



**CONFEDERACIÓN  
GENERAL DEL TRABAJO  
SECCIÓN SINDICAL CGT-UNIPOST**

**INFORME DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE LA CONFEDERACION  
GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**

**PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DE LA TOTALIDAD DE LOS CONTRATO**

**1. LA DOCUMENTACION PRESENTADA POR LA EMPRESA ES INCOMPLETA Y NO JUSTIFICA EL ERE A LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA.**

a) Se utiliza la vía de la excepcionalidad del artículo 64.3 de la ley concursal, previo la emisión del informe de la administración concursal, sin que se justifique que con ella se mantiene el empleo y la viabilidad de la empresa, ya que el ERE afecta a la totalidad de la plantilla, lo cual está en **contradicción con el mantenimiento o la viabilidad del empleo.**

a.1) No expone ni justifica los objetivos que se proponen alcanzar con esta medida para asegurar la viabilidad futura de la empresa y menos aún del empleo esto es, **no se cuantifica la repercusión de la medida extintiva para garantizar la viabilidad del empleo**, ya que si bien **se alude continuamente a la posibilidad de la venta de la empresa y por tanto al mantenimiento de algunos puestos de trabajo**, lo cierto es que tal alusión no se ha materializado en ninguna base objetiva que permita presumir que así pudiera ser.

a.2) **La falta del informe de la administración concursal priva a los representantes de los trabajadores de conocer de forma objetiva la situación real de la empresa** más que a manifestaciones y previsiones de la propia empresa: la administración concursal ha solicitado la ampliación del plazo para emitir el informe en base a que le siguen llegando comunicación de créditos. De hecho en la **tercera reunión** de la mesa de negociación **la administración concursal no ha podido dar explicación detallada a la solicitud de este sindicato** (en la segunda reunión sobre los distintos préstamos recibidos de la empresa matriz Unipost Servicios Generales S.L -USG- que figuran en el pasivo a largo plazo en los balances), concretamente:

- Sobre el carácter y la **situación actual del préstamo que aparece en las cuentas** de 2013 y 2014 **y desaparece**, sin que se especifique si se abonó o se amortizó o se reconvirtió. En las de **2015 y 2016** a pesar de que su vencimiento era el día 28 de diciembre de 2017, de 5.000.000 euros, que se refleja en los balances de pasivo como deuda a largo plazo de empresas del grupo, pero que en la memoria de 2014 la empresa califica como de participativo.
- Así como tampoco ha sabido dar cuenta respecto del préstamo participativo de 7.462.832 euros formalizado en diciembre de 2015 y con vencimiento el 15 de diciembre de 2020.
- A fecha actual **la RR.LL.TT desconoce** y, parece ser y lo que es peor, la administración concursal y la empresa también qué carácter revestía el antedicho préstamo de 5.000.000 de euros, si era ordinario o participativo y si este se reconvirtió en participativo o se amortizó, y manifiestan no poder informar tampoco respecto del préstamo participativo de los 7.462.832 euros.

**b) La empresa no ha aportado la documentación solicitada por esta parte -en la segunda reunión de la mesa negociadora-, documentación que se solicitaba a resultados de las reservas manifestadas en todos los informes de auditoría** de las cuentas desde 2013 hasta 2016 y que se detallan en el acta de la segunda reunión. Tal información pretendía a los efectos de descartar un ERE fraudulento en base a una posible descapitalización de la empresa al desconocerse tanto las remuneraciones de los consejeros, las vinculaciones de los consejeros con otras empresas del grupo, el hecho de que uno de los consejeros tanto de esta empresa como de la matriz lo sea una empresa ubicada en las Islas Madeira, concretamente en Funchal, conocida por ser paraíso fiscal. La empresa también se ha negado a contestar a la pregunta de este sindicato sobre la repercusión que haya podido tener en la resolución de algunos de los contratos a que se hace referencia en el informe pericial aportado, el hecho de la falta de franqueo de pedidos pagados aún acumulados y sin repartir en la actualidad.

**c) Es de prever que en la situación actual, y, dado que el ERE se plantea con efectos a la totalidad de la plantilla, solo cabría en el informe de la administración concursal la propuesta de liquidación de la empresa al carecerse de plan de viabilidad.** Sin embargo, en las negociaciones se ha pretendido que el ERE tendrá efectos hasta mayo de 2018 en la espera y **confianza de la continuidad de la unidad productiva mediante su venta:** Si esto fuera así;

**c.1) Consideramos que NO PROCEDERÍA un ERE de la totalidad** de la plantilla diferido a mayo de 2018 en dos fases : una del 24,4% de los trabajadores en diciembre de 2017 y otra del resto hasta mayo de 2018, **salvo para facilitar la venta con un ERE aprobado, en interés de la empresa compradora y de la propia concursada pero en detrimento de los trabajadores** (así con un ERE aprobado la empresa compradora tendría el terreno despejado para no tener obligaciones pendientes respecto de los contratos laborales y para no subrogarse en las cargas laborales).

Este sindicato no entiende, salvo la anterior, ninguna otra razón por la que habiéndose establecido por la empresa una primera fase de despidos que alcanzaría al 24,4% de los trabajadores difiriendo el resto a mayo de 2018, a manifestaciones de la empresa y la administración concursal , a la espera de un comprador, y siendo que el informe de la administración concursal ha de emitirse a mas tardar el 20 de enero de 2018 por las prórrogas solicitadas, **plantea un ERE en mas de ese 24,4% de la plantilla** , ya que tras esta primera fase una de dos: o se ha producido la compra de la empresa por un tercero que habría de negociar entonces, de no haberse aprobado este ERE, con el resto de la plantilla la sucesión en sus contratos, o bien de no darse esta situación, habría de estarse al plan de liquidación que necesariamente se habría de proponer por la administración concursal.

**c.2)** La empresa se ampara en que es un ERE que afecta a toda la plantilla **para no especificar los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores a los que afecta el despido** por cuanto serían todos, pero lo cierto es que durante toda la negociación ha estado hablando de dos posibles fases en la espera de un posible comprador, como si parte de la plantilla , la correspondiente a las últimas fases pudiera no ser afectada de encontrarse un comprador: así plantea una primera fase de despidos en diciembre de 2017 y una segunda hasta mayo de 2018. **Tal planteamiento genera confusión** ya que lleva a plantear como posible una negociación que deviene imposible desde el principio: así la RR.LL.TT planteaba continuamente a la empresa la **necesidad de que esta determinase a los trabajadores o al menos los criterios de selección y las categorías profesiones de los afectados por la primera o segunda fase**, sin embargo no ha habido determinación de los mismos, ni la relación nominativa ni, en su defecto, la concreción de tales criterios, ni siquiera se ha hecho una estimación, ni en el informe técnico ni en el periodo de consultas del volumen de trabajo distribuido por los diferentes centros que justifiquen la ratio de los primeros despidos, ya que a manifestación de la empresa el ERE lo es a la totalidad de la plantilla y por tanto todos serán despedidos.

De esta forma **la empresa se ha mantenido continuamente en la ambigüedad y haciendo alarde de una generalidad e inconcreción** que ha equivalido a no decir nada que no sea un lugar común, **sin que sus términos hayan permitido conocer, cuando menos, las pautas que la misma iba a seguir a la hora de elegir al menos el orden de prelación del personal afectado.** Esto conlleva incertidumbre para los trabajadores que es totalmente contraria al principio de seguridad jurídica, y a la buena fe, ya que además como ya hemos señalado, por un lado todo parece indicar que va a haber dos fases de despidos con la posibilidad de que los de la segunda fase puedan no verse afectados si se produce la venta de la empresa y por otro lo cierto es que lo que se ha planteado es un ERE a la totalidad que al afectar a toda la plantilla hace innecesario criterio de selección alguno: TODA LA PLANTILLA. De esta manera **el margen de negociación que ha permitido la empresa ha sido ninguno**

**d) No se ha presentado ni medidas sociales de acompañamiento ni plan de recolocación externa** (medidas destinadas a atenuar las consecuencias de los despidos) que constituye una obligación para las empresas que despidan a más de 50 trabajadores, a pesar de que igualmente se solicitó en la segunda reunión de la mesa de negociación por este sindicato. **La empresa aduce que no es necesario por cuanto se trata de un despido que afecta a la totalidad de la plantilla.**

En lo que atañe al propio período de consultas nos parece asimismo oportuno señalar que el tantas veces aludido art. 51.2 indica que **la consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias** mediante el recurso con medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Pues bien nada de esto ha sido posible ante la falta de la empresa de la buena fe negocial.

## **2.- FALTA POR PARTE DE LA EMPRESA LA BUENA FE NEGOCIAL**

### **a) Inamovilidad de la postura inicial que venía ya marcada e impuesta.**

Es cierto que se **produjeron variadas reuniones**, ofertas y contraofertas, discusiones y quejas, pero **todas ellas venían ya enmarcadas, dentro de un resultado predeterminado** EL DESPIDO DE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA, previo al informe de la administración concursal. La continua alusión a **la posibilidad de la venta de la empresa y por tanto a la posibilidad del mantenimiento de algunos puestos de trabajo** ha sido puesta sobre la mesa al parecer de este sindicato en un intento de hacer ver que esta era posible y por tanto para posibilitar el acuerdo en la medida extintiva, que se ha planteado como a dos fases: una primera en diciembre de 2017 del 24,4% de la plantilla y otra final hasta mayo de 2018 del resto. Tal planteamiento daba lugar a que pareciera que existían posibilidades de negociación al menos en cuanto a lo que se refería a los criterios de selección de la primera fase de trabajadores afectados; sin embargo no solo no se han aportado por la empresa sino que ni siquiera se ha posibilitado el planteamiento de ninguno que no fuera el inicial de la voluntariedad

**De esta manera los representantes de los trabajadores no hemos podido formular propuestas constructivas**, cuando menos, **para evitar las extinciones de contratos proyectadas**, o al menos reducir su número (especialmente en casos como el presente en que el expediente es total), **y mitigar sus consecuencias, y someter esas propuestas a debate y negociación** con la contraparte; y, por otra, posibilitar el acuerdo entre los interlocutores sociales sobre los despidos colectivos que se van a realizar.

**b) La venta de la unidad productiva se plantea como una hipótesis pero se desconoce que gestiones se están realizando para llevar a cabo esta venta y en qué condiciones, lo que hace sospechar que el planteamiento del ERE a la totalidad en este momento siendo que se ha diferido en dos fases la primera en diciembre de 2017 y la segunda hasta mayo de 2018, se realiza para facilitar la venta con un ERE aprobado, en interés de la empresa compradora y de la propia concursada pero en detrimento de los trabajadores ya que si el informe de la administración concursal se ha de emitir el 20 de enero de 2018 y que éste necesariamente habrá de ser con propuesta de liquidación de no haberse dado la venta, este sindicato no alcanza a comprender la razón por la que es necesario el ERE a la totalidad en esta fase más allá de, en todo caso y a pesar de nuestra disconformidad incluso con éste, del 24,4% de la plantilla.**

Todo lo expuesto no solo ha generado una gran confusión sino que afectó a la realidad de la existencia de un verdadero periodo de consultas que se ha regido en todo momento por la referida desinformación de los representantes de los trabajadores y la constancia inicial y final inamovible de extinguir desde el principio y sin esperar al informe de la administración concursal la totalidad de los contratos de trabajo sin aportar ninguna de las informaciones que se solicitaron por la RT y sin posibilidad de negociación alguna.

Javier Ferrero.

Sección Sindical CGT UNIPOST Estatal.

