

Convenio colectivo



REFORMA LABORAL

Información en el interior



La Negociación del convenio colectivo sigue siendo la prioridad para principios de este año: la mejora de los beneficios económicos y sociales son un pilar básico para CCOO Cobega Embotellador Cataluña. No podemos permitir en ningún momento dar un paso atrás en ninguno de nuestros derechos y nos mantendremos firmes en este sentido.

Editorial “Momentos clave”

En las primeras semanas del 2022 nos enfrentamos a dos situaciones importantes en el ámbito laboral: una más interna, como esperamos sea la finalización de las negociaciones de nuestro convenio colectivo y la otra más externa, pero que también nos afecta, como es la Reforma Laboral pactada entre el Gobierno Central, la Patronal y los Sindicatos (CCOO y UGT).

Las **negociaciones de Convenio** se encuentran en un punto de enquistamiento, ya que tanto la propuesta en materia de Clasificación Profesional como la propuesta de incremento salarial por parte de la Empresa están muy alejadas de las de la parte social. Si no hay cambios, el próximo día 21 de febrero estaremos ante un **momento clave** y ya adelantamos que desde la Sección Sindical de CCOO tomaremos decisiones firmes. La Empresa no puede dilatar más un proceso que dura demasiado tiempo y sobre todo un incremento salarial que es de tod@s pero que sigue en “el bolsillo” de la Empresa.

La convalidación de la Reforma Laboral fue efectiva tras su votación en el Congreso de los Diputados, donde se necesitaba una mayoría simple, o lo que es lo mismo más “síes” que “noes”. Tras haber sido pactada entre el Gobierno Central, la Patronal y los Sindicatos (CCOO y UGT) el trámite parlamentario fue un **momento clave**, ya que si el Real Decreto hubiese decaído seguiría estando vigente la Reforma Laboral del 2012. Este hecho requeriría iniciar de cero toda la tramitación.

Contratos en Martorelles

Como bien sabéis, el tema de la contratación en Cobega Embotellador Cataluña, es prioritario para nuestra Sección Sindical.

Es por ello que, ante la inacción de la Empresa, esta Sección Sindical presentó una propuesta de contratación al Comité de Martorelles, tal y como informamos el 9/07/2021. En dicha propuesta se solicitaba que las 18 personas existentes en la planta de Martorelles con **contrato fijo-discontinuo** pasasen a tener **contrato fijo** a tiempo completo y, a su vez, se generase una lista dando oportunidad a las personas trabajadoras a través de una nueva convocatoria de fijos-discontinuos. Ante esta propuesta no se ha recibido valoración alguna por la Empresa, dando a entender que no es algo prioritario para ella, aunque reconoce que es una opción interesante para futuro.

Desde **CCOO** creemos que este colectivo se ha ganado el ocupar su sitio dentro de la estructura de la Empresa por su fidelidad y su responsabilidad y que sigue esperando ese paso por parte de la misma.



Situación pandemia vs. Teletrabajo

Consideración previa: Tras el Real Decreto Ley 28/2020 que regula el trabajo a distancia y su tramitación parlamentaria aprobada el 11 de julio de 2021, entra en vigor la nueva ley del teletrabajo.

<https://www.boe.es/eli/l/2021/07/09/10>

Hemos de entender que estamos inmersos en una “modalidad Covid de teletrabajo”, que marca una excepción en la aplicación de la nueva ley de trabajo a distancia, es decir, nos hemos adaptado a las circunstancias, a las tareas y a los nuevos puestos de trabajo, con una pseudo-regulación de esta forma de trabajar forzada por la realidad del momento actual, pero no podemos considerar que esto signifique que esté ya regulado el **teletrabajo** en nuestra Empresa.

Está siendo una medida preventiva de gran ayuda para evitar los contagios entre las personas y ha supuesto una magnífica prueba para aquellas personas, que por su tipología de tareas, han experimentado los pros y contras de esta modalidad de trabajo. En todo caso y de cara al futuro, debiera ser la Empresa la que defina si quiere implantar el teletrabajo en la compañía, de forma acordada con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

No sería un atrevimiento concluir que, después de la experiencia vivida en estos dos últimos años, el **teletrabajo** ha supuesto una forma diferente de realizar las tareas profesionales y que en un futuro cercano veamos implantado el teletrabajo en los diferentes centros de trabajo y regulado en el Capítulo II de nuestro Convenio Colectivo.

Reforma laboral

Tras meses de negociación entre gobierno, patronal y sindicatos (CCOO y UGT) se llegó a un acuerdo para reformar la ley marco que nos regula a todas nuestras condiciones de trabajo. Esta reforma se centra en cuatro bloques: Negociación Colectiva, Contratos Formativos, Flexibilidad Interna / ERTE y por último Contratación. Sobre estos 4 puntos te podrás informar más ampliamente en el siguiente enlace o escaneando el QR. El 3 de febrero esta ley se convalidó en el congreso de los diputados.

Comité de Empresa Europeo

Desde Europa no nos llegan buenas noticias, ya que la Empresa sigue con los procesos de reestructuración que, como bien os comentamos en anteriores boletines, solo tienen como objetivo la destrucción de empleo y la precarización de nuestro sector, tanto en condiciones salariales como sociales.

En las últimas semanas las afectaciones más importantes se están produciendo en Francia y Bélgica.

En Francia, 29 personas trabajadoras en el área comercial (Alimentación Moderna), según argumenta la Empresa por los cambios en el comportamiento de los consumidores provocados por la COVID. La frecuencia de las visitas a los llamados hipermercados ha disminuido drásticamente, ya que el consumidor ahora prefiere ir a los supermercados más pequeños. El objetivo de la Empresa es que los vendedores se ocupen de ambos tipos de supermercados y no por separado.

En Bélgica la Empresa plantea cerrar el centro de Londerzeel, despidiendo a 25 personas en el marco de la renovación del Área de Frío y reubicando a 75 en el centro de Amberes o en la sede central. El motivo, según la Empresa es, entre otros, la disminución del volumen de trabajo. Ambos países se encuentran en procesos de negociación entre la Empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Los datos de destrucción de empleo son muy preocupantes. Desde la creación de CCEP en 2016 el número de personas trabajadoras ha descendido en 3.500*, lo que supone un 14% del total.

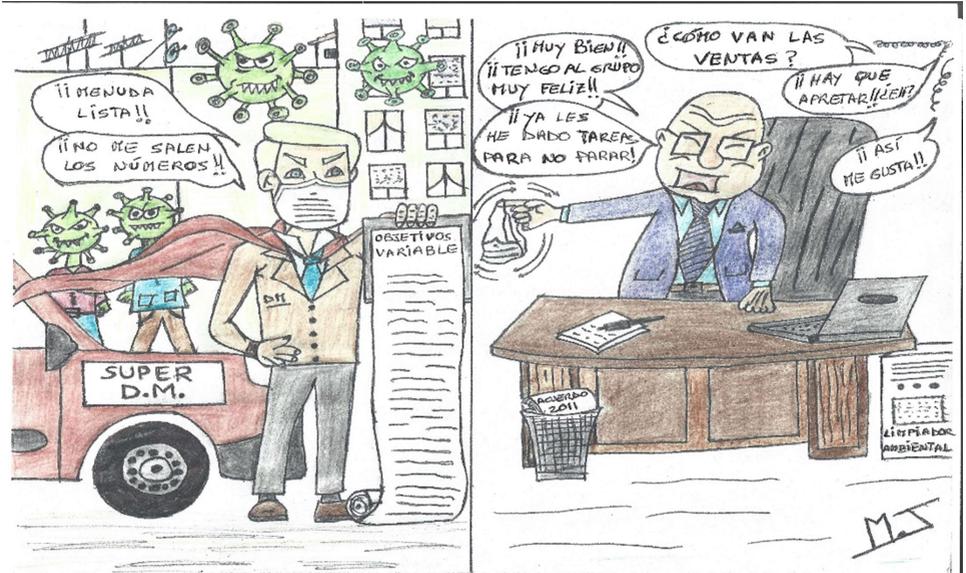
**Datos proporcionados por la Empresa.*



Tus cartas

Comercial: "Sine die"

Contestando a las múltiples preocupaciones presentadas por parte del equipo comercial, referente al eterno conflicto de la retribución del variable, nos cabe reconocer la profunda decepción que nos causa ver como la Empresa, una vez más, se escuda en su propia inoperancia para no dar solución a este problema de una vez por todas, e incluso muestra visos de no saber cómo solucionarlo. En CCOO, entendemos que este conflicto ha entrado en una dinámica sin rumbo a la que "sí o sí" se le ha de poner fin y además exige el compromiso de todos y cada uno de nosotros para buscar una solución. Por parte de **CCOO** ya se han realizado propuestas en pro de un acuerdo y vamos a seguir luchando para llegar a buen puerto porque, sencillamente, **NOS INTERESA A TODOS**.



Calendarios laborales 2022



¡La comunicación 360°!



<https://cobega.ccoo.cat/calendari-os-laborales-2022/>

