

Informe Cooperativas de industrias cárnicas

CONTINUACIÓ N AL INFORME PRESENTADO EL 27 DE JULIO DE 2016

MIGUEL PRADOS

Informe Cooperativas de industrias cárnicas

Introducció.- EL presente informe debe de ser considerado como una continuación del 1 . Mediante el mismo, el cual como hemos comentado es complementario del anterior, pretendemos mostrar con cifras la realidad actual sobre la utilización de las Cooperativas de trabajo asociado con el fin de eludir las limitaciones legales propias de la contratación directa por parte de las empresas usuarias con la intención de eludir los salarios y demás condiciones de trabajo del convenio aplicable en la empresa y con ello desregular y degradar las relaciones y condiciones laborales de los trabajadores asociados es el trasfondo real de la proliferación de las citadas Cooperativas de trabajo asociado generando con esta actuación un claro dumping social.

1.- Evolució de la afiliaci  en el RGSS y en el RETA en el periodo 2008 a 2015 por territorios

Afiliaci� al Règim General de la Seguretat Social i la Règim Especial de la Mineria i del Carbó											
AÑO	CCAE-2009	Activitat Econ�mica	�mbit Metropolit�	Comarques Gironines	Camp de Tarragona	Terras de l'Ebre	àmbit de Ponent	Comarques Centrals	àmbit de l'Alt Pirineu i Aran	Penedès	Catalunya
2008	10	Indústries de productes alimentaris	104.344	51.402	18.871	6.198	29.289	35.607	1.804	-	247.515
2009	10	Indústries de productes alimentaris	98.160	50.457	18.719	5.869	29.119	34.244	1.756	-	238.324
2010	10	Indústries de productes alimentaris	95.351	50.783	18.774	6.013	29.104	33.495	1.785	-	235.305
2011	10	Indústries de productes alimentaris	92.693	51.589	18.162	6.295	28.661	33.892	1.746	-	233.038
2012	10	Indústries de productes alimentaris	85.096	50.977	15.818	6.007	28.750	32.531	1.744	8.495	229.418
2013	10	Indústries de productes alimentaris	82.573	50.211	15.464	5.964	28.702	32.447	1.744	8.332	225.437
2014	10	Indústries de productes alimentaris	83.165	51.204	15.504	6.145	29.300	32.717	1.670	8.483	228.188
2015	10	Indústries de productes alimentaris	85.081	52.054	15.360	6.310	29.854	33.441	5.129	8.715	235.944
		Total (Indústria prod. Alimentaris)	726.463	408.677	136.672	48.801	232.779	268.374	17.378	34.025	1.873.169

Treballadors afiliats al RETA (A partir de gener de 2008 el règim especial agrari per compte propi s'integra en el règim especial de treballadors autònoms).											
AÑO	CCAE-2009	Activitat Econ�mica	�mbit Metropolità	Comarques Gironines	Camp de Tarragona	Terras de l'Ebre	àmbit de Ponent	Comarques Centrals	àmbit de l'Alt Pirineu i Aran	Penedès	Catalunya
2008	10	Indústries de productes alimentaris	9.595	5.773	1.576	796	2.000	6.302	463	-	26.505
2009	10	Indústries de productes alimentaris	9.419	5.909	1.516	784	1.922	6.646	462	-	26.658
2010	10	Indústries de productes alimentaris	9.496	6.137	1.465	780	1.871	7.182	473	-	27.404
2011	10	Indústries de productes alimentaris	9.470	6.671	1.414	732	1.925	7.559	474	-	28.245
2012	10	Indústries de productes alimentaris	8.731	7.643	1.169	740	1.951	8.268	452	1.440	30.394
2013	10	Indústries de productes alimentaris	8.540	8.105	1.144	738	1.957	9.039	391	1.387	31.301
2014	10	Indústries de productes alimentaris	8.402	9.443	1.128	733	2.089	10.250	384	1.317	33.746
2015	10	Indústries de productes alimentaris	8.488	11.115	1.076	702	2.402	12.642	375	1.257	38.037
		Total (Indústria prod. Alimentaris)	72.121	60.796	10.488	6.005	16.117	67.888	3.474	5.401	242.290

Evolució anual Treballadors afiliats al Règim General de la Seguretat Social i la Règim Especial de la Mineria i del Carbó											
AÑO	CCAE-2009	Activitat Econ�mica	�mbit Metropolità	Comarques Gironines	Camp de Tarragona	Terras de l'Ebre	àmbit de Ponent	Comarques Centrals	àmbit de l'Alt Pirineu i Aran	Penedès	Catalunya
2008	10	Indústries de productes alimentaris	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	-	100,00%
2009	10	Indústries de productes alimentaris	-5,93%	-1,84%	-0,81%	-5,31%	-0,58%	-3,83%	-2,66%	-	-3,71%
2010	10	Indústries de productes alimentaris	-2,86%	0,65%	0,29%	2,45%	-0,05%	-2,19%	1,65%	-	-1,27%
2011	10	Indústries de productes alimentaris	-2,79%	1,59%	-3,26%	4,69%	-1,52%	1,19%	-2,18%	-	-0,96%
2012	10	Indústries de productes alimentaris	-8,20%	-1,19%	-12,91%	-4,58%	0,31%	-4,02%	-0,11%	100,00%	-1,55%
2013	10	Indústries de productes alimentaris	-2,96%	-1,50%	-2,24%	-0,72%	-0,17%	-0,26%	0,00%	-1,92%	-1,74%
2014	10	Indústries de productes alimentaris	0,72%	1,98%	0,26%	3,03%	2,08%	0,83%	-4,24%	1,81%	1,22%
2015	10	Indústries de productes alimentaris	2,30%	1,68%	-0,93%	2,69%	1,89%	2,21%	207,13%	2,73%	3,40%
		Total Periodo 2008_15 (Indústria prod. Alimentaris)	-18,46%	1,27%	-18,61%	1,81%	1,93%	-6,08%	184,31%	2,59%	-4,67%

Evolució anual Treballadors afiliats al Treballadors afiliats al RETA (A partir de gener de 2008 el règim especial agrari per compte propi s'integra en el règim especial de treballadors autònoms).											
AÑO	CCAE-2009	Activitat Econ�mica	�mbit Metropolità	Comarques Gironines	Camp de Tarragona	Terras de l'Ebre	àmbit de Ponent	Comarques Centrals	àmbit de l'Alt Pirineu i Aran	Penedès	Catalunya
2008	10	Indústries de productes alimentaris	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	-	100,00%
2009	10	Indústries de productes alimentaris	-1,83%	2,38%	-3,81%	-1,51%	-3,90%	5,46%	-0,22%	-	0,58%
2010	10	Indústries de productes alimentaris	0,82%	3,86%	-3,36%	-0,51%	-2,65%	8,07%	2,38%	-	2,80%
2011	10	Indústries de productes alimentaris	-0,27%	8,70%	-3,48%	-6,15%	2,89%	5,25%	0,21%	-	3,07%
2012	10	Indústries de productes alimentaris	-7,80%	14,57%	-17,33%	1,09%	1,35%	9,38%	-4,64%	100,00%	7,61%
2013	10	Ind�stries de productes alimentaris	-2,19%	6,04%	-2,14%	-0,27%	0,31%	9,33%	-13,50%	-3,68%	2,98%
2014	10	Ind�stries de productes alimentaris	-1,62%	16,51%	-1,40%	-0,68%	6,75%	13,40%	-1,79%	-5,05%	7,81%
2015	10	Ind�stries de productes alimentaris	0,79%	17,71%	-4,61%	-4,23%	14,98%	23,34%	-2,34%	-4,56%	12,72%
		Total Periodo 2008_15 (Indústria prod. Alimentaris)	-11,75%	92,53%	-31,73%	-11,81%	20,10%	100,60%	-19,01%	-12,71%	43,51%

Tal y como se puede observar en el cuadro anterior la evolución en el sector Industrias de productos alimentarios, en el periodo 2008 a 2015, en lo referente a las afiliaciones al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) y del Régimen Especial para Trabajadores Autónomos (RETA) han sufrido un claro desequilibrio. Y si vamos al detalle de las tres zonas de Catalunya que concentran una mayor presencia de la industria cárnica, podemos observar que mientras en el RGSS la evolución ha sido mínima, menos del 2% de incremento o como en el caso de las Comarques Centrals incluso con una disminución superior al 6%. En el RETA se han disparado las altas con un incremento del 20,10% en el Àmbit de Ponent, un 92,53% en las Comarques Gironines y de más del 100% en las Comarques Centrals.

Evolució anual Treballadors afiliats al Règim General de la Seguretat Social i la Règim Especial de la Mineria i del Carbó					
AÑO	CCAE-2009	Activitat Econòmica	Comarques Gironines	Àmbit de Ponent	Comarques Centrals
		Total Periodo 2008_15 (Indústria prod. Alimentaris)	1,27%	1,93%	-6,08%

Evolució anual Treballadors afiliats al RETA (A partir de gener de 2008 el règim especial agrari per compte propi s'integra en el règim especial de treballadors autònoms).					
AÑO	CCAE-2009	Activitat Econòmica	Comarques Gironines	Àmbit de Ponent	Comarques Centrals
		Total Periodo 2008_15 (Indústria prod. Alimentaris)	92,53%	20,10%	100,60%

En definitiva puede afirmarse, sin lugar a dudas, que se ha producido una migración de trabajadores afiliados al RGSS hacia el RETA fruto de la práctica, por parte de las empresas principalmente del sector cárnico, de provocar un cambio en la relación laboral mediante la obligación de resolver el contrato directo por la empresa y ser el mismo trabajador contratado a través de la Cooperativa como trabajador asociado, es decir como autónomo.

2.- Impacto de las Cooperativas en las empresas de la Industria Cárnica y de mataderos de Aves y Conejos

Así mismo mediante la realización de un estudio de campo que ha consistido en la realización de encuestas en diferentes empresas de los sectores señalados se ha podido observar que la implementación de las Cooperativas dentro de las empresas del sector no es una situación aislada realizada por alguna empresa en concreto, sino un cambio claro en la política de contratación realizada por la mayoría de las empresas. Las empresas están utilizando esta figura de Cooperativa de trabajo asociado para trasladar una relación laboral a una relación societaria con los perjuicios propios generados.

Mediante el próximo cuadro exponemos valorar el impacto existente en las plantillas de las empresas de los sectores con referencia a las de Cooperativas.

Nº trab. plantilla	Nº trab. cooperativa	Nº trabajadores ETT	Nº trab. emp. multiS.	TOTAL TRAB	% PLANTILLA	% COOPERATIVA	% ETT	% MULT
0	0	0	7	7	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
83	92	0	0	175	47,43%	52,57%	0,00%	0,00%
56	300	0	0	356	15,73%	84,27%	0,00%	0,00%
83	92	0	0	175	47,43%	52,57%	0,00%	0,00%
83	92	0	0	175	47,43%	52,57%	0,00%	0,00%
83	92	0	0	175	47,43%	52,57%	0,00%	0,00%
56	300	0	0	356	15,73%	84,27%	0,00%	0,00%
83	92	0	0	175	47,43%	52,57%	0,00%	0,00%
9	100	0	0	109	8,26%	91,74%	0,00%	0,00%
62	132	32	N/S	226	27,43%	58,41%	14,16%	N/S

Como se puede observar del cuadro resumen expuesto en las empresas donde existen trabajadores de Cooperativas estos superan, ampliamente, al nº de trabajadores propios de las empresas no situándose ninguna por debajo del 52% del total de trabajadores que prestan servicio en las empresas (suma de trabajadores de plantilla + Cooperativistas).

Realizando una extrapolación de los datos obtenidos a lo que ser´a una empresa promedio nos encontrar´amos con la siguiente situaci3n:

Nº trab. plantilla	Nº trab. cooperativa	Nº trabajadores ETT	Nº trab. emp. multiS.	TOTAL TRAB	% PLANTILLA	% COOPERATIVA	% ETT	% MULT
59,8	129,2	3,2	0,78	192,9	30,43%	58,15%	1,42%	11,11%

Es decir en una empresa con una plantilla propia de 60 trabajadores nos encontrar´amos con que la misma tendr´a contratados a 129 de Cooperativas, 3 de ETT y 1 de empresa multiservicio.

Es decir el estudio de campo certifica plenamente los datos que se reflejan en Evolución de la afiliación en el RGSS y en el RETA en el periodo 2008 a 2015 por territorios

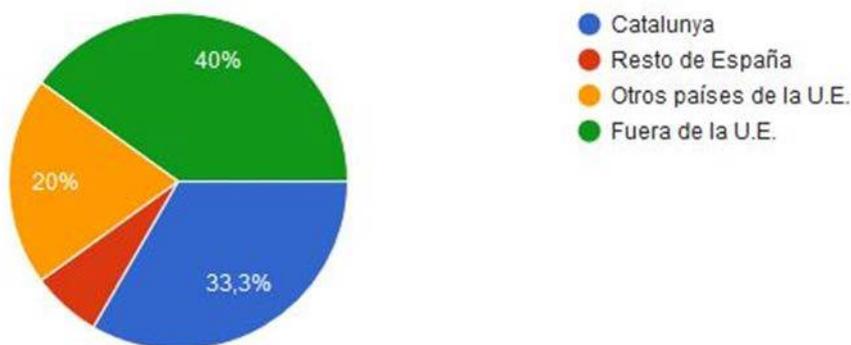
Esto prueba que en el estado actual de las industrias del sector cárnico, la externalización de gran parte de la actividad ha dejado de ser una opción voluntarista del empresario, pasando a ser una actuación habitual **ya que de esta forma consigue una mayor desregularización de las relaciones laborales en el seno de la empresa empeorando las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios a través de las empresas que realizan las actividades externalizadas.** Actividades muchas veces incardinadas dentro de la actividad principal de la empresa tal y como sucede con las Cooperativas de trabajo asociado.

Este tipo de actuación es posible debido a que este tipo de actividad tiene una regulación legal que es deficiente, no estando definidos de una manera precisa los límites entre la forma más frecuente de descentralización, la contrata, y la pseudocontrata con cesión ilegal de trabajadores la cual creemos se produce en más de un caso de los analizados.

A mayor abundamiento cabe añadir que, mayoritariamente, los trabajadores cooperativistas son inmigrados siendo este un grupo social muy vulnerable. Los motivos que llevan a que este sea el colectivo mayoritario es que difícilmente realizan actuaciones en defensas de sus derechos debido a la difícil situación que habitualmente hay en este grupo.

Este es el cuadro de contratación por pa's de origen, donde se refleja que el 40% de los trabajadores contratados en Cooperativas son de fuera de la UE alcanzándose la cifra del 60% si se sumasen otros pa'ses de la UE siendo estos últimos principalmente del este de Europa .

Lugar de Nacimiento



En definitiva puede afirmarse, de acuerdo a la evolución de la afiliación en el RGSS y el RETA y de los datos extraídos en las consultas realizadas, que nos encontramos ante un problema estructural del sector cárnico y mataderos de aves y conejos y no ante la utilización esporádica o coyuntural por alguna empresa de la figura de la Cooperativa de Trabajo Asociado. Est

política sectorial de externalización de gran parte de la actividad ha pasado a ser una actuación habitual

ya que de esta forma consigue una mayor desregularización de las relaciones laborales en el seno de la empresa empeorando las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios a través de las empresas que realizan las actividades externalizadas, actividades muchas veces incardinadas dentro de la actividad principal de la empresa. Es decir la mayoría de las empresas de estos sectores pretenden el incremento de sus beneficios en base a empeorar las condiciones laborales de sus trabajadores, obviando así su Responsabilidad para y con la Sociedad la cual no es meramente la función de dar un empleo digno y de calidad, que en este caso no se da, sino que en la toma de decisiones deben de valorar el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados.

3.- Comparativa de las Condiciones laborales entre el Convenio Estatal de la Industria Cárnicas y el Convenio Estatal de mataderos de Aves y Conejos con trabajadores que prestan sus servicios en estas empresas a través de Cooperativas de trabajo Asociado.

En este caso vamos a analizar las condiciones laborales de los trabajadores de Cooperativas de trabajo Asociado con los trabajadores afectos por los Convenios Estatal de la Industria Cárnicas y Estatal de mataderos de Aves y Conejos. La comparativa la vamos a realizar en 4 ámbitos, salarios, jornada y formación en el puesto y a nivel de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.1.-Industria Cárnicas

3.1.1- Salarios

A continuación exponemos los salarios regulado por el Convenio Estatal de la Industria Cárnicas en la categoría de peón, la cual es la más habitual que vienen realizando los trabajadores de Cooperativas encuestados.

Tabla de salarios definitivos para 2016									
1,50% S/ Definitivas 2015									
(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.016)									
Categoría	Salario anual	Salario mensual	Base diario	Valor hora Dto (2)	Retrib. Vacs. salario/d'a (1)	Valor hora extraordinaria	Plus penosidad (Art. 57) (euros/hora)		Plus nocturnidad (euros/hora)
							a/b	c	
Peones	14.735,77 €		34,59 €	8,33 €	34,59 €	12,48 €	0,50 €	0,15 €	1,30 €
(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá de añadirse la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones. (2) En su caso, al valor hora descuento habrá de sumarse el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:									
			Antigüedad mensual x 14						
			1770						

SALARIO COOPERATIVAS									
Categor'a	Salario anual	Salario mensual	Base diario	Valor hora Dto (2)	Retrib. Vacs. salario/d'a (1)	Valor hora extraordinaria	Plus penosidad (Art. 57) (euros/hora)		Plus nocturnidad (euros/hora)
							a/b	c	
Peones	12.000,00	1.000,00							

Realizando una extrapolaci3n de los datos obtenidos el salario promedio mensual y anual para la categor'a de pe3n quedar'a establecido en 10003 brutos mensuales por todos los conceptos (12.0003 anuales). Como queda claro existe una diferencia, ya en el salario base de 2.735,773 anuales lo que se traduce en un salario un 19% menor solo en el salario base.

Adem3s los trabajadores de Cooperativos tienen otra p3rdida retributiva al no abon3rseles el plus de penosidad y/o ruido, el cual no valoramos, regulado en el art'culo 57 Convenio Estatal de la Industria C3rnicas, el cual realizando las tareas en cualquiera de los puestos descritos supondr'a, por cada d'a laboral de 8 horas, un abono a-adido de 43 (0,5x8) que multiplicado por 221,5 (1770/8) supone una p3rdida anual de 8863.

A la anterior perdida se deber'a-adir el plus de nocturnidad regulado en el art'culo 58 del citado Convenio, el cual realizando un 25% de la jornada en jornada nocturna supone una p3rdida anual de 575,903 (1,3x8= 10,43x221,5=2.303,6x25%).

En consecuencia si sumamos todas las perdidas existentes tanto a nivel de salario base como de no abono de los pluses de penosidad, sin valorar el de ruido, m3s el de nocturnidad supone un salario inferior en 4.197,673 en cifras absolutas y en consecuencia un salario el 34,98% menor por la realizaci3n de las mismas tareas.

Es m3s a la pregunta de ¿Respecto a su remuneraci3n, en cu3l de las siguientes situaciones se encuentra? De las 3 posibilidades existentes (acuerdo personal, aplicaci3n del convenio, mejoras sobre convenio, decisi3n sus superiores o la direcci3n de su empresa) la mayor'a ha expuesto que por 3decisi3n sus superiores o la direcci3n de su empresa3

As' mismo existe otra p3rdida important'sima de derechos como es el periodo vacacional tanto en su disfrute como en su compensaci3n econ3mica y el de compensaci3n de IT por accidente de trabajo o intervenci3n quir3rgica.

3.1.2.- Jornada

La jornada anual de trabajo efectivo, establecida en el ANEXO 2 del convenio Estatal de la Industria C3rnicas tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, ser3 de 1770 horas. Adem3s los coeficientes de descanso establecidos como consecuencia de los sistemas de producci3n medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organizaci3n del trabajo se encuentren

integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

La jornada semanal que vienen desempeñando los trabajadores de Cooperativas bien estando establecida entre las 40 y las 55 horas. Realizando una extrapolación de los datos obtenidos la jornada semanal promedio es de 48 horas, este dato nos llevaría a una jornada anual de 2184 horas anuales.

Es decir la diferencia es de 414 horas más de trabajo al año lo que supone un 23,38% más de jornada anual. Todo ello sin contabilizar los coeficientes por descanso que en este caso no son aplicados.

En lo referente a las Horas extras, estas son de carácter estructural realizándose en una horquilla que va desde las 5 hasta las 20 horas semanales.

3.2.-Mataderos de Aves y Conejos

3.2.1- Salarios

A continuación exponemos los salarios regulado por el Convenio Estatal de Mataderos de Aves y Conejos en la categoría de Ayudante, la cual es la más habitual que vienen realizando los trabajadores de Cooperativas encuestados.

Días año a efecto del cobro: 425		Jornada anual : 1780 horas					
Días año normal: 365		Días de Trabajo efectivo: 225					
Meses año: 14							
Tablas Salariales definitivas 2015 (0,8%)							
		Categorías Profesionales	Salario d'a/mes	Base año (1)	PC mes	PC Año (2)	Total año (3)
		Ayudante Muelle de Aves Vivas	29,60 €	12.580,00 €	107,96 €	1.511,44 €	14.091,44 €

SALARIO COOPERATIVAS					
Categorías Profesionales	Salario d'a/mes	Base año (1)	PC mes	PC Año (2)	Total año (3)
Ayudante	12.000,00 €	1.000,00 €			

Realizando una extrapolación de los datos obtenidos el salario promedio mensual y anual para la categoría de peón quedaría establecido en 1000€ brutos mensuales por todos los conceptos (12.000€ anuales). Como queda claro existe una diferencia, ya en el salario base más Plus Convenio de 2.091,44€ anuales lo que se traduce en un salario un 17,42% menor solo en el salario base más plus convenio.

Así mismo el trabajador tendrá derecho a recibir el abono del complemento de antigüedad regulado en el artículo 27 del Convenio de referencia. En este caso el citado complemento de antigüedad quedará congelado a todos los efectos, por un periodo comprendido entre el 1 de

julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016 y para los trabajadores el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016 no tendrá la consideración de periodo de permanencia en la empresa a los efectos del cómputo del complemento de antigüedad.

Ahora bien y consecuentemente con lo anterior, y salvo pacto expreso en contrario, a partir del 1 de enero de 2017 los valores de los diferentes tramos de antigüedad, sin computar el periodo de congelación, se actualizarán conforme al salario base vigente a esa fecha y la evolución del complemento recuperar la normalidad anterior al presente acuerdo (computándose los periodos de tiempo de permanencia en la empresa anteriores al 1 de julio de 2013).

Esto quiere decir que al salario bruto anual (Salario Base y Plus Convenio) se le debe de añadir un complemento por antigüedad por día de acuerdo a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD								
Categorías Profesionales	0%-05	5%-05	10%-05	20%-05	25%-05	30%-05	40%-05	50%-05
Ayudante Muelle de Aves Vivas	0,00 ¢	1,48 ¢	2,96 ¢	5,92 ¢	7,40 ¢	8,88 ¢	11,84 ¢	14,80 ¢

No se contabiliza el impacto del complemento por antigüedad al estar actualmente congelado. Pero indudablemente este complemento tendrá un impacto muy importante aumentando significativamente la diferencia salarial existente.

Además los trabajadores de Cooperativos tienen otra pérdida retributiva al no abonarseles el plus de penosidad, el cual no valoramos, regulado en el artículo 28 Convenio Estatal de Mataderos de Aves y Conejos, el cual realizando las tareas en cualquiera de los puestos descritos supondría, por cada día laboral de 8 horas, un abono añadido de 12,66 (1,58x8) que multiplicado por 225 supone una pérdida anual de 2.848,5 ¢.

A la anterior perdida se deberá añadir el plus de nocturnidad regulado en el artículo 28 del citado Convenio, el cual realizando un 25% de la jornada en jornada nocturna supone una pérdida anual de 679,5 ¢ (1,51x8= 12,08 ¢x225=2.718x25%).

En consecuencia si sumamos todas las perdidas existentes tanto a nivel de salario bruto anual como de no abono de los pluses de penosidad, sin valorar el complemento de antigüedad, más el de nocturnidad supone un salario inferior en 5.619,44 ¢ en cifras absolutas y en consecuencia un salario el 46,82% menor por la realización de las mismas tareas.

3.2.2.- Jornada

La jornada anual de trabajo efectivo, establecida en el Convenio Estatal de Mataderos de Aves y Conejos tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1780 horas.

La jornada semanal que vienen desempeñando los trabajadores de Cooperativas bien estando establecida entre las 40 y las 90 horas y un promedio de 50 horas extras semanales. Realizando una extrapolación de los datos obtenidos la jornada semanal promedio es de 48 horas, este dato nos llevaría a una jornada anual de 2184 horas anuales.

Es decir la diferencia es de 404 horas más de trabajo al año lo que supone un 22,69% más de jornada anual.

En lo referente a las Horas extras, estas son de carácter estructural realizándose en una horquilla que va desde las 5 hasta las 50 horas semanales. Como se puede observar en el sector de Mataderos de Aves y Conejos la realización de horas extras es todavía más alta que en el sector cárnico.

Como conclusión a la valoración de los datos sobre salarios comparativos se puede aseverar que las empresas de estos sectores pretenden el incremento de sus beneficios en base a empeorar las condiciones laborales de sus trabajadores. Están trasladando a las cooperativistas parte de la mejora de los beneficios de sus empresas ya que los salarios a percibir son un 35% menor en cárnicas y un 46% en Mataderos de Aves y Conejos y con una jornada un 23% superior, obviando así su Responsabilidad para y con la Sociedad la cual no es meramente la función de dar un empleo digno y de calidad

En consecuencia actualmente nos encontramos con un claro indicio de la existencia de actuación en fraude de ley ya que los socios trabajadores disfruten de peores condiciones que las que corresponde a los de la empresa servida.

4.- Organización en la empresa

De la valoración realizada de la organización del trabajo en el seno de la empresa con la prestación del servicio de las cooperativas se pueden extraer las siguientes situaciones:

- ✓ En el momento de la contratación la selección se realiza por Recursos Humanos de la empresa usuaria conjuntamente con Recursos Humanos de la Cooperativa.
- ✓ En referencia a la autonomía en el trabajo la mayoría de los trabajadores se limitan a realizar estrictamente las órdenes que le dan (sin posibilidad de decisión) o deciden a través de directivas u órdenes generales.
- ✓ Las órdenes de las tareas a realizar en el puesto de trabajo son encomendadas, con carácter general, por el encargado o mando de la empresa donde presta servicio.
- ✓ Los trabajadores de Cooperativa trabajan en la cadena de trabajo conjuntamente con los trabajadores de la empresa.
- ✓ La mayoría de trabajadores consultados están dentro de Régimen General del Trabajador Autónomo con una relación de Socio-Trabajador en la Cooperativa. Con un desconocimiento y/o falta de información de los estatutos y/o del reglamento del régimen interno.

Es decir la realidad que finalmente se está imponiendo es la de que se está realizando una utilización fraudulenta de las Cooperativas ya que éstas se componen de trabajadores asociados donde no existe funcionamiento democrático, ni una relación, más allá de la puramente formal.

En definitiva nos encontramos ante una situación que bordea o se incardina dentro de la figura de la CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES ya que entendemos que lo que la Cooperativa realiza es un suministro de mano de obra sin poner a contribución los elementos personales o materiales que conformen una estructura empresarial. Es más no puede compaginarse la condición de empresario quien tiene fuerte o totalmente limitada la capacidad de dirección y selección de personal.

5.- Aspectos conjuntos a ambos sectores en Formación y aplicación de la LPRL

De la información extraída de las encuestas realizadas se puede aseverar que en lo referente a la formación propia del puesto de trabajo esta es inexistente o totalmente nula. Los trabajadores encuestados exponen que esa deficiencia de información afecta al desarrollo del puesto de trabajo y que mediante la aplicación de la misma ese puesto mejoraría bastante o mucho con respecto a la situación actual.

Así mismo en lo referente a si en los últimos tres años ha recibido algún tipo de formación (charlas, seminarios...) sobre riesgos laborales de su actividad el promedio de horas recibidas por los trabajadores de Cooperativas es de 2 horas de formación sobre los riesgos propios del puesto.

Como puede observarse tanto la formación propia del puesto como la relativa a la LPRL es totalmente deficitaria e insuficiente.

Ahora bien, a falta de determinar que entiende el trabajador por aplicación de la LPRL, los trabajadores exponen que las empresas aplican la normativa de Salud Laboral con carácter general, aunque en algunos casos se expone que la aplicación es inexistente con el riesgo propio a sufrir Accidentes de Trabajo, de forma suficiente. Realizamos esta salvedad debido a que los propios trabajadores exponen que la formación relativa a la LPRL es totalmente deficitaria e insuficiente.

En consecuencia nos encontramos con una situación de falta y/o insuficiencia de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual regula disposiciones de mínimo Derecho necesario, en un sector donde existe un alto riesgo e índice de accidentabilidad con la repercusión que esta falta de aplicación deriva hacia la salud y seguridad de los trabajadores.

6.- Información a la RLT

Las empresas vienen incumpliendo con las obligaciones establecidas en el artículo 42.4 y 68 del Estatuto de los Trabajadores así como el REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se

desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Es decir, la figura del socio trabajador se asemeja a la del trabajador asalariado por cuenta ajena. Esto se debe a que su actividad no difiere de la que puedan ejercer otros trabajadores.

Por tal motivo la cooperativa, adquiere la condición de empresario que ha de velar no solo por sus trabajadores asalariados, también por sus socios trabajadores. En consecuencia existe la

obligación de la empresa usuaria cuando concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, **deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:**

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Así mismo, cuando las empresas principales, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

En consecuencia nos encontramos con un incumplimiento reiterado de la normativa referente a información, entendiéndolo como tal la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, hacia la RLT que incumple la normativa existente vulnerando las competencias de la citada RLT al impedir que realice su labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, la de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa y comprobar que se respete y aplique el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONCLUSIONES

1. Nos encontramos ante un problema estructural del sector cárnico y mataderos de aves y conejos y no ante la utilización esporádica o coyuntural por alguna empresa de la figura de la Cooperativa de Trabajo Asociado. Esta política sectorial de externalización de gran parte de la actividad ha pasado a ser una actuación habitual ya que de esta forma consigue una mayor desregularización de las relaciones laborales en el seno de la empresa empeorando las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios a través de las empresas que realizan las actividades externalizadas, actividades muchas veces incardinadas dentro de la actividad principal de la empresa.
2. Los trabajadores de Cooperativas perciben salarios un 35% menor en cárnicas y un 46% en Mataderos de Aves y Conejos y con una jornada un 23% superior, obviando así su Responsabilidad para y con la Sociedad la cual no es meramente la función de dar un empleo digno y de calidad

En consecuencia actualmente nos encontramos con un claro indicio de la existencia de actuación en fraude de ley ya que los socios trabajadores disfruten de peores condiciones que las que corresponde a los de la empresa servida.

3. En definitiva, eludir los salarios y demás condiciones de trabajo del convenio aplicable en la empresa y con ello desregular y degradar las relaciones y condiciones laborales - no hay regulación de horario y se trabaja prácticamente a destajo - de los trabajadores asociados y/o contratados es el trasfondo real de la proliferación de las citadas Cooperativas de trabajo asociado generando con esta actuación un claro DUMPING SOCIAL.

Ha esta práctica habitual de vulneración de Derechos Laborales, se debe añadir que, mayoritariamente, los trabajadores cooperativistas son inmigrados siendo este un grupo social muy vulnerable y que difícilmente realizan actuaciones en defensas de sus derechos debido a la difícil situación que habitualmente hay en este grupo.

La suma de ambas actuaciones entendemos que está cercana a la vulneración del artículo 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su literal dice: "Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.Ó

4. la realidad que finalmente se está imponiendo es la de que se está realizando una utilización fraudulenta de las Cooperativas ya que estas se componen de trabajadores asociados donde no existe funcionamiento democrático, ni una relación, más allá de la puramente formal.

En definitiva nos encontramos ante una situación que bordea o se incardina dentro de la figura de la CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES ya que entendemos que lo que la

Cooperativa realiza es un suministro de mano de obra sin poner a contribuci3 los elementos personales o materiales que conformen una estructura empresarial. Es m3s no puede compaginarse la condici3 de empresario quien tiene fuerte o totalmente limitada la capacidad de direcci3 y selecci3 de personal.

- 5. Existe una falta y/o insuficiencia de aplicaci3n de la Ley de Prevenci3 de Riesgos Laborales, la cual regula disposiciones de m3nimo Derecho necesario, en un sector donde existe una alto riesgo e 3ndice de accidentabilidad con la repercusi3 que esta falta de aplicaci3 deriva hacia la salud y seguridad ad de los trabajadores.**
- 6. Incumplimiento reiterado de la normativa referente a informaci3, entendiendo como tal la transmisi3 de datos por el empresario al comit3 de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuesti3 determinada y pueda proceder a su examen, hacia la RLT que incumple la normativa existente vulnerando las competencias de la citada RLT al impedir que realice su labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo , la de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa y comprobar que se respete y aplique el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- 7. Entendemos que el uso fraudulento de las denominadas 3Cooperativas de Trabajo Asociado3 dentro de los sectores C3rnico y de Mataderos de Aves y Conejos no solamente est3 generando una situaci3 de DUMPLING SOCIAL, en el plano estrictamente de las condiciones laborales de los trabajadores cooperativistas, sino de COMPETENCIA DESLEAL hacia las empresas que no hacen un uso fraudulento de la subcontrataci3.**

Barcelona a 27 de julio de 2016



Miguel Prados Gonz3lez
Secretar' d'Acci3 Sindical
FITAG-UGT de Catalunya