mantendrá la vigencia de la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente convenio, así como de la totalidad de disposiciones adicionales y transitorias del presente convenio, hasta la aprobación del nuevo Convenio o hasta un máximo de 12 meses desde la denuncia del Convenio, excepto lo dispuesto en las **disposiciones transitorias tercera bis** y octava que **finalizarán su vigencia a 31 de diciembre de 2019**”*, por lo que solo cabe entender que la Disposición Transitoria bis aplica hasta el 31 de diciembre de 2019 y no así con posterioridad como si sucede con el resto del articulado cuya vigencia se mantiene hasta el fin de la ultraactividad.

En cuanto a la interpretación de los contratos, la primera y preferente regla interpretativa a tener en cuenta es la literalidad, el artículo 1281 CC dice que *“Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.”*, de tal manera que si la claridad de los términos de un contrato no dejan dudas sobre la intención de las partes, no cabe la posibilidad de que entren en juego las restantes reglas que solo operarían con carácter subsidiario (STS 100/2010; STS 503/2011; STS 155/2015).

Otro elemento a tener en consideración es la buena fe. El TS en la Sentencia de 15 de junio de 2009 señala que *“la buena fe, en su sentido objetivo consiste en dar al contrato cumplida efectividad en orden a la realización del fin propuesto”* así como *“no puede escindirse este artículo del contenido del Art. 1283, Código Civil, según el cual en los términos de un contrato no deberán entenderse comprendidos cosas distintas ni casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar”*.

Si la denuncia del convenio comportara el fin de la vigencia de la DT3ª bis, hubiese quedado al arbitrio de una de las partes la aplicabilidad de dicho precepto, esto es, al efectuar la denuncia del convenio colectivo para su renegociación, lo que no se corresponde con el espíritu del acuerdo.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 4 del convenio colectivo, al criterio de interpretación literal y al principio de buena fe es evidente que la DT3ª bis es de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2019.

4. Subrogación de la actividad de conservación. Artículo 27 del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

En cuanto a la consideración de determinar la afectación del despido colectivo en función de una eventual subrogación vulnerando el derecho a la adscripción voluntaria de dichos trabajadores, desde CCOO hacemos las siguientes consideraciones:

Finalmente, y una vez iniciado el periodo de consultas, en fecha 7 de noviembre han sido publicados los pliegos de licitación de conservación y explotación de los tramos de autopista de la concesionaria Aumar. En ellos, el MIFO hace constar el eventual derecho de subrogación del personal de mantenimiento y conservación de la infraestructura, en virtud del artículo 27 del Convenio colectivo general del sector de la construcción, que establece, para las empresas de conservación y/o mantenimiento de autopistas, y con carácter exclusivo para tales actividades, una obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante.

Es relevante señalar que cada pliego contiene tres listados distintos de personal a subrogar:

- **Listado de personal 1:** de acuerdo tanto con el artículo 130 de la LCSP como el artículo 27 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, el listado del personal de Aumar que, a fecha de redacción del pliego, presta sus servicios en el contrato de concesión y que a su juicio se ha de subrogar.
- **Listado de personal 2:** listado del personal de Aumar que, a fecha de redacción del pliego, presta sus servicios en el *Contrato de Concesión de la Autopista* y que a juicio del órgano de contratación es de subrogación obligatoria por realizar con carácter exclusivo funciones de conservación y mantenimiento, de acuerdo con el artículo 27 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.
- **Listado de personal 3:** listado del personal que, a fecha de redacción del pliego, presta sus servicios en el contrato *conservación ordinaria Aumar* y que se ha de subrogar, de acuerdo con el artículo 27 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, por realizar con carácter exclusivo funciones de conservación y mantenimiento.

Según el órgano de contratación, el listado 1 incluye *“personal que no está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 27 del citado Convenio Colectivo, bien por no realizar únicamente funciones de conservación, bien por regularse su relación laboral fuera de dicha norma colectiva, por lo que a su juicio, no está comprendido en el ámbito de aplicación de la subrogación obligatoria”*.

El listado 2 *“identifica a los trabajadores de la empresa saliente, que, a juicio del órgano de contratación, tienen derecho a la subrogación obligatoria, al reflejar la relación de trabajadores de la empresa saliente que desarrolla con carácter exclusivo actividades de mantenimiento y conservación, de conformidad con el artículo 27 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.”* A su vez, se advierte a los licitadores que en ningún caso asumirá los costes laborales, cualquiera que sea su naturaleza, derivados de pronunciamientos judiciales, lo cual refuerza la inseguridad jurídica del planteamiento del despido colectivo.

El listado 3 se refiere a los trabajadores de las contrataciones sobre los que no cabe ningún tipo de interpretación posible, y que en cumplimiento su convenio colectivo irá subrogados.

Es decir, existe un desajuste entre los trabajadores que la empresa considera que pueden ir subrogados y los trabajadores que la administración considera subrogables, lo que, como hemos mencionado con anterioridad, puede comportar que un número mayor de trabajadores se vean afectados por el despido colectivo y, por tanto, el expediente podría ser declarado nulo.

En relación a ello, es importante señalar los motivos por el que tanto administración como empresa hacen interpretaciones dispares en relación al personal de Aumar y no sucede así con el personal de las empresas subcontratadas por la propia empresa Aumar.

Cabe aclarar que el Convenio General del Sector de la construcción, al no ser Aumar una empresa cuya actividad principal sea la conservación y mantenimiento de la autopista, y no formar parte al ámbito funcional descrito en el artículo 3 del Convenio, los trabajadores de las empresas de explotación de autopistas no forman parte del ámbito de aplicación, ni siquiera aquellos operarios que desempeñan la actividad de mantenimiento y vialidad.

Desde CCOO, este derecho individual de los trabajadores a acogerse a un despido colectivo en condiciones más favorables respecto a legislación vigente prevalece sobre la obligación de la empresa entrante, que resulte del proceso de licitación pública, de subrogar a los trabajadores que realizan el mantenimiento de autopistas, según lo establecido en el artículo 27 de CC general del sector de la construcción, dado que, como ya hemos mencionado, en la actualidad, éste no es de aplicación a los trabajadores de las empresas de autopistas.

En conclusión, si bien estamos de acuerdo en alcanzar un acuerdo que permita la subrogación de trabajadores, dado que ésta responde a garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en ningún caso, ésta debe prevalecer sobre el derecho del trabajador de adscripción voluntaria al despido colectivo que le viene reconocido en el convenio colectivo, por tres motivos:

- El artículo 27 del CC General del Sector de la Construcción no es de aplicación a los trabajadores de Aumar.
- El despido colectivo se produce con anterioridad temporal al proceso de subrogación.
- En cualquier caso, el derecho del trabajador prevalece sobre la obligación de subrogación de la empresa entrante.

Ante la presunta obligatoriedad que alega la empresa para no aceptar la adscripción voluntaria al despido colectivo de los trabajadores “subrogables”, por encontrarse incluidos en el listado de personal a subrogar de los pliegos de cláusulas de la licitación de los contratos, cabe señalar que dicha obligatoriedad no existe, y no solo por lo argumentado hasta ahora sino porque la obligación de subrogación en ningún caso puede ser impuesta por los pliegos de la licitación. En este sentido se manifiesta el Tribunal Supremo en la sentencia de 18 de junio de 2019 *"la obligación o no de subrogar a los trabajadores vendrá o no impuesta por las disposiciones legales o con eficacia normativa, tal es el caso de los convenios colectivos, en cada caso aplicables, y no por el propio Pliego, que en ningún caso puede por sí imponer esa medida por tener un contenido estrictamente laboral"*.

Asimismo, se manifiesta en la STS de 12 de diciembre de 2017 que la información que contiene el pliego de licitación no se hace a efectos de imponer a la nueva adjudicataria la obligación de subrogarse en sus contratos, sino tan sólo para *"informar a los licitadores de una posible subrogación empresarial, que lógicamente ha de ser la impuesta -de concurrir sus presupuestos- por disposición legal o convencional. De esta manera, la norma ofrece cualidad meramente instrumental respecto de una posible obligación sucesoria, por lo que la inclusión de tal información en el pliego de condiciones, no crea obligación alguna para los licitadores en el concurso sino que sólo les informa de las posibles consecuencias laborales de la adjudicación, precisamente cuando las prescripciones legales o convencionales «impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador»"*

Así, también se refiere al nuevo redactado del artículo 130.1 LCSP *"A destacar -finalmente- que esa función meramente informativa del art. 120 TR LCSP -aplicable en autos se evidencia aún más claramente en la no vigente todavía Ley 9/2017 [8/Noviembre], de «Contratos del Sector Público, ..., en cuyo art 130.1 se dispone -bajo el epígrafe «Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo»-"* añadiendo *"... las constancia de los datos de los trabajadores de la empresa saliente no se hace a efectos de imponer a la nueva adjudicataria la obligación de subrogarse en sus contratos, sino tan sólo para el supuesto -que la Administración ni tiene porqué conocer ni con la sola información pretende imponer- de que normativa o convencionalmente esté dispuesto el fenómeno subrogatorio."*

La subrogación es un derecho de los trabajadores y una obligación de origen legal o convencional para las empresas y en ningún caso supone una limitación a la posibilidad de que los trabajadores se puedan acoger voluntariamente al despido colectivo.

Por tanto, en ningún caso, la posible subrogación futura del personal de mantenimiento y conservación debe justificar el incumplimiento de las obligaciones empresariales acordadas en el II CUN en relación a los criterios de designación de los afectados al despido colectivo.

5. Conclusiones

Después de analizar el planteamiento y la documentación aportada por la empresa en el procedimiento de despido colectivo que afecta a 140 trabajadores de Aumar, hacemos las siguientes consideraciones finales:

- La causa y la designación de trabajadores afectados por el despido colectivo contiene suficientes irregularidades para comportar una declaración de nulidad. Por ello, entendemos que sería un ejercicio de prudencia iniciar un nuevo periodo de consultas corrigiendo ciertos aspectos.
- Entendemos que acotar el ámbito de negociación y afectación del despido colectivo es perjudicial para los trabajadores, especialmente, a efectos de reducir la destrucción de empleo de carácter forzoso.
- Deben aplicarse lo establecido en DT3ª y DT 3ª bis del Convenio Colectivo de la UNaAE, en relación a la indemnización por despido improcedente, establecer mecanismos y criterios de recolocación mediante formación y adaptación interna y, especialmente, debe establecerse como criterio prioritario la adscripción voluntaria de los trabajadores.
- La subrogación es un derecho del trabajador a efectos de mantenimiento del empleo, por lo que en ningún caso puede suponer impedimento alguno para la adscripción voluntaria al despido colectivo.

Esta representación ha intentado crear, en varias ocasiones, una mesa de diálogo con la dirección de las empresas de la UNaAE, a efectos de poder vehicular la voluntariedad de la cláusula de empleo del Convenio Colectivo, y se ha encontrado con la negativa de la empresa a tratar el tema desde una óptica constructiva.

De buen seguro, la negación de dar cabida al criterio de adscripción voluntaria, sin haber alcanzado un acuerdo en el periodo de consultas, generará inseguridad jurídica en todo el proceso que podría afectar tanto a Aumar como a la Administración Pública y las empresas adjudicatarias de la conservación de las vías, pues la posibilidad de la interposición de multitud de reclamaciones de indemnización por despido improcedente dará lugar a un posterior proceso de subrogación de trabajadores sin la debida seguridad jurídica. Desde CCOO, defendemos el interés legítimo de todos los trabajadores a acogerse voluntariamente al despido colectivo, aun así, en aras a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores, abogamos por alcanzar un acuerdo a fin de evitar que se genere un conflicto jurídico que pueda perjudicar a los trabajadores, todo ello en el marco de un acuerdo entre todas las partes que permita la adscripción voluntaria al despido colectivo y dé suficientes garantías al proceso de subrogación.

En definitiva, estamos dispuestos a realizar un proceso ordenado en el que se pueda compatibilizar la voluntad del trabajador con las necesidades de personal definidos en los procesos de licitación. En este sentido, es especialmente relevante que solo en la empresa Aumar nos encontramos con 54 trabajadores mayores de 55 años, si a estos les sumamos los de Acesa e Invicat (próximos vencimientos de concesión) nos encontramos con 269 trabajadores mayores de 55 años. En total, en toda la UNaAE son 382 los trabajadores mayores de 55 años, que, ante las mejoras legislativas en materia de despido colectivo, así como las convencionales establecidas para los trabajadores de estas empresas, hace aconsejable la adopción de medidas que favorezcan la reducción del impacto de la destrucción de empleo a la que se ve abocado el sector de las autopistas de peaje.

Por todo lo expuesto en el presente informe, la representación de CCOO muestra su disconformidad y su oposición en relación a la unidad de negociación del despido colectivo, al ámbito de afectación determinado por la empresa tanto en relación al número de extinciones como al criterio de designación de las mismas, y solicitamos a la parte empresarial su reconsideración a efectos de **iniciar un nuevo periodo de consultas en el que se determine como criterio prioritario en la designación de los afectados la adscripción voluntaria de los trabajadores, ampliado al resto de empresas de la UNaAE, y en el que se establezcan mecanismos efectivos para la reubicación de los trabajadores de Aumar en el resto de empresas, como son la internalización de tareas, y la formación y adaptación interna de las plantillas.**

David Pérez Pérez
CCOO abertis

Ivan Orpella Bajils
CCOO abertis