



COMMUNIQUÉ

Après cinq années de conflit et de lutte contre l'entreprise Coca-Cola et son embouteilleur CCIP-CCEP, nous vous informons que la représentation légale des travailleurs (RLT) et les travailleurs de Fuenlabrada ont mis fin à ce conflit du travail et social selon les termes suivants :

Grâce à un dialogue de plusieurs mois, nous avons atteint notre objectif qui consistait à revenir au fond de la décision définitive rendue par la Cour suprême en avril 2105, et modifiée par la suite. Sur la base de ce point de départ de la négociation, un projet d'accord a été conclu et largement validé par les travailleurs touchés sur le lieu de travail. Ce projet d'accord est soutenu par plus de 95% des effectifs.

Sur la base de ce retour à la décision de 2015, seules deux possibilités existaient pour mettre fin au conflit qui nous oppose à Coca-Cola à la suite de la modification de la décision définitive dans sa phase d'exécution. Il s'agissait d'une irresponsabilité politique et judiciaire que les travailleurs ont dû corriger par la lutte et le conflit avec Coca-Cola. Au cours des négociations, la RLT a envisagé deux possibilités pour mettre fin au conflit : d'une part, l'exécution réelle de la décision ; d'autre part, l'application simulée de la loi régulatrice de la juridiction sociale et l'esprit de l'article 284, qui prévoit l'exemption de la prestation du service avec rémunération salariale jusqu'à ce que la décision soit exécutée avec les garanties personnelles accordées.

Nous avons conclu un projet d'accord qui prévoit l'engagement de Coca Cola de revenir à un projet d'usine dans la zone centrale (Madrid, dans un rayon de 70 km) dans un délai maximal de 2 ans pour tous les travailleurs de moins de 58 ans. Les travailleurs de plus de 52 ans prendraient leur retraite anticipée en janvier 2019 ou en janvier 2021 selon leur âge. Les travailleurs âgés de moins de 52 ans en janvier 2021, qui ne sont pas admissibles à un départ en retraite anticipé, bénéficieront d'un congé en 2019 et en 2020 et toucheront leur salaire actuel pendant les deux années précédant la mise en œuvre du projet d'usine prévu par le projet d'accord.

Face à la possibilité que Coca-Cola ne respecte pas son engagement de créer une usine, dans la mesure où l'entreprise n'a pas respecté les décisions de justice relatives à l'usine de Fuenlabrada depuis 2014, un plan social a été intégré au projet d'accord à titre de garantie individuelle pour l'ensemble du personnel le cas échéant, étant donné que le personnel sera de sept ans plus âgé qu'au moment où la procédure de licenciement économique a été engagée et où le conflit a éclaté. En effet, l'âge moyen du personnel serait de 55 ans ; ce plan social constitue donc une garantie personnelle si le projet industriel venait à faire défaut. Cette garantie prévoit la perception des salaires convenus avec exemption de la prestation du service à l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite de l'effectif, outre le paiement de 80 % du salaire net pour les travailleurs de moins de 52 ans. Les travailleurs de plus de 52 ans prendront leur retraite anticipée avec résiliation du contrat pour non-respect du projet logistique COIL, la rémunération moyenne étant fixée à 93 % du salaire pour ce groupe de travailleurs. Les personnes âgées de plus de 61 ans verront leur contrat résilié avec indemnisation et versement d'une indemnité unique convenue pour leur départ à la retraite.

Le projet industriel prévu par la décision de 2015 a été rétabli et, si tel n'était pas le cas en définitive, un plan social a été conclu, le paiement des salaires s'établissant conformément à l'article 284 de la loi régulatrice de la juridiction sociale. La voie juridique de ce projet de convention collective sera lié à la résolution des affaires individuelles devant le tribunal du travail de Móstoles, qui a de nouveau prononcé la NULLITÉ du projet logistique « COIL » en ce qui concerne les conditions de réadmission dans ce centre créé unilatéralement par COCA COLA à la seule fin de modifier les conditions substantielles de travail et de réadmission.

Nous sommes parvenus à annuler le projet logistique mis en place unilatéralement par Coca-Cola lors de la modification de la décision entraînant la nullité de ce centre de mauvais traitements professionnels et psychologiques dans lequel nous nous sommes vus contraints de vivre pendant 3 ans. COCA COLA a reconnu ne pas avoir besoin de ces installations et n'avoir pour seul objectif que de liquider le personnel de Fuenlabrada et de mettre fin aux procédures judiciaires avec le personnel. Nous n'avons pas lutté pendant cinq ans pour subir des mauvais traitements dans un ghetto professionnel.

Cette victoire, qui met fin au conflit de Fuenlabrada, constitue un triomphe de l'ensemble de la classe ouvrière et sociale, de vous tous qui, de près ou de loin, nous avez aidé à éviter une procédure de licenciement économique illégale, à annuler les licenciements, à récupérer notre centre de travail et à ne laisser personne à la merci de l'exclusion sociale. Cette victoire sera possible par la mise en œuvre du projet industriel ou, à défaut, grâce aux garanties individuelles du plan social ; cette victoire de la classe ouvrière doit nous donner espoir, nous inciter à ne pas céder à la soumission et à lutter contre les injustices et les adversités telles que les réformes du travail. Il s'agit là également d'une leçon pour les entreprises/multinationales qui ne respectent pas les droits de leurs travailleurs. Nous sommes sûrs que Coca-Cola a pris note du coût de ce conflit dans tous les sens du terme et que celui-ci servira d'avertissement au capitalisme sauvage, irresponsable et sans scrupules qui règne dans notre pays.

Le projet industriel devrait marquer la fin du conflit au cours de cette phase temporaire de deux ans. Cela serait raisonnable du point de vue social et professionnel ; à défaut, notre avenir et celui de nos familles seront garantis.

« Vive la lutte de la classe ouvrière »,

MERCI.