

... I el Conveni *pa'cuándo?*

“2016-2017-2018 III Conveni Col·lectiu Cobega Embotellador SLU”.

Saps que portem des de l'any 2018 sense conveni col·lectiu?

Però ull! T'han explicat que aquest conveni no està inscrit ni registrat?

Saps que implica NO tenir registrat un conveni col·lectiu?

L'últim Conveni Col·lectiu registrat a Cobega Embotellador Catalunya va ser el dels anys 2014 i 2015 II Conveni Col·lectiu Cobega Embotellador, conveni que va liderar CCOO.

Coneixes tots els drets que perdem per no negociar ni registrar el nostre conveni col·lectiu?



Editorial

“És el moment”



Hem de valorar la nostra situació actual després dels mesos que portem immersos en aquesta pandèmia. És cert, que tothom en general, ha patit una aturada tant a nivell social com a nivell econòmic, tenint pràcticament una activitat zero en tots dos sentits. Però és ben sabut per tots, que després de la tempesta arriba la calma, i en aquesta segona opció ens trobem ara mateix.

Amb les vacunacions massives, com a primera opció, i l'aixecament de l'estat d'alarma, vam començar a sentir que el final d'aquesta situació està cada cop més a prop i que està arribant a la seva fi. És per això que és hora de recuperar les nostres vides, tal com les coneixíem amb anterioritat, i continuar amb els nostres camins siguin quins siguin.

Així doncs, immersos en aquesta nova realitat, creiem que ha arribat el moment de valorar tot aquest esforç comú i la responsabilitat aportada per les persones treballadores d'aquesta empresa, les quals s'han adaptat, en tot moment, a les peticions efectuades per la mateixa dins el Protocol COVID-19 elaborat per aquesta.

Per això, estem en situació de començar a negociar aquest conveni que tant es mereixen les persones treballadores, les quals han estat al peu del canó a la batalla, tot i que no hi havia bales. Dit això, només queda afegir que si **les persones treballadores són l'actiu més important de l'empresa**, tal com ens anuncia constantment, ara és el moment de reconèixer-ho amb un bon conveni.

... I el Conveni pa'cuándo?

Des de l'any 2015 sense registrar ni inscriure un Conveni Col·lectiu a Cobega Embotellador Catalunya, i des de l'any 2018 sense negociar un conveni col·lectiu... Fins quan?

La negociació col·lectiva, la llibertat sindical i els **acords de negociació són drets constitucionals reconeguts** des de l'entrada de la democràcia.

Podem definir un conveni col·lectiu com un acord que prové de la negociació col·lectiva, subscrit pels representants dels treballadors i empresaris, l'objecte és fixar durant el temps de la seva vigència, entre altres coses, les condicions de treball i els **drets i obligacions de les persones treballadores i empresa**.

Perquè un conveni col·lectiu **tingui validesa legal**, un cop es conclou la negociació, aquest s'ha de **publicar al BOE** o, en funció de l'àmbit territorial de la mateixa, en el Butlletí Oficial de la comunitat autònoma o de la província a la qual correspongui el conveni.

Avui us expliquem un trosset d'història:

D'on venim:

CCOO va ser el primer Sindicat a Cobega a negociar i inscriure un Conveni Col·lectiu, corria l'any 1994 i es va negociar el que va ser el "I Conveni Col·lectiu de Cobega, SA" i així ha seguit negociant i liderant tots i cada un dels convenis fins l'any 2015. Responsabilitat, constància, transparència = ADN de CCOO. Perquè si ostentes una majoria, has d'actuar amb responsabilitat.

On som:

Ara, després de mesos de reunions i treball amb la Comissió de la Plataforma del Conveni de CCOO, hem elaborat un any més, una plataforma millorant tots i cada un dels articles del nostre conveni, a més d'incloure **propostes en matèria de teletreball** i un Acord Marc d'Inclusió, Diversitat i igualtat d'oportunitats. Perquè l'únic que ens preocupa i pel que vetllem dia a dia, és pels interessos de totes les persones treballadores de Cobega Embotellador Catalunya.

On anem:

CCOO ha sol·licitat des d'octubre de 2020 i, en diverses ocasions, a la majoria del Comitè Inter-centres i a l'empresa, que **s'iniciïn les negociacions** del nostre Conveni Col·lectiu, rebent una **negativa per ambdues parts** argumentant que no és el moment..., mentrestant el temps passa, perdem drets, millores i pujades salarials.

Des de CCOO i en nom de totes les persones treballadores de Cobega Embotellador Catalunya ens preguem ...



Convenis

Un conveni no deixa de ser un acord entre parts, on aquestes declaren conèixer, i s'obliguen a complir, el que hagin pactat.

Les relacions laborals que mantenen empresaris i treballadors s'estableixen en les disposicions legals i la reglamentació de l'estat; a més, es regulen pels convenis col·lectius i es complemen tenen amb els drets establerts en l'Estatut dels Treballadors (ET). L'ET actuaria com a legislació laboral si no existís un conveni col·lectiu o si algun aspecte no es recollís en aquest, garantint la norma en tot moment.

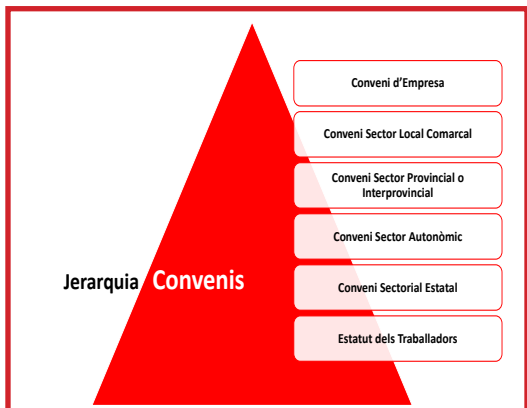
Les empreses poden negociar convenis propis conjuntament amb els seus diferents comitès o amb els delegats sindicals representatius de la majoria de la plantilla. Aquesta és la situació en què ens trobem actualment a Cobega Embotellador SLU, encara que des de fa uns anys, la "situació de legalitat" del nostre conveni passa per un acord "agafat amb fils", ja que l'administració laboral no va atendre al registre del nostre conveni col·lectiu d'empresa, al·ludint a la no adequació a la legislació vigent actual.

Fins que aquests requeriments de l'administració laboral no siguin esmenats, romanem en un "l'limb legal" que ens deixa en una situació vulnerable.

QR adjunt. Interessant i descriptiu el Capítol II en els seus articles 8.2 i 12.



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



Comitè d'Empresa Europeu

Òrgan de representació

Tal com vam anunciar en l'anterior butlletí, la primera setmana d'abril va finalitzar el procés d'elecció de càrrecs del Comitè Restringit del CEE quedant amb la següent composició:

- Johan Botella - President (Alemanya)**
- Indalecio Llull / Sergio Tena (Espanya)***
- Paul Taylor (Anglaterra)**
- Vincent Lenglet (França)**
- Stephane Pirón (Bèlgica)**
- Paul Roovers (Països Baixos)**

* La proposta de candidatura per Espanya era Indalecio Llull fins desembre 2021 i Sergio Tena des del gener 2022 fins desembre 2023, la qual va tenir el 100% de suport dels votants del CEE.

Informació Addicional

Des del CEE en la última reunió ordinària que vam tenir amb l'empresa li reiterem la nostra total oposició als processos de reestructuració que està duent a terme, ja que només tenen com a objectiu la destrucció d'ocupació i la precarització del nostre sector, tant en les condicions salarials com en les socials.

Pel que fa al **teletreball**, en països com Bèlgica és obligatori realitzar-lo des de casa i no se'ls permet anar a les oficines, llevat de circumstàncies molt excepcionals; a Bulgària no és obligatori, però es prioritza el teletreball; a Islàndia hi ha un cert cansament per part del col·lectiu en aquest tema i en altres països com Portugal s'està legislant perquè hi hagi una compensació a les persones treballadores per les despeses que es generin.



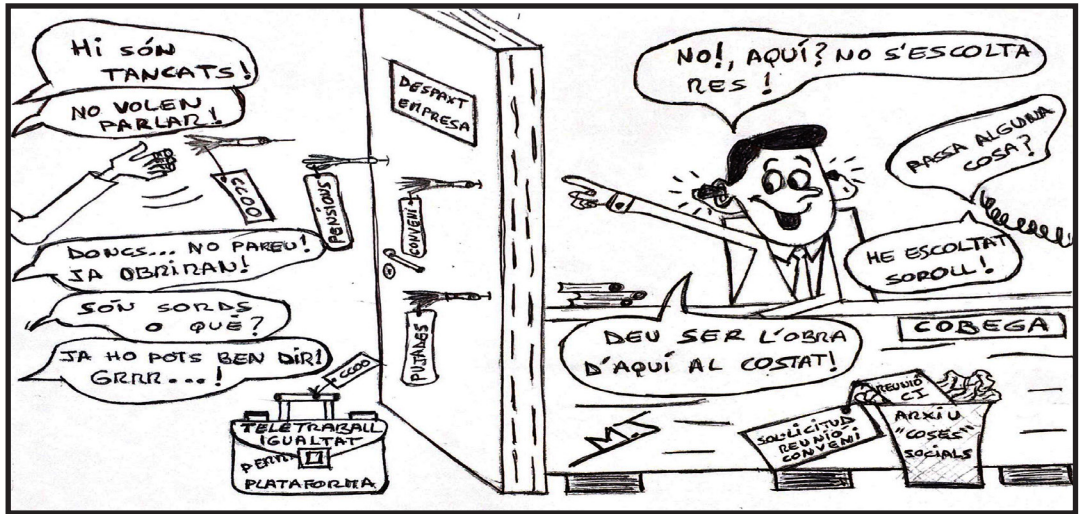
Les teves cartes

Molts de vosaltres ens traslladeu la preocupació sobre com quedarà el teletreball després de la finalització de l'estat d'alarma.

L'empresa de moment no ha comunicat cap canvi a curt termini, però es compromet a tractar a nivell nacional en la Mesa de Diàleg Permanent, on CCOO ja té una proposta marc elaborada que servirà com a base de negociació als diferents centres de treball.



Notes d'humor



Avantatges d'estar afiliat

- **Assessorament laboral i jurídic gratuït** (dependent de l'antiguitat) per defensar els nostres drets laborals a l'empresa.
- **Negociació Col·lectiva.** Està demostrat que a major afiliació i organització de les persones treballadores més força per actuar de manera col·lectiva en la defensa dels nostres interessos i la conquesta de nous drets.
- **Cursos de Formació** per millorar la nostra qualificació personal i professional.
- **Descomptes** en assegurances de cotxe, llar, etc..., i en una àmplia gamma de serveis diversos (dentista, oci, esports, etc).
- **Desgravació.** La quota sindical és una despesa deduïble en la Declaració anual de la Renda, d'entre un 20-35%, segons els casos.
- **Organització i Participació.** Les decisions en l'empresa i en la Secció Sindical les prenem de manera democràtica i participativa.

Descarrega't l'aplicació per veure descomptes i promocions actuals.



La comunicació 360°!

