

¡TRAS AÑOS DE ENGAÑOS A LA PLANTILLA...SE VEÍA VENIR! UNIPOST SOLICITA CONCURSO DE ACREEDORES VOLUNTARIO

Unipost ha informado hoy a las OO.SS. de la solicitud voluntaria de Concurso de Acreedores. Y esto sucede tras haber informado en la reunión mantenida en Barcelona el día 10 de julio de que este hecho no se iba a producir y, días después, filtrar esta noticia mediante rumores a la plantilla y a la prensa, con la clara estrategia de jugar al despiste y de no contar con la parte social, una vez más de tantas.

La solicitud de Concurso de Acreedores -que será publicado en BOE en los próximos días- viene argumentada por Unipost con los mismos pretextos de siempre: las circunstancias del mercado, la empresa Correos, la CNMC, la regulación del Sector Postal y un montón más de lamentos, afirmando que la situación es sólo ya solventable con la declaración de concurso. Y es que -ya lo ha dicho CCOO por activa y por pasiva- tras la nefasta gestión de esta compañía, a cuyo frente han estado Antón y Pablo Raventós, siguen atribuyendo las culpas a terceros SIN RECONOCER QUE LA PRINCIPAL RESPONSABILIDAD ESTÁ EN UNOS DIRECTIVOS que no han sabido entender que su ciclo había acabado y, con ello, han arrastrado a la empresa y a sus trabajadores/as a una negligente aventura carente de proyecto empresarial en la que ninguno ha asumido la responsabilidad y lo han basado todo en el sacrificio de su plantilla. Algo de culpa tendrán estos señores que no han sabido encontrar complicidad con ninguno de los actores del mercado postal para sobrevivir a tanto desastre.

La solicitud de concurso ha correspondido al juzgado nº 7 Mercantil de Barcelona, y tiene muchas probabilidades de ser aceptada -por el montante de la deuda acumulada-. En un plazo corto (entre 3 y 10 días), se le asignará al expediente un administrador concursal externo a la empresa y neutral, figura que pasa a ser el referente para todo en la empresa, también para lo sindical, relegando a los actuales directivos a meros espectadores de la situación. Ello quiere decir que también será la referencia en las reuniones del período de consultas con la representación sindical, quien valorará la situación real de la empresa, computando la masa activa y los pasiva de la compañía (bienes y acreedores) y realizará un informe con toda la documentación en el plazo máximo de dos meses, para así poder clarificar cuáles son las opciones reales en cuanto a solución a tomar de Unipost.

Una vez que el juez apruebe el informe del administrador concursal se inicia el proceso más complejo, con el acto de apertura de la fase de convenio -negociación de las posibles opciones-, y la convocatoria de la junta de acreedores, de la cual formamos parte los trabajadores/as a través de la representación sindical. Esta segunda fase de convenio puede durar otros dos meses.

En esta fase de convenio, el administrador concursal tiene que ofrecer a los acreedores una única propuesta de resolución que tendrá que ser votada y aprobada por el 50% de los mismos -donde están representados los trabajadores/as a través de las OO.SS. El administrador, en esta fase concursal, tendrá que elegir entre:

- **Propuesta de ordenación de deuda y Plan de Viabilidad**, con quitas de deudas, propuestas de expedientes de regulación de empleo y calendario de pagos. Opción adecuada cuando el tipo de actividad empresarial permite que un Plan de Viabilidad reflote a la empresa. Ésta es



complicada, ciertamente.

- **Presentación de los posibles compradores**, donde el administrador concursal suele realizar un estudio previo para comprobar la solvencia y viabilidad real del comprador respecto a la viabilidad del proyecto empresarial.
- **Presentación de la fase de liquidación por no encontrar viabilidad a la empresa con ninguna otra alternativa**, lo que significa que se repartiría el capital de la empresa y la deuda de los trabajadores/as previsiblemente iría a FOGASA. Cabe también liquidación si, una vez aprobado el convenio con los acreedores, éste se incumple.

CCOO ejercerá su papel como acreedor, estando presentes en la junta de acreedores e influyendo en cualquier decisión **en representación de los intereses de los trabajadores/as**, teniendo claras nuestras prioridades:

- **Prioritario: barajar todas las opciones posibles para QUE NO SE LIQUIDE LA COMPAÑÍA** puesto que sólo nos aseguraría el cobro del mes anterior de salario e iríamos de cabeza al FOGASA (*cobrando como mucho hasta 120 días de salario pendiente e indemnizaciones de entorno a 20 días por año trabajado con un máximo de un año*).
- **Después, nuestra opción será tratar de que el Administrador busque un comprador solvente** que garantice musculatura y viabilidad del proyecto y el futuro de los 2.500 trabajadores/as. Evidentemente, no con los mismos ni parecidos gestores.
- Ya no sería una opción, sino una necesidad de la que tendríamos que hacer virtud. Si no quedara más remedio, antes que el FOGASA, elegiríamos un Acuerdo que garantice el cobro de salarios y resto de deuda residual -pagas extras pendientes-.

En CCOO no hemos sido nunca muy dados a los lamentos o echar culpas al tendido. La situación a la que nos han llevado estos SINVERGÜENZAS es dramática (y no para ellos). **A partir de este momento, nos ponemos manos a la obra para trabajar por forzar el mejor escenario que, para nosotros/a, sigue siendo el que se encuentre un comprador potente que permita la continuidad de un proyecto empresarial** que, bien gestionado, puede tener viabilidad, garantizando nuestros salario, empleo y derechos. Por ello, ejerceremos dentro, como acreedores, pero también fuera como sindicato a pie de centro de trabajo -seguiremos con la huelga y las demandas de cobro de lo que nos deben- la defensa de los intereses de la gente a la que representamos.

**EN CCOO LO TENEMOS CLARO: NO A LA LIQUIDACIÓN,
SI A UN PROYECTO EMPRESARIAL POR ADQUISICIÓN,
FUSIÓN O ALIANZA ENCABEZADO POR OTROS GESTORES**

**QUE PERMITA LA PERVIVENCIA DEL PROYECTO, EL COBRO DE LA DEUDA, Y EL
FUTURO DE NUESTRO EMPLEO.**

19 de julio de 2017

