

Aproximación sindical a la Cadena de suministro de El Corte Inglés y a la industria cárnica en España



Abril 2024

Víctor Garrido Sotomayor

Secretaría de Acción sindical Internacional y Coordinador de Acuerdos Marco Internacionales, CCOO de Industria

Índice

- 1.- *Objetivos de nuestra visita en España.*
- 2.- *Algunos apuntes sobre el sector de la industria cárnica.*
 - 2.1.- *La producción.*
 - 2.2.- *Su comercialización, las exportaciones.*
 - 2.3.- *Los datos de empleo.*
- 3.- *Características de las empresas visitadas.*
 - 3.1.- *Matadero y despiece de ganado.*
 - 3.2.- *Secadero de jamón.*
 - 3.3.- *Despiece, lonchado y deshuese de jamón.*
- 4.- *Algunas consideraciones sobre el Convenio Colectivo.*
 - 4.1.- *Retribuciones.*
 - 4.2.- *Jornada de trabajo, licencias y permisos.*
 - 4.3.- *Seguridad y Salud.*
- 5.- *La representación sindical y las organizaciones sindicales.*
- 6.- *Conclusiones sindicales.*

1.- Objetivos de nuestra visita en España. –

Desde 2021, cuando los sindicatos españoles firmamos el Acuerdo Marco Internacional con El Corte Inglés (ECI) para garantizar la mejora de las condiciones laborales en su Cadena Global de Suministro (CGS), tenemos nuevos instrumentos para avanzar hacia una industria más sostenible, con la peculiaridad en este caso de incluir los 27 sectores industriales que están integrados en su CGS. Y entre ellos los del aprovisionamiento de productos alimenticios, es decir incluyendo la obtención de sus materias primas.

Para este año 2024 decidimos realizar una aproximación al sector de la industria cárnica en nuestro país, lo que constituye una interesante novedad en relación con otras CGS. Una nueva experiencia, iniciada el año anterior en el sector de los cítricos, respecto al trabajo que hasta ahora hemos venido desarrollando en los ámbitos de los Acuerdos Marco Internacionales y/o Globales (AMI-AMG) suscritos con las empresas multinacionales (EMN) españolas. Una experiencia que a partir de ahora extenderemos a fábricas y talleres de otros sectores industriales.

La delegación sindical-empresarial estaba integrada:

- 1) Por parte de la empresa, desde su departamento de responsabilidad social por: María Lecuona Granja y Paula Rodríguez Lozano.
- 2) Por parte sindical:
 - a. Nerea Contreras Oscoz, responsable estatal de bienes de Consumo y Víctor Garrido Sotomayor, de la secretaría de acción sindical internacional y coordinador de los AMI-AMG, junto con los compañeros Jaume Olive Plaza, responsable de bienes de consumo de Cataluña y Javier Valor, de la Comisión Ejecutiva de Teruel y miembro del Comité de empresa de una de las empresas visitadas, todos de CCOO-Industria, y con ellos
 - b. el compañero de UGT-FICA, responsable de los sectores de la moda, Javier Usón y Paco Vega de la comarca de Olona.

Trabajamos de acuerdo con el esquema de trabajo que hemos venido aplicando y que se concreta con una entrevista conjunta de la delegación sindical-empresarial con la dirección de la empresa y visita a las instalaciones; y entrevistas sindicales con personas de las diferentes representaciones sindicales en cada centro, lo que nos permite chequear sus concretas condiciones de trabajo.

2.- Apuntes sobre el sector de la Industria Cárnica. –

La industria cárnica es uno de los sectores destacados de la producción alimentaria global. Se dedica a la producción, cría, engorda, procesamiento y empaquetado de diferentes tipos de carne, con la comercialización de carne de res, ave y cerdo. Satisface la demanda de carne, con gran incidencia en nuestro país por la variedad de productos, así como por su incidencia económica y cultural, como veremos a lo largo de este informe.

Es la primera industria de alimentación (incluyendo bebidas) la de mayor volumen de ventas, con una cifra de negocio de 31.032 millones de euros, el 28,4 % de todo el sector alimentario español, lo que la sitúa entre los grandes sectores industriales del

país tras la energética, la automovilística y cerca de la industria química o metalúrgica, con los siguientes datos¹:

LA INDUSTRIA CÁRNICA ESPAÑOLA DATOS ECONÓMICOS

Cifra total de negocio	31.032 Mill. De euros
De ellos:	
- Procesado y conservación de carne.....	15.747 Mill. De euros
- Procesado y conservación de volatería	3.770 Mill. De euros
- Elaboración de prod. Cárnicos y volatería.....	11.515 Mill. De euros
Porcentaje sobre la cifra de negocios total del sector alimentario.....	28,4%
Porcentaje de la industria cárnica sobre la facturación total de la industria española.....	5,14%
Porcentaje de la facturación de la industria cárnica sobre el pib total de españa	2,57%
Porcentaje de la facturación de la industria cárnica sobre el pib industrial de españa	16,79%
Cifra total de exportaciones de la industria cárnica	9.986 Mill. De euros
Cifra total de importaciones españolas de productos cárnicos	1.646 Mill. De euros
Tasa de cobertura del sector cárnico español.....	606%

Se trata de una industria de alta calidad, destinada al consumo humano, lo que implica, directa o indirectamente, al procesamiento de la carne en diferentes formas, cortes frescos o procesados en formas diversas como embutidos, enlatados y con el jamón ibérico. Caso aparte es el de este producto, en el que somos referencia a nivel global.

Integra también productos análogos o derivados que usan denominaciones cárnicas, elaborados con o sin restos o sobras de carnes y grasas, a los que se les adicionan condimentos, especias e incluso aditivos que añaden sabor. Hay que destacar sin embargo que, según el ISICE², el 83% de las empresas de nuestro país se oponen a la utilización de estos para contribuir a la calidad de nuestro producto.

Está viviendo un proceso de cambio, implantando medidas para mejorar sus prácticas y poder garantizar la calidad y la seguridad de su producción, y para contribuir al bienestar animal y medioambiental (incorporando cada vez en mayor medida el uso de energías renovables y la eficiencia energética). Aunque la sostenibilidad y las medidas medioambientales siguen siendo objeto de debate por los importantes impactos ambientales que acarrea, la industria quiere cambiar esa imagen tradicional que tenemos, lo que no siempre resulta fácil, con iniciativas que además contribuyen a frenar el proceso de despoblamiento de las zonas de nuestro país en las que se encuentran las granjas y centros de procesamiento.

Según el ISICE, con buenos datos en el empleo y las exportaciones, el sector está atravesando dificultades, principalmente por la disminución de la demanda en los hogares, como consecuencia del alza de los costes de aprovisionamiento, uno de los gastos principales de la industria cárnica y la dificultad para repercutirlos en comparación con años anteriores, con incrementos significativos en los precios de compra de la carne de porcino, bovino, pollo y ovino. Una realidad que, unida a los desafíos financieros como créditos más costosos y propuestas de reducción por parte de los bancos, ha ocasionado la "tormenta perfecta", no tan profunda sin embargo como la que se produjo en el 2008.

¹ Datos de referencia de ANICE (Asociación Nacional de Industrias de la Carne)

² Índice del Sentimiento de la Industria Cárnica Española

2.1.- La producción

En el desarrollo de la industria cárnica y su producción se interrelacionan aspectos relativos a la calidad, cantidad, precios, producto, etc. Trabaja con la materia prima que procede del sacrificio animal, del ganado, principalmente porcino, vacuno, avícola y otros. Los animales son criados principalmente en granjas, no siempre con todas las garantías, y posteriormente sacrificados para el uso de su carne. Son de interés los siguientes datos:

PRODUCCIÓN ESPAÑOLA DE ELABORADOS CÁRNICOS (tm)

Producto	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Jamón y paleta curados	299.000	306.000	300.000	303.000	307.000	308.000
Embutidos curados	209.000	214.000	220.000	224.000	227.000	230.400
Jamón y paleta cocidos	178.200	175.000	170.000	176.000	180.000	185.000
Otros tratados por el calor	429.800	430.000	438.600	455.000	457.000	459.000
Prod. adobados y frescos	197.000	200.000	202.000	195.000	200.000	202.000
Platos preparados	100.000	104.000	107.200	113.000	118.500	121.000
TOTAL ELABORADOS	1.413.000	1.429.000	1.437.800	1.466.000	1.489.500	1.505.400

Fuente: ANICE

El principal problema de producción es el elevado coste medioambiental, que implica: un mayor uso de tierras y deforestación para producir piensos, mayor uso de insumos (combustible, agua, fertilizantes, plaguicidas, antibióticos...), con un mayor desplazamiento de materias primas y animales (transporte por barcos, aviones y camiones), lo que incide todo ello en la huella de carbono. Dar a conocer los procesos de renovación tecnológica, la innovación y la aportación económica, laboral, territorial y social es por ello clave.



Personas trabajando en una de las fábricas visitadas

Un ejemplo, contrastado durante la visita, es lo que se nos comentó sobre la grave preocupación de situación de emergencia por la grave sequía que asola nuestro país, con especial incidencia en Cataluña. Esta Comunidad ha decretado el estado de emergencia por sequía en 239 municipios, que en su fase 1 (la vigente actualmente) contempla una restricción de los usos del agua para todos los sectores de actividad. En el caso de la actividad ganadera, la reducción obligatoria es del 50%, mientras que

para las actividades industriales es del 25%. Esta situación, de alargarse en el tiempo, va a tener una significativa afectación para el sector, que concentra una parte importante de su peso específico en esta comunidad autónoma.

2.2.- Su comercialización y las exportaciones

La industria cárnica ingresa anualmente más de un billón³ de dólares a nivel mundial. Un sector con amplia implantación en el mercado internacional y que ha experimentado un crecimiento constante en los últimos años. Con una gran cantidad en nuestro país y una elevada comercialización interna, tanto de carne fresca como de sus diferentes variedades.

En términos generales, España ha sido uno de los principales exportadores de carne de cerdo a nivel mundial, exportaciones que suponen cerca del 70% del volumen de negocio. Respecto a años anteriores, se ha observado un aumento en las exportaciones de carne de cerdo española hacia países de Europa, hacia China, Japón y otros mercados asiáticos, lo que se debe a la creciente demanda de productos cárnicos de alta calidad en dichas regiones. Y principalmente, con mejor producto de alta calidad, los ibéricos, en concreto a través de su artículo estrella, el jamón, con un crecimiento continuado en mercados como Japón, México, China y Estados Unidos, habiéndose convertido en uno de los símbolos de nuestra gastronomía.

En el año 2022 el sector alcanzó un nuevo récord en el valor de las exportaciones, con cerca de 10.000 millones de Euros, prácticamente un 10% más que el año 2021, unas cifras que reflejan la salud de nuestro comercio exterior.

En cuanto al número de toneladas que exportamos, en función del tipo de carne, las cifras son:

EXPORTACIONES ESPAÑOLAS DE CARNES (tm.)

	EXPORTACIONES					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Carne de porcino	1.516.239	1.523.885	1.718.910	2.130.808	2.213.707	2.077.932
Carne de vacuno	172.311	162.817	191.696	199.930	207.111	224.447
Carne de ovino	37.538	41.880	44.019	43.170	52.998	49.826
Despojos y grasas de porcino	399.251	432.932	527.529	645.591	674.180	638.475
Despojos y grasas de vacuno	24.479	29.328	40.158	32.835	36.501	33.959
Despojos y grasas de ovino	4.352	4.526	5.601	18.400	5.329	4.536
TOTAL CARNES	2.154.170	2.195.369	2.527.913	3.070.733	3.189.825	3.029.175

Fuente: ANICE con datos del ICEX-Datacomex

Sólo en el caso del jamón, y según el Consorcio del jamón serrano español (CJSE)⁴, las exportaciones del año pasado crecieron alrededor de un 5% en volumen, y casi un 10% en valor, con cerca de 43 mil toneladas y casi 500 millones de Euros. Un comercio en el que la Unión Europea (UE) destaca al representar un 71% de nuestras exportaciones, con Francia y Alemania a la cabeza, cerca del 50%.

En cuanto al resto de carnes de relevancia, tenemos que:

³ En términos españoles, mil millones

⁴ Que agrupa actualmente a 24 de las compañías más importantes del sector del jamón serrano español.

- La carne de ternera, para la que España ha logrado expandir sus exportaciones de años anteriores. Países como Francia, Italia y Alemania han sido destinos importantes para la carne de ternera española. Además, se ha observado un aumento en esta demanda en mercados emergentes en los países asiáticos, con China a la cabeza.
- En el caso de la carne de pollo, España ha aumentado sus exportaciones, principalmente hacia países de la UE y otros mercados internacionales, gracias a su calidad y competitividad.

2.2.- Los datos de empleo

Los datos de empleo reflejan una cierta estabilidad, con cerca de 110 mil personas trabajando en el sector, con un tejido industrial cuyas principales actividades son mataderos, salas de despiece e industrias de elaborados o transformación, según el siguiente cuadro⁵:

Número de industrias cárnicas.....	2.775
Número de instalaciones industriales **	
- Mataderos.....	464
- Salas de despiece.....	2.145
- Establecimientos de transformación.....	5.012
Empleo sectorial directo ***	109.334 Trabajadores
Porcentaje sobre el empleo total del sector alimentario.....	29,7%

De ellas, el 61,1% corresponde a la producción de carne y el 14,6% a explotaciones de cebo. El resto son explotaciones para leche, mixtas, de pre-cebo, recría y otras. Están ubicadas, especialmente, en zonas rurales y con una base muy importante de pequeñas y medianas empresas (pyme) de accionariado familiar.

El sector tiene una especial implantación en la zona Noreste (Cataluña y Aragón). Cataluña concentra casi el 40% del sector cárnico español por volumen de negocio y más del 40% de las exportaciones, según datos de 2022⁶.

En los últimos años se han consolidado también grandes grupos, con operaciones de concentración empresarial que parece que irán cada vez a más. Ejemplo de ello son las protagonizadas por los grupos Tello, Vall Companys (1) o el reciente de Zander Food; que con: Corporación Alimentaria Guissona (2) y Campofrío Food Group S.A., que son las principales empresas del sector cárnico⁷ según facturación, y con cerca de 2.300 millones de Euros en 2021. Algunos de ellos líderes a escala europea.

Genera empleo tanto en la producción primaria, en la transformación y comercialización de sus productos, a lo que hay que añadir que el empleo sectorial directo ya comentado, lo que representa el 29,7% de la ocupación total de la industria alimentaria española.

⁵ Datos de referencia de ANICE (Asociación Nacional de Industrias de la Carne)

⁶ El sector de la carn i embotits | Prodeca.

⁷ Ranking español por orden de facturación, entre paréntesis

La implementación de las nuevas tecnologías digitales para la gestión de procesos empieza a ser una característica común a las empresas y, según nos comentaban en las visitas, se está produciendo una progresiva automatización y robotización de los procesos de producción porque cada vez es más necesario para aumentar la productividad, así como para garantizar la calidad y la seguridad alimentaria del producto, facilitando también una mejora de las condiciones de trabajo de las personas.

3.- Características de las empresas visitadas.

Para el análisis de lo que representa la CGS de ECI en el sector cárnico, concretamos estas visitas en toda la extensión y niveles (tier⁸) de una línea de la cadena de suministro de ECI, desde la que se subcontrata estos productos cárnicos. Iniciamos con la visita de **un matadero**, donde se mata y despieza el ganado, entre 5.000 y 7.000 unidades al día, en la provincia de Barcelona. El paso siguiente, en **un secadero de jamón**, que compra alrededor de 10 a 12.000 jamones a la semana, con unos requisitos mínimos de peso (entre 13 y 15 kilogramos, la pieza), etc., de los que envían alrededor de 200.000 jamones a dos **empresas de lonchado, deshuesado y envasado**, ambas en Teruel, entre los días 29 al 31 de enero de 2024. La última finaliza el proceso y envía el producto ya terminado a ECI, entre 10 y 12 toneladas al año, lo que supone unos 3 millones de €uros sólo en jamones. El 80 % del jamón, el 20% jamón cocido y el resto en embutidos varios, son prácticamente el 95% para su marca propia.

Es cierto que nos hubiera gustado visitar el primer eslabón de la CGS, es decir el criadero o granjas de cerdos, pero esto no fue aún posible.

De todo ello resulta:

3.1.- Matadero y despiece de ganado

Iniciamos la visita en un matadero (tier 3) de un grupo industrial, que agrupa 9 sectores y de los más grandes de España y de la UE, situado en Vic-Olot, provincia de Barcelona, Cataluña, con una facturación de 3.000 millones en 2022.

Es uno de los líderes del porcino en España y la UE, con cerca de 5,5 millones de animales al año. Su división de porcino está formada por 3 Centros Genéticos, 1577 granjas y 5 plantas cárnicas, una de las cuales es el centro visitado. Además cuenta con 5 fábricas de pienso y 5 plantas cárnicas o mataderos, de las que sólo 2 pueden vender a Estados Unidos, según su normativa.

Con una media de matanza de 5.000 cerdos diarios que en algunos momentos de alta producción pueden llegar hasta 7.000. Trabajan un 60% para la exportación (para China el 20% y para Francia el 15%), y el 40% restante para empresas nacionales. Se trata de un centro de producción que, más allá de las connotaciones relativas a sensaciones personales del trato con los animales, aparentemente "razonable" desde cada punto de vista personal e individual, presenta todo el proceso, desde que llegan los animales, en este caso los cerdos, para después introducir estos, en una especie de

⁸ Nivel, en sus siglas en inglés

jaula en la que en grupos de dos o tres los duermen y proceden a matarlos y a despiezarlos, uno a uno. Un proceso no apto para personas sensibles.

En éste trabajan unas 900 personas, de las que el 70% son hombres y alrededor del 50% personas migrantes de otros países (del África subsahariana, en su mayoría, pero también de China e India). Son las cifras oficiales que nos facilitaron, aunque durante la visita nuestra sensación era que había un mayor número, aunque no lo pudimos contrastar.

Es la primera empresa que visito que no nos ha permitido hacer fotos, si bien es cierto que nos comentó que si necesitábamos alguna se la pidiéramos, según ellos por normativa de seguridad alimentaria. Una primera peculiaridad.

La segunda cuestión que llama nuestra atención es que, del total de personal, unas 250 personas están contratadas por la empresa y unas 650 lo están, a través de una contrata que, en el mismo lugar de trabajo, realiza las mismas actividades de la empresa matriz, por lo que podría ser una cesión de ésta, que abarata los costes laborales. Esta situación se ha empezado a concretar en el sector tras el proceso de regulación laboral que se dio en nuestro país y dentro del sector. Previamente la irregularidad era total. Las personas que trabajaban en el sector estaban en su mayoría sin contratos laborales, como falsos autónomos. Muchas empresas opusieron resistencias a su regularización y a la integración total de este personal, en sus plantillas, a pesar de las resoluciones continuas de su reconocimiento por parte de la Inspección de Trabajo. Uno de los atajos que las empresas buscaron en el sector para su regularización fue la creación de estas subcontratas. Una cuestión que sería necesario que fuera revisada en la próxima negociación del Convenio Colectivo que está teniendo lugar durante la publicación de este informe.

Está también presente una pequeña subcontrata de alrededor de 20 personas para la recogida de la tripería (restos internos de los animales), lo que podría constituir una actividad más lógica con esa formalidad, en una actividad exclusiva y específica.

Trabajan a cuatro turnos, de lunes a viernes. Tres en producción, de mañana-tarde y noche (este último para limpieza y mantenimiento): 05,00h-13,00h, 06,00h-14,00h, 13,00h-22,00h y de 14,00h-23,00h. Y, cuarto, como horario de turno central para oficinas y mantenimiento de 08,00h a 17,00h, estos últimos con guardias los domingos si se produce alguna incidencia. Con paradas cada 15 minutos (donde cambian el cuchillo, o para limpiarlos o para afilarlos) y las "regladas" para el bocadillo en cada turno de 30 minutos para comer, que tienen que recuperar. También tienen rotación en la mayoría de puestos cada dos horas para evitar accidentes y favorecer la ergonomía. Con un absentismo del 6,8% y del 7,2%, teniendo en cuenta la otra subcontrata, y una rotación anual del 5%, en la principal y del 7% al considerar la subcontrata.

Todo el personal está, aparentemente, con contrato indefinido y, respectivamente, según las representaciones de trabajadores (RLT) y la empresa.

En cuanto al salario, a todas las personas que trabajan en ambas empresas se les aplica el Convenio, aunque las de la empresa principal tienen un salario mejor que los de la subcontrata al tener complementos salariales por encima de los salarios base del Convenio Colectivo (CC), como comprobamos con la RLT, y que oscila entre 200 y 300 Euros mensuales.

3.2.- Secadero de Jamón

En días posteriores visitamos centros de trabajo de la provincia de Teruel, empezando con un secadero de jamón (tier 2), de un grupo industrial que trabaja sólo para el secado. Parten en ocasiones desde cero, es decir con la carne para desalar, aunque también envían la materia prima a la segunda empresa de la cadena para que lo sale en sus instalaciones. Su producción es de alrededor de 3,2 millones de piezas al año y trabajan para grandes empresas españolas, además de El Corte Inglés, como El Pozo, Argal, Noel, Costabrava, Costafood y Esteban Espuña, que es la más grande.

Tiene tres centros de secado, con alrededor de 130 personas. Estuvimos en uno de ellos, donde, según nos indicó la dirección de la empresa, había entre doce y catorce personas trabajando, todas de producción y todos hombres, porque, según nos dijeron, las mujeres no soportan las condiciones de trabajo. Sin embargo, en nuestra visita nos pareció todo bastante mecanizado, limpio y con un aspecto impecable. Nos comentaron que las mujeres trabajan en la limpieza y en las oficinas.

La tercera peculiaridad, dentro de la cadena de suministro, observada en estas visitas, esta vez en el secadero, es que no vimos a ninguna persona trabajando, sólo vimos a dos hombres salir de un vestuario y salir rápidamente del centro de trabajo, casi a instancias del jefe de producción que les ayudó a ponerse algunos equipos de protección individual (epis) para la salida. No pudimos por ello realizar entrevistas a nadie. Al preguntar qué ocurría, las personas de la empresa que nos acompañaban nos dijeron que se habían tenido que ir a otra nave a descargar un camión, lo al parecer apunta a que no nos querían facilitar las entrevistas.



Vista vertical del secadero de jamón visitado

En la empresa visitada trabajan sólo en turno de mañana, de 6,00h -14,00h, en las otras dos en dos turnos, éste y el de tarde de 14,00h-22,00h, con procesos de trabajo muy estables, sin puntas de producción. Cerca del 40% de las personas que trabajan son migrantes (Mali, Senegal, Costa de marfil y Argelia, principalmente).

Tampoco pudimos contrastar las retribuciones de las personas o su contratación, aunque nos dijeron que es estable y, que, se inicia con contratos de empresa temporal (a través de ADECCO), para después pasar a contratos indefinidos, pero no pudimos comprobarlo con los trabajadores al no poder realizar entrevistas. Sí que se ofrecieron a enviarnos la documentación, cosa que declinamos. Ya queda al trabajo sindical posterior, del territorio, realizar esta comprobación, como para los firmantes de este acuerdo realizar, previamente, estas gestiones al visitar otros centros de trabajo, con todas las garantías.

3.3.- Despiece, lonchado y deshuesado de Jamón

Visitamos también un gran grupo industrial español, dedicado al deshuesado y despiece. Con buenas instalaciones y limpieza, en una empresa mecanizada, con placas solares que cubren una parte de las necesidades energéticas del centro de producción, en invierno con el 22% más o menos en energía solar y en verano con cerca del 37%.

En esta visita nos han acompañado, en cada una de las visitas, los representantes empresariales de esta empresa, el proveedor principal (tier 1), lo que nos ha permitido conocer en toda la extensión, toda la cadena de suministro y la venta de sus productos a ECI. Nos indicaron que los costes de la materia prima están subiendo mucho, por lo que este eslabón de la cadena, el que finalmente suministra a ECI, también tiene problemas de costes, así como el problema con el necesario incremento de los precios, al ECI, aunque no tanto, como ellos quisieran.

Trabajan para la importación y exportación (cerca del 45% de su actividad), para países como: Francia, Japón, Alemania, EEUU. Sus clientes principales son Lidl, Carrefour, El Corte Inglés y Alcampo. Sólo a Francia supone cerca de 5 millones de Euros anuales. Producen unas 3000 toneladas, para ECI alrededor de 30, es decir el 1%.



Trabajador y línea de la fábrica de despiece de jamones, visitada.

El centro que visitamos inició su actividad en 2005 en una zona afectada por el cierre de minas por lo que, en el marco de la reconversión industrial, a través de los planes

MINER⁹ y con ayudas del Gobierno, ha reconvertido esta zona con un importante desarrollo de este sector. Trabajan alrededor de 90 personas y pueden llegar a unas 120 durante el pico de verano, de junio a septiembre. El 60% son mujeres en puestos específicos de líneas de lonchado, los hombres siempre se encuentran en el deshuese, una realidad que parece endémica en el sector. Suele haber unas 12 personas contratadas a través de Empresas de trabajo temporal (ETT), con, al parecer, continuos encadenamientos de contrato. La RLT nos señaló que algunas personas tienen hasta 30 contratos por año, lo que debe corregirse.

Alrededor del 15% del personal es migrante, en su mayoría de origen ucranio, como consecuencia nos explicaron de la guerra provocada por ola invasión rusa.

Su jornada es de lunes a viernes y en turnos. Para el lonchado de 6,00h-14,00h y de 14,40h-22,40h, aprovechando el tiempo entre turnos para el cambio y limpieza de líneas. El deshuese trabaja de las 7,00h a las 15,00h. Con un turno de limpieza de 21,00h a 5,00h con 12 personas, 6 de estas de una subcontrata y otras 6 de la empresa matriz (éstas para un trabajo más técnico, nos dijeron) y que, como hemos visto en los otros centros visitados, se realiza por la noche. Con pausas para comer de 30 minutos y paradas técnicas de 5 minutos a las 9,00h de la mañana y a las 13,00h para hacer estiramientos; con rotaciones de puestos cada 4 horas, aunque no para todas las personas. La empresa nos comentó que varias personas no podían rotar al estar muy especializadas.

El salario es, según convenio, el salario base inicial, fijado por Convenio Colectivo, más los complementos y primas que, a posteriori, veremos.

Durante la visita observa un elevado ritmo de trabajo, principalmente en determinados puestos en las líneas de deshuese, lo que confirmó nuestra impresión posterior de que cobran incrementos en función del número de piezas deshuesadas. Esta prima se percibe sólo en algunos puntos de la línea, ni en el inicio ni en el final de ésta, lo que no parece lógico porque es parte del trabajo del conjunto de ésta. Han de alcanzar un mínimo de piezas deshuesadas en los dos puntos que chequeamos de 215 u 700 jamones, hay que tener en cuenta que son cifras en puntos diferentes de las líneas de deshuese (fémur y puente), según la siguiente tabla de rendimientos:

⁹ PLAN MINER 1998-2005 (1997): "Plan de la Minería del Carbón y Desarrollo. Alternativo de las Comarcas Mineras"

PRIMAS SALA DESHUESE

HUESO FÉMUR

REND./PIEZAS	215	230	245	260	275	290	305
REND./PIEZAS H.	27,36	29,27	31,18	33,09	35,00	36,91	38,82
69,00%	22 €	31 €	41 €	50 €	59 €	69 €	78 €
68,50%	20 €	29 €	38 €	48 €	57 €	66 €	75 €
68,00%	18 €	27 €	36 €	45 €	54 €	63 €	72 €

HUESO PUENTE

REND./PIEZAS	700	740	780	830	870	910	950
REND./PIEZAS H.	89,09	94,18	99,27	105,64	110,73	115,82	120,91
	20 €	29 €	38 €	48 €	57 €	66 €	75 €

La prima de productividad y/o a destajo impuesto por la empresa, no resulta de ninguna forma de negociación con la representación de los trabajadores, lo que plantea una importante cuestión pendiente como es la necesidad de su participación en las mediciones, en los cálculos, teniendo en cuenta las necesarias limitaciones que derivan de las medidas de seguridad en evitación de accidentes. La RLT está en proceso de negociación de las categorías profesionales.

Cuando preguntamos si se producían muchos accidentes, tanto la empresa como la RLR nos comentó que no se producían, comprobamos que todas las personas iban bien equipadas con equipos de protección individual, aunque también nos indicaron que, una mujer de una subcontrata de limpieza, no hace mucho tiempo, perdió una mano en un accidente en una máquina.

Tienen un plus de asistencia de 2 €uros al día, con incremento anual del IPC real, que no perciben en vacaciones ni en bajas laborales por Incapacidad laboral transitoria (IT).

4.- Algunas consideraciones sobre la legislación laboral a través de la negociación colectiva y lo observado durante nuestra visita.

Considero de interés el análisis del Convenio Colectivo (CC) sectorial de la Industria Cárnica estatal, relacionándolo con las entrevistas desarrolladas con empresas y las representaciones sindicales, así como con lo directamente observado, lo que permite entender los problemas para su adecuada aplicación.

Se señalan a continuación algunas de sus principales características que inciden en cuestiones observadas, lo que es además de interés ante la próxima negociación de su renovación, y en la que habrá que considerar necesarias mejoras sectoriales para afianzar esta industria.

4.1.- Retribuciones

El CC actual establece cláusulas de garantía salarial para que la inflación no reduzca el poder adquisitivo. Ello supone una actualización de sus tablas salariales, para el año pasado 2023 y, que se percibirá al inicio de este año 2024, del 0,6%. Significó en sus tres años de vigencia un incremento del 15,3%, con un incremento anual medio de los salarios de unos 2.700 €uros cada año.

El precio punto prima queda fijado, para todas las categorías, como mínimo en: 0,150 euros en el sistema Bedaux¹⁰, el usado mayormente en la industria, o su precio equivalente en cualquier otro sistema. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,835 euros para 2023. Si el trabajador, habitualmente o porque así estuviera convenido, alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

Las tablas salariales por categorías, definitivas para el año pasado 2023 y que servirán como base para la próxima negociación del CC, en este año 2024, quedan como sigue:

ANEXO 5										
Tabla definitiva de salarios para 2023										
(0,6% SOBRE LAS PROV. DE 2023)										
(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023)										
Nivel	Categoría	Salario	Salario	Base	Valor hora	Retrib. Vacs.	Valor hora	Plus		Plus nocturnidad Euros / hora
		Anual	Mensual	diario	Dto. (2)	salario / día (1)	extra	penosidad (Art. 57)		
		Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	a / b	c	
1	Técnico titulado superior	29.799,840	2.128,560	70,952	16,932	70,952	25,398	0,984	0,10	3,193
2	Técnico titulado medio	25.585,560	1.827,540	60,918	14,537	60,918	21,806	0,782	0,10	2,742
3	Jefe Administrativo	22.951,320	1.639,380	54,646	13,041	54,646	19,561	0,708	0,10	2,459
4	Oficial de primera administrativo	21.279,720	1.519,980	50,666	12,091	50,666	18,136	0,673	0,10	2,280
5	Oficial de segunda administrativo	20.570,340	1.469,310	48,977	11,688	48,977	17,532	0,654	0,10	2,204
6	Auxiliar administrativo	19.294,380	1.378,170	45,939	10,963	45,939	16,444	0,654	0,10	2,067
7	Subalterno	18.639,600	1.331,400	44,380	10,591	44,380	15,886	0,634	0,10	1,997
8	Encargados	21.316,725		50,157	12,112	50,157	18,203	0,673	0,10	2,257
9	Conductor mecánico	20.475,650		48,178	11,634	48,178	17,485	0,654	0,10	2,168
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero	20.165,400		47,448	11,458	47,448	17,220	0,654	0,10	2,135
11	Oficial de segunda	19.873,000		46,760	11,291	46,760	16,970	0,654	0,10	2,104
12	Ayudantes	19.285,650		45,378	10,958	45,378	16,469	0,654	0,10	2,042
13	Peones	18.667,275		43,923	10,606	43,923	15,941	0,634	0,10	1,977

Esta tabla definitiva de salarios se ha elaborado tomando como referencia la provisional de 2023 añadiéndole un incremento del 0,6%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumárselo el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente: Antigüedad mensual x 14

1760

Además:

- a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivos y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en CC, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 9,671 euros en 2023 por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este ascenderá a la cantidad de 13,194 euros en 2023 si las vacaciones se disfrutaron por el módulo de 22 días laborables. Y,
- b) Para quienes trabajen en régimen de incentivos, por cada día de vacaciones, percibirán el salario base fijado por el convenio para su categoría, su

¹⁰ Se utiliza para medir la actividad y establece una escala numérica que empieza en cero y es progresiva de 5 en 5 unidades, en la que: – el cero corresponde a una actividad nula (reposo absoluto), – el 80 corresponde a la actividad óptima

antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior, con un máximo por este concepto de 15,783 euros en 2023 por día natural de vacaciones o de 21,524 euros en 2023 por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 9,671 euros en 2023 por día natural o, en su caso, por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquel complemento.

La cuantía del plus de penosidad será distinta, para cada categoría, salvo el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10 €/hora.

El plus de nocturnidad se calcula para cada categoría de acuerdo con la siguiente fórmula: Plus de nocturnidad = Salario base x 0,30 dividido entre 6,666 h.

El CC establece la percepción de dos pagas extraordinarias, en junio y septiembre.

4.2.- Jornada de trabajo, licencias y permisos

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, es para el año 2023, de 1760 horas.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones ajenas al descanso por bocadillo, se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, y se consideran como de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria diaria máxima es de 8 horas de trabajo efectivo, pudiéndose incrementar hasta 2 horas más por aplicación por cualquiera de los sistemas de distribución irregular de la jornada establecidos, aunque siempre como resultado de acuerdo de la RLT y la empresa. La jornada máxima de trabajo efectivo diaria no podrá exceder (ordinaria más distribución irregular) de 10 horas de trabajo efectivo.

Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este CC podrán implantar la distribución irregular de la jornada, mediante la negociación con la RLT, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales o 22 días laborables.

4.3.- Seguridad y Salud

La mayoría de problemas son los derivados de la extrema dureza de la actividad y las condiciones para el desarrollo de este trabajo. Un ejemplo lo es la línea de trabajo desde que llegan los cerdos y se procede a su matanza. Altos ritmos de trabajo que se imponen en algunos puestos de trabajo, los problemas generales de la ergonomía de todo el personal que se procuran mejorar mediante rotaciones sistemáticas, pero que sin duda precisan de mayores ajustes, etc.

Si bien es cierto que, en general, durante todas las visitas hemos visto como el personal contaba con los equipos de protección individual.

5.- La representación sindical y las organizaciones sindicales.

En las empresas visitadas observamos la siguiente representación sindical:

Matadero, RLT (Comité de empresa) constituido por 9 personas, y como resultado de las últimas elecciones su composición es de CCOO Industria con 4 personas delegadas y UGT FICA con 5 personas delegadas. Y una afiliación muy baja.

La empresa subcontratada que trabaja en las mismas instalaciones cuenta con 10 personas de CCOO Industria y 3 de UGT FICA, elegidas hace cuatro años y actualmente en proceso de renovación.

En el secadero no hay RLT. En la empresa de lonchado y deshuesado la representación está compuesta por 5 personas delegadas de CCOO Industria elegidas recientemente, con una afiliación importante en este centro de trabajo.



Compañeras y compañeros del equipo de CCOO-Industria, durante las visitas.

En las reuniones con las y las diferentes RLT, nos comentaron como está la situación sectorial, así como la particular, al menos en los dos centros de trabajo donde hemos encontrado presencia sindical. En el matadero, principalmente sobre el tema de subcontratas, y las diferencias salariales, ya comentadas, y en la empresa de lonchado donde mantienen varios conflictos abiertos:

- Primero por una demanda puesta a la empresa por la aplicación del pacto de bolsa de horas con la RLT debido a que la empresa no quiere respetar el acuerdo de acumulación de horas sindicales previas, por lo que la RLT y CCOO- Industria entendemos que existe vulneración del derecho sindical.
- El segundo por una revisión de categorías por parte de la empresa que en algunos casos no permite la percepción de los pluses en las líneas de deshuesado, etc.

6.- Conclusiones sindicales.

El Acuerdo Marco suscrito por El Corte Inglés es un ejemplo de trabajo conjunto de empresas y sindicatos a partir de criterios negociados. De cómo trabajar para asegurar aspectos relativos a las relaciones laborales, como son el salario mínimo y la jornada, el derecho a la salud y a la seguridad laboral, la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil y forzoso, así como la erradicación de cualquier forma de abuso, acoso o intimidación en toda la extensión de su CGS.

No podemos olvidar que este acuerdo toma como punto de partida los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, y asegura que los sindicatos podremos hacer un seguimiento y control del respeto y ejercicio de estos derechos, de forma autónoma y conjuntamente con la empresa, como hemos realizado en esta aproximación al sector de la Industria Cárnica.

El Corte Inglés se compromete a facilitar los mecanismos para garantizar que se cumplen las normas internacionales, así como haciéndolas cumplir a sus proveedores o subcontratas a través de lo firmado al respecto en el Acuerdo Marco Internacional. Con la entrega de la lista completa de toda la CGS, actualizada anualmente, con la posibilidad de acceso sindical a todos los centros de trabajo, con visitas para hablar con las personas que trabajan en las fábricas y talleres en los que fabrican los productos de sus marcas, y ello en cualquiera de los países que trabajan para la multinacional.

La complejidad de estas visitas resulta evidente si se consideran las observaciones que hemos ido señalando a lo largo de toda esta aproximación, en las que corresponde conciliar nuestros objetivos con los de los empresarios, lógicamente y muchas veces reticentes a los nuestros, pero ambos a partir de unos acuerdos o de compromisos unilaterales coincidentes en los objetivos: la sostenibilidad, el trabajo decente,... Y, en sectores difíciles, con situaciones y escenarios de trabajo muy complejos, no sólo en el denominado sur global sino incluso en nuestro país, como hemos ido detallando en este informe. Por todo ello, a pesar de las dificultades, de su complejidad, de las dificultades incluso para implicar abiertamente a nuestras propias estructuras sindicales para las que este tipo de AMI exigen un nuevo esfuerzo, refuerzan nuestro trabajo para garantizar el trabajo decente y nos ayudan a localizar y visitar, no sólo empresas con sindicatos y RLT, sino también en empresas denominadas "blancas" o sin RLT.

Un sector ciertamente complejo, con evidentes problemas laborales y que en el pasado, no hace tanto tiempo, se consideró globalmente precarizado, con muchos falsos autónomos. Hay que destacar, y valorarlo, el avance iniciado con las campañas sindicales para regularizar a las personas que en su mayoría se encontraban en esta situación. Eran trabajadores por cuenta ajena y ahora hemos detectado otras formas de precariedad, como la vivida en el matadero visitado en el que conviven dos empresas realizando la misma actividad, con salarios distintos. Queda mucho por hacer, mucho trabajo sindical, y desde la activa exigencia sindical está pendiente la concienciación de las empresas y de las EMN que compran a éstas. Algo estamos avanzando, mucho más podemos avanzar, desde la aplicación de los Acuerdos sindicales concluidos en estos años desde la propuesta e iniciativa de nuestra Federación sindical de CCOO Industria.

Son problemas que deben resolverse desde la acción sindical, con la ayuda del respectivo CC y los pactos que se articulen a través de la negociación colectiva, en cada ámbito y centro de trabajo. Desde la capacidad de intervención sindical, incidiendo en la práctica de las empresas que compran la carne, la distribuyen y venden en la que deben ejercer su responsabilidad para el respeto de los derechos básicos del trabajo, lo que sin duda supone la mejora de las relaciones laborales del sector.

Desde los sindicatos, desde CCOO Industria en particular, fomentamos la firma y aplicación de estos AMG/AMI que nos permiten integrar y sumar a la empresa matriz final, la que comercializa el producto desde su CGS y el resto de procesos de

producción, todo ello para garantizar la implementación de la debida diligencia de las empresas y garantizar el trabajo decente en su CGS.

Por parte de El Corte Inglés en particular todo ello supone seguir muy atenta a la correcta aplicación de la legislación en toda su CGS, con seguimiento continuo de estos centros de producción, principalmente en sectores tan complejos como el de cárnicas ahora considerado, para sumar el resto de los veintisiete que conforman el ámbito de aplicación de este AMI que con ellos hemos suscrito.

En esta ocasión, en nuestro país, a través de estas aproximaciones sindicales que nacen del acuerdo firmado y que nos permiten realizar actividades conjuntas en muchos sectores industriales junto con los sindicatos de cada territorio y más allá de la genérica proclama de respeto de los derechos fundamentales del trabajo, con la posibilidad de proponer un trabajo sindical más específico, con nuestras diferentes estructuras sindicales y en los sectores en los que están situadas las CGS de las empresas, nos posibilita:

- Un acercamiento real a los problemas específicos de cada uno de los sectores para desarrollar mejor nuestra acción sindical, con planes de trabajos específicos, a través de las políticas de Responsabilidad Social y medioambientales de El Corte Inglés ligadas al Acuerdo con el sindicalismo.
- Garantizar el trabajo decente en toda la extensión de su CGS, respetando la aplicación de las normas internacionales y por supuesto los respectivos CC, en cada sector y de cada ámbito, que deben suponer y exigir iniciativas coordinadas de trabajo entre todas las partes implicadas.

Conviene además sumar puntos de apoyo para abordar problemas sindicales concretos, ya conocidos por nuestros compañeros y compañeras de los territorios. Participando activamente en la mejora de las relaciones laborales, después de este intercambio que se tiene que entender como positivo, como resultado de nuestra visita y con planteamientos estratégicos, de presente y de cara al futuro, para poder establecer relaciones maduras entre todas las partes firmantes del AMI.

Con la voluntad, y la obligación, de seguir trabajando con ECI desde el sindicato también en otros sectores industriales, a corto y medio plazo, no sólo en nuestro país, lo que supone una interesante experiencia pionera al incluir sectores industriales diferentes a los habituales con los que llevamos trabajando del sector textil, acercándonos incluso a las materias primas.

Será sin duda un importante punto de partida para garantizar la dignidad del trabajo en el sector.

Marzo 2024

Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria