

...Y el Convenio *pa'cuándo?*

“2016-2017-2018 III Convenio Colectivo
Cobega Embotellador S.L.U.”

¿Sabes que llevamos desde el año 2018 sin
convenio colectivo?

¡Pero ojo! ¿Te han explicado que este con-
venio no está inscrito ni registrado?

¿Sabes que implica NO tener registrado un
convenio colectivo?

El último Convenio Colectivo registrado en
Cobega Embotellador Cataluña fue el de
los años 2014 y 2015 II Convenio Colectivo
Cobega Embotellador, convenio que lideró
CCOO.

¿Conoces todos los derechos que perdemos
por no negociar ni registrar nuestro conve-
nio colectivo?



Editorial

“Es el momento”



Debemos valorar nuestra situación actual después de los meses que llevamos inmersos en esta pandemia. Es cierto, que todo el mundo en general, ha sufrido un parón tanto a nivel social como a nivel económico, teniendo prácticamente una actividad cero en ambos sentidos. Pero es bien sabido por todos, que después de la tormenta llega la calma y en esa segunda opción nos encontramos ahora mismo.

Con las vacunaciones masivas como primera prioridad y el levantamiento del estado de alarma, comenzamos a sentir que el final de esta situación está cada vez más cerca y que está llegando a su fin. Es por ello que es hora de recuperar nuestras vidas, tal y como las conocíamos con anterioridad, y continuar con nuestros caminos sean cuales fueran.

Así que, inmersos en esta nueva realidad, creemos que ha llegado el momento de valorar todo ese esfuerzo común y la responsabilidad aportada por las personas trabajadoras de esta empresa, las cuales se han adaptado, en todo momento, a las peticiones efectuadas por la misma dentro del Protocolo COVID-19 elaborado por ésta.

Por eso estamos en situación de empezar a negociar ese convenio que tanto se merecen las personas trabajadoras, las cuales han estado al pie del cañón en la batalla, aún cuando no había balas. Dicho esto, sólo queda añadir que si **las personas trabajadoras son el activo más importante de la empresa**, tal y como nos anuncia constantemente, ahora es el momento de reconocerlo con un buen convenio.

... Y el Convenio pa'cuándo?

Desde el año 2015 sin registrar ni inscribir un Convenio Colectivo en Cobega Embotellador Cataluña, y desde el año 2018 sin negociar un Convenio Colectivo... ¿Hasta cuándo?

La negociación colectiva, la libertad sindical y los **acuerdos de negociación son derechos constitucionales reconocidos** desde la entrada de la democracia.

Podemos definir un convenio colectivo como un acuerdo dimanante de la negociación colectiva, suscrito por los empresarios, cuyo objeto es fijar durante el tiempo de su vigencia, entre otras cosas, las condiciones de trabajo y los **derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y la empresa**.

Para que un convenio colectivo tenga **validez legal**, una vez se concluye la negociación del mismo, éste debe **publicarse en el BOE** o, en función del ámbito territorial del mismo, en el Boletín Oficial de la comunidad autónoma o de la provincia a la que corresponda el convenio.

Hoy os explicamos un trocito de historia:

De dónde venimos:

CCOO fue el primer Sindicato en Cobega en negociar e inscribir un Convenio Colectivo, corría el año 1994 y se negoció el que fue el “I Convenio Colectivo de Cobega, S.A.” y así ha seguido negociando y liderando todos y cada uno de los convenios hasta el año 2015. Responsabilidad, constancia, transparencia = ADN de CCOO. Porque si ostentas una mayoría, debes actuar con responsabilidad.

Dónde estamos:

Ahora, tras meses de reuniones y trabajo con la Comisión de la Plataforma del Convenio de CCOO, hemos elaborado un año más, una plataforma mejorando todos y cada uno de los artículos de nuestro Convenio, además de incluir **propuestas en materia de teletrabajo** y un Acuerdo Marco de Inclusión, Diversidad e igualdad de oportunidades. Porque lo único que nos preocupa y por lo que velamos día a día, es por los intereses de todas las personas trabajadoras de Cobega Embotellador Cataluña.

A dónde vamos:

CCOO ha solicitado desde octubre de 2020 y, en varias ocasiones, a la mayoría del Comité Intercentros y a la empresa, que se **inicien las negociaciones** de nuestro Convenio Colectivo, recibiendo una **negativa por ambas partes** argumentando que no es el momento, mientras tanto el tiempo pasa, perdemos derechos, mejoras y subidas salariales.

Desde CCOO y en nombre de todas las personas trabajadoras de Cobega Embotellador Cataluña nos preguntamos...

Y el Convenio pa'cuándo?



Convenios

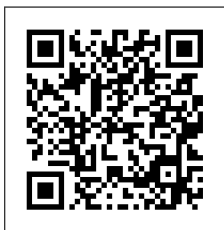
Un convenio no deja de ser un acuerdo entre partes, donde éstas declaran conocer, y se obligan a cumplir, lo que hayan pactado.

Las relaciones laborales que mantienen empresarios y trabajadores se establecen en las disposiciones legales y la reglamentación del estado; además, se regulan por los convenios colectivos y se complementan con los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET). El ET actuaría como legislación laboral si no existiera un convenio colectivo o si algún aspecto no se recogiese en el mismo, garantizando la norma en todo momento.

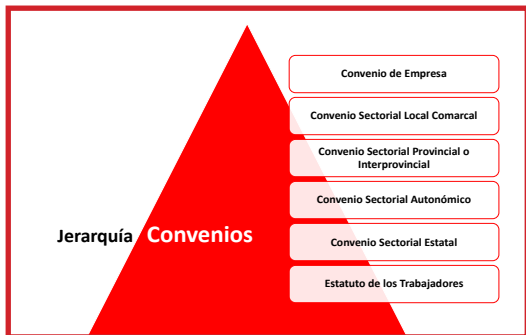
Las empresas pueden negociar convenios propios conjuntamente con sus diferentes comités o con los delegados sindicales representativos de la mayoría de su plantilla. Esta es la situación en la que nos encontramos actualmente en Cobega Embotellador S.L.U., aunque desde hace unos años, la “situación de legalidad” de nuestro convenio pasa por un acuerdo “cogido con hilos”, ya que la administración laboral no atendió al registro de nuestro convenio colectivo de empresa, aludiendo a una inadecuación a la legislación vigente actual.

Hasta que estos requerimientos de la administración laboral no sean subsanados, permanecemos en un “limbo legal” que nos deja en una situación vulnerable.

QR adjunto. Interesante y descriptivo el Capítulo II en sus artículos 8.2 y 12.



<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/05/28/713/con>



Comité de Empresa Europeo

Órgano de representación

Tal y como anunciamos en el anterior boletín, la primera semana de abril finalizó el proceso de elección de cargos del Comité Restringido del CEE quedando con la siguiente composición:

- Johan Botella - Presidente (Alemania)
- Indalecio Llull / Sergio Tena (España)*
- Paul Taylor (Inglaterra)
- Vincent Lenglet (Francia)
- Stephane Pirón (Bélgica)
- Paul Roovers (Holanda)

*La propuesta de candidatura por España era Indalecio Llull hasta Dic 2021 y Sergio Tena desde Enero 2022 hasta Dic 2023, la cual tuvo el 100% de apoyo de los votantes del CEE.

Información Adicional

Desde el CEE en la última **reunión ordinaria** que tuvimos con la empresa le reiteramos nuestra total oposición a los **procesos de reestructuración** que está llevando a cabo la empresa, ya que solo tienen como objetivo la destrucción de empleo y la precarización de nuestro sector, tanto en las condiciones salariales como en las sociales.

En referencia al **teletrabajo**, en países como Bélgica es obligatorio realizarlo desde casa y no se les permite ir a las oficinas, salvo circunstancias muy excepcionales; en Bulgaria no es obligatorio, pero se prioriza el teletrabajo; en Islandia hay un cierto hartazgo por parte del colectivo en este tema y en otros países como Portugal se está legislando para que haya una compensación a las personas trabajadoras por los gastos que se generen.



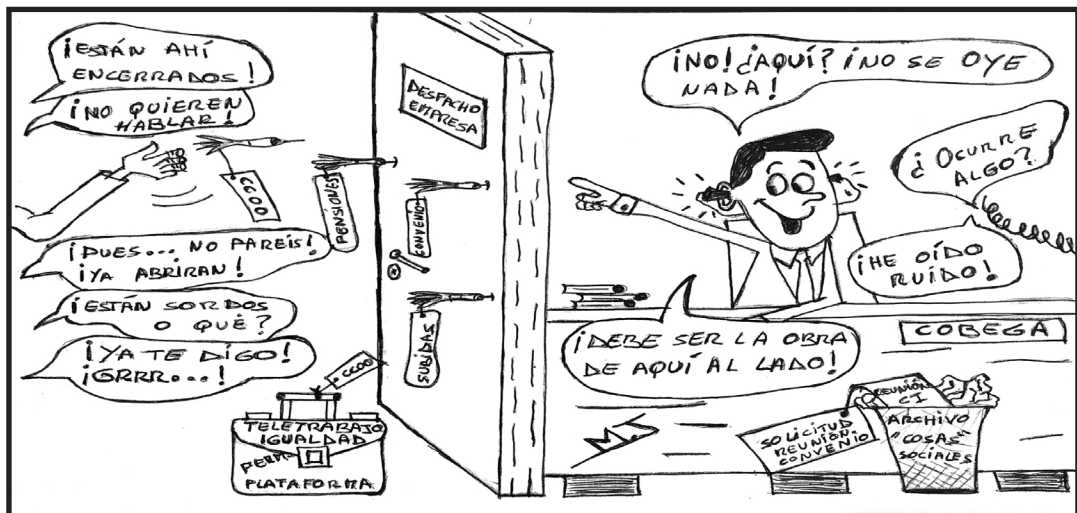
Tus cartas

Muchos de vosotros nos trasladáis la preocupación sobre cómo quedará el teletrabajo tras el fin del estado de alarma.

La empresa de momento no ha comunicado ningún cambio a corto plazo, pero se compromete a tratarlo a nivel nacional en la Mesa de Diálogo Permanente, donde CCOO ya tiene una propuesta marco elaborada que servirá como base de negociación en los diferentes centros de trabajo.



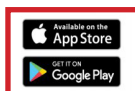
Notas de humor



Ventajas de estar afiliado

- **Asesoramiento laboral y jurídico gratuito** (dependiendo de la antigüedad) para defender nuestros derechos laborales en la empresa.
- **Negociación Colectiva.** Está demostrado que a mayor afiliación y organización de las personas trabajadoras mayor fuerza para actuar de manera colectiva en la defensa de nuestros intereses y la conquista de nuevos derechos.
- **Cursos de Formación** para mejorar nuestra cualificación personal y profesional.
- **Descuentos** en seguros de coche, hogar, etc. y en una amplia gama de servicios diversos (dentista, ocio, deportes, etc...).
- **Desgravación.** La cuota sindical es un gasto deducible en la Declaración anual de la Renta, de entre un 20-35%, según los casos.
- **Organización y Participación.** Las decisiones en la Sección Sindical las tomamos de manera democrática y participativa.

Descárgate la aplicación para ver descuentos y promociones actuales.



¡La comunicación 360°!

