



EFFAT



MEAT THE STANDARDS



**Mejora de las condiciones de vida y
de trabajo en el sector cárnico a
través de la acción sindical**



Financiado por
la Unión Europea



#Meat The Standards

El presente informe ha sido elaborado con contribuciones de:
Syndex, WMP Consult y Gira.



Resumen

En la UE trabajan más de 700.000 trabajadores en el sector cárnico; un sinnúmero de trabajadores que deben enfrentarse, día tras día, a unas arduas condiciones de trabajo. El sector requiere acciones sindicales a fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la gran mayoría de sus trabajadores.

El sector cárnico europeo, en comparación con otros sectores de la producción de alimentos, aún se caracteriza por ser uno de los más difíciles. La tónica general la conforman el empleo precario, salarios bajos y unas condiciones de trabajo sumamente difíciles.

La COVID-19 y la elevada tasa de infección en los mataderos lograron poner el foco de la opinión pública sobre las nefastas condiciones de trabajo en el sector cárnico europeo. De esta forma, y sobre la base de toda la lucha sindical reciente, se han ido incorporando cambios en el sector a través de la legislación de algunos países y de convenios colectivos en otros. Asimismo, fue el momento en que la EFFAT hizo hincapié en el sector cárnico como prioridad a fin de lograr una solución europea a los problemas a los que se enfrenta el sector en todo el continente. Esto fue posible por medio de intercambios entre trabajadores y organizaciones afiliadas, esfuerzos de presión hacia las instituciones europeas, así como investigación y exigencias políticas¹.

Hoy por hoy, en 2024, el panorama del sector cárnico europeo es muy dispar, con realidades muy divergentes. Hay países con una elevada cobertura de negociación colectiva del sector, otros en los que las negociaciones tienen lugar por empresa. Estados en los que el modelo para eludir el empleo directo y la responsabilidad de los empleadores se construye a través de la subcontratación, mientras que otros recurren al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y a intermediarios, y otros tantos se enfrentan de nuevo a desplazamientos, falsos autónomos u otras construcciones.

Las perspectivas económicas de la industria cárnica muestran un sector de la UE que sigue consolidándose en todos los niveles de la cadena de suministro; traslado a explotaciones ganaderas y plantas de sacrificio más grandes, inversiones en automatización y aumento de la actividad fronteriza. Los grandes operadores manejan centros de producción con carácter transnacional sin convertirse en verdaderos grupos paneuropeos. Todavía existen pequeñas y medianas empresas en el sector cárnico, pero en algunos países el porcentaje es superior al de otros.

Esta consolidación por medio de adquisiciones y cierres requiere acciones y soluciones sindicales coordinadas, y éstas deben tener lugar a escala nacional y europea.

#MeatTheStandards ha reunido a muchos trabajadores y sindicatos a lo largo de los dos últimos años en torno al intercambio, el fortalecimiento de la solidaridad y la búsqueda de reivindicaciones comunes para hacer frente a abusos similares. Desde la COVID-19, se han alcanzado muchas mejoras para los trabajadores del sector cárnico en toda Europa a nivel nacional. Este informe da constancia de los ejemplos de Alemania, Irlanda, España, Bélgica, Países Bajos y Polonia.

Juntos podemos garantizar que, a escala nacional y europea, las empresas cárnicas y los legisladores acaten las normas #MeatTheStandards.

¹ [EFFAT Report Covid-19 outbreaks in slaughterhouses and meat processing plants State of affairs and demands for action at EU level 7 September 2020](#)

[Informe](#): Informe: Hambre por la equidad: mejora de las normas en el sector cárnico





Introducción

El trabajo en el sector cárnico ha tenido siempre –y sigue teniendo– un entorno extenuante; a menudo implica ser explotado y tratado injustamente, en particular para la mano de obra migrante. El trabajo es intenso y exigente desde el punto de vista físico, y por lo general se rige por las siguientes características:

- empleos precarios;
- condiciones de trabajo muy difíciles;
- largas horas de trabajo, trabajo por turnos;
- salarios bajos y deducciones salariales ilegales;
- subcontratación abusiva, intermediarios no regulados, trabajo a través de empresas de trabajo temporal;
- problemas de salud y seguridad en las líneas de producción debido a la baja temperatura del entorno de trabajo y superficies resbaladizas, a herramientas de trabajo peligrosas, lesiones de tensión repetitivas;
- alta tasa de rotación de la mano de obra;
- dependencia de trabajadores migrantes y transfronterizos mal remunerados, a menudo sujetos a condiciones de trabajo abusivas y alojamiento indigno; y
- dumping social entre Estados miembros, que amenaza el empleo en países con normas sociales estrictas.

Una gran proporción de la mano de obra empleada en el sector cárnico europeo está conformada por trabajadores móviles, en particular trabajadores transfronterizos y migrantes procedentes tanto de la UE como de terceros países. Muchas de las personas empleadas en los países de Europa Occidental proceden de países de Europa Central y Oriental (PECO) en el marco de la libre circulación de trabajadores. Los trabajadores de los PECO suelen ser contratados por intermediarios laborales que les cobran una tasa de contratación más el coste del viaje para llegar a su país de destino. Muchos de estos trabajadores son contratados por empresas de trabajo temporal o mediante prácticas abusivas de subcontratación, lo que permite a los empleadores eludir su responsabilidad. En algunos países, los subcontratistas operan como falsas cooperativas con trabajadores que a veces son empleados como autónomos. El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios sigue siendo una práctica recurrente, aunque limitada en comparación con años anteriores. También es frecuente el



uso de sociedades fantasma para evitar o eludir la remuneración, las cotizaciones a la seguridad social y los impuestos aplicables. Los sindicatos denuncian con frecuencia las disparidades salariales entre los trabajadores móviles y sus homólogos empleados directamente por las empresas cárnicas. Las deducciones salariales por alojamiento, transporte y herramientas de trabajo también se imponen a menudo a los trabajadores migrantes y transfronterizos.

Debido a los bajos salarios y, a menudo, al hecho pasar en el extranjero un periodo de tiempo limitado, los trabajadores comparten viviendas en situación de hacinamiento, que a veces incluso están directamente vinculadas a su contrato de trabajo o son propiedad del empleador, ya sea subcontratista o empresa de trabajo temporal.

Estas condiciones justifican por qué los brotes de COVID-19 han sido especialmente elevados en mataderos y empresas de transformación de carne en algunos países. Sin embargo, estos altos índices de infección también han llevado la atención pública necesaria al sector cárnico europeo. La lucha sindical más reciente ha permitido introducir cambios en el sector a través de la legislación de algunos países y de convenios colectivos en otros.

Los datos han demostrado que, en los países en los que se respetaron los convenios colectivos y éstos abarcaban a todos los empleados del sector, hubo menos trabajadores que dieron positivo en la COVID-19 y, cuando se produjeron brotes, éstos fueron gestionados de manera más eficaz. Esto no es ninguna coincidencia: demuestra una vez más el enorme valor de unos sistemas de negociación colectiva que funcionen correctamente a la hora de garantizar unas condiciones de trabajo y empleo dignas, incluida la protección de la salud y la seguridad.

Dada la situación de los trabajadores del sector cárnico a lo largo de los años, éste sigue siendo un sector que necesita una reforma urgente y seria. Por este motivo, la EFFAT decidió centrarse en mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector cárnico en Europa, fortalecer la negociación colectiva en el sector e impulsar la afiliación sindical.

Es evidente la necesidad de una solución europea a los problemas de este sector, junto con medidas y legislación nacionales. Las empresas se desplazan con sorprendente facilidad por toda Europa con tal de hacer uso del marco jurídico más ventajoso y eludir la responsabilidad, lo que da lugar a dumping social de un país a otro. Es posible detener esta evolución a través de normas y medidas políticas europeas vinculantes.

#MeatTheStandards es la respuesta de la EFFAT a estos retos; reúne a los trabajadores y a los sindicatos de toda Europa a fin de intercambiar información sobre los problemas y retos y proponer soluciones.



Perspectivas económicas



La industria cárnica evalúa el sector de la siguiente manera²:

El sector del sacrificio de la UE de los 27 y del Reino Unido se enfrenta a importantes retos de margen, que están impulsando la transición de la industria:

- Presión continua para mantener bajos los precios de la carne, especialmente en la actual crisis del coste de vida que se está resintiendo en toda Europa.
- El aumento de los costes reglamentarios (sobre todo en materia medioambiental) resulta difícil de asumir en pequeñas plantas de sacrificio.
- El déficit y la retención de mano de obra son factores importantes que limitan la producción.
- La utilización de la capacidad productiva es un problema importante, en particular a la hora de justificar inversiones futuras.

La industria de la UE sigue consolidándose en todos los niveles de la cadena de suministro.

- En el caso del sacrificio, esto cristaliza en el traslado a plantas de sacrificio más grandes, principalmente mediante el cierre de plantas pequeñas y, en ocasiones, a través de la construcción de grandes plantas nuevas.
- Las grandes centrales se benefician de la inversión en nuevos equipos y niveles más elevados de automatización, así como de mejores economías de escala.
- Aumento de la actividad transfronteriza, con los mayores grupos de sacrificio activos a menudo en tres o cinco países, pero todavía no a escala de toda la UE, y es poco probable que así sea.

La industria cárnica europea debe pasar a un sistema más eficiente para garantizar su viabilidad en el futuro, pero persiste la demanda de carne a largo plazo, con valores más elevados.

Resumen de los principales problemas a los que se enfrenta el sector cárnico de la UE — Retos antiguos y nuevos de la oferta y demanda, perspectivas negativas, especialmente en el noroeste

Tras largos años de estabilidad, desde 2020, el mercado de la carne de la UE ha adquirido un cariz negativo. Además de los problemas a largo plazo del activismo anticárnico, el bienestar animal y los problemas de sostenibilidad y la escasez de mano de obra, los tres últimos años han venido marcados por un gran desafío cada año, sin dejar atrás los anteriores:

- La perturbación del Brexit (2019/2020) y la gripe aviar de alta patogenicidad (desde 2019) vinieron seguidas de la pandemia de COVID-19 (2020/2022);
- La recuperación de la pandemia, que comenzó en el primer trimestre de 2021, se ha visto interrumpida por la guerra en Ucrania (desde febrero de 2022), la inflación de los costes (que comenzó en el segundo trimestre de 2021 y se aceleró a principios de 2022), la crisis energética provocada por la guerra y, en consecuencia, una crisis económica y del coste de vida generalizada en distintos Estados miembros.
- Ante esta coyuntura, en 2022 nos enfrentamos a una nueva era de gripe aviar de alta patogenicidad de magnitud y con nuevas características que nunca antes habíamos visto.

A continuación resumimos las principales presiones que afronta actualmente el sector cárnico de la UE, tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda, como consecuencia de los acontecimientos descritos anteriormente.



Retos de la oferta

Impacto Directo en costes

- Costes elevados de piensos, energía y mano de obra
- Márgenes negativos
- Baja rentabilidad
- Enfermedades: PPA, IAAP ..
- Escasez y coste de la mano de obra

Retos políticos / sociales

- limitaciones medioambientales
- la realidad del cambio climático pone en primer plano la sostenibilidad
- Métodos de cultivo: AW, resistencia a los antimicrobianos
- Envejecimiento de los agricultores
- Políticas hostiles

Retos de la demanda

En mercado nacional

- Crisis del coste de vida, caída de la renta disponible de los consumidores
- Recuperación interrumpida tras la Covid
- Crisis del sector de la restauración
- Exigencias sociales
- Activismo de las ONG contra la carne

En mercados de exportación

- Ralentización de la economía china
- Debilidad económica mundial
- Tensiones geopolíticas
- Prohibición de las exportaciones y proteccionismo
- Búsqueda de la autosuficiencia en los mercados africanos y asiáticos

Véase más información en el informe: Sector europeo de la carne: dinámica de producción en el sector de los sacrificios; Gira



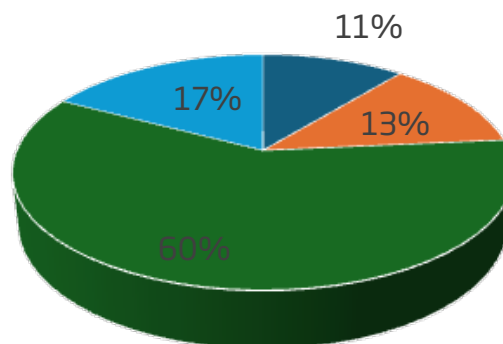
Negociación colectiva en el sector cárnico

La EFFAT realizó una encuesta sobre los convenios colectivos en 2022 que arroja información interesante. La participación en la encuesta permite abarcar y comparar doce países, a través de acuerdos sectoriales nacionales y acuerdos a nivel de empresa (Bélgica, Suecia, Finlandia, Irlanda, Noruega, Croacia, Polonia, Italia, Francia, Dinamarca, Austria y Albania). Como tal, la cobertura de la negociación colectiva de la muestra es elevada (80 %); solo Irlanda ofrece una cobertura inferior a la media (33 %).

Eurofound muestra los niveles de negociación colectiva para el sector cárnico en la UE-27 como sigue:

Niveles de negociación colectiva en la UE 27

- Negociación colectiva a nivel de empresa
- Negociación colectiva a nivel sectorial
- Negociación colectiva a ambos niveles
- Los sindicatos no participan en la negociación colectiva



Fuente: Eurofound (2022)

Los niveles de negociación colectiva comunicados en la encuesta son principalmente el nivel sectorial nacional que abarca toda la industria alimentaria y no específicamente la carne (Bélgica, Finlandia, Albania), el nivel sectorial nacional específico de la carne (Noruega, Italia, Dinamarca, Austria y Francia) y el nivel de empresa (Irlanda, Croacia y Polonia).

Como cabe esperar, la complejidad y la variabilidad de los convenios en Europa dificultan el cotejo. Más allá de la diferencia entre la organización y la historia de la negociación colectiva, la diferencia entre la relación industrial y los sistemas de representación de los trabajadores limita la comparación (por ejemplo, el sistema universal frente al de los trabajadores manuales y no manuales). Otra cortapisa es el hecho de que los convenios sobre el sector cárnico a menudo solo cubren partes del sector. Francia es el mejor ejemplo de ello (pero no el único), puesto que presenta al menos tres convenios nacionales diferentes para el sector: cooperativas de aves de corral, ganado vacuno y cárnico, industrias cárnicas y ventas al por mayor. Por lo tanto, algunas respuestas a la encuesta solo ofrecen una visión general parcial.

Si analizamos la estructura salarial, los resultados de la encuesta muestran, como se esperaba, que, en general, los salarios son bajos en comparación con la mediana salarial nacional (pero esto es así en todo el sector de la alimentación y las bebidas, no solo en el subsector de la carne). La mayoría de los acuerdos incluye pagos a tanto alzado, como pagos durante la COVID-19, y asignaciones especiales por vacaciones. A nivel de empresa, hay más primas relacionadas con la eficiencia y el control de calidad (por ejemplo, Animex: primas para encontrar cuerpos extraños en el producto, o para fomentar la presencia). Teniendo en cuenta el carácter industrial del sector cárnico, la mayoría de los acuerdos se refieren a aspectos específicos relativos a la flexibilidad del tiempo de trabajo, el trabajo por turnos, el trabajo nocturno y el trabajo durante los fines de semana (sábado a domingo). El nivel de compensación varía considerablemente.

En cuanto al tiempo de trabajo, cabe señalar que el sector cárnico es un sector con un tiempo de trabajo medio semanal elevado, con 40 horas en la mayoría de los países de la encuesta. Los que se encuentran por debajo de este umbral son Bélgica y Austria con 38 horas, Finlandia con 37,5 en algunos casos, 37,5 en Noruega, 37 en Dinamarca y 35 en Francia.

Además, los cambios rotatorios, como en la mayoría de las industrias manufactureras, constituyen un problema. Curiosamente, la mayoría de los acuerdos regulan el uso de los turnos: El modelo de cambio de tres es el más comúnmente regulado y abordado, mientras que otros modelos (como cinco turnos) apenas se abordan.

Otra cuestión de actualidad por lo que se refiere a las condiciones de trabajo es la regulación de la velocidad de las líneas de producción, que se encuentra en una parte significativa de los acuerdos, pero no en la mayoría de ellos. La ventilación y la temperatura se sitúan en segundo lugar, pero la mayoría de los acuerdos no incluyen ninguna disposición. Según los encuestados, pocos acuerdos abarcan el teletrabajo, las bajas por enfermedad, el estrés laboral, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y la igualdad, lo que puede explicarse por el hecho de que estas cuestiones a menudo se abordan a nivel sectorial o nacional en todos los sectores.

La mayoría de los acuerdos sectoriales incluyen disposiciones de formación. El número de días varía y a veces se refiere a acuerdos de empresa. La mayoría de los acuerdos no especifican la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional para hacer frente a la digitalización. Pocos acuerdos incluyen disposiciones sobre nuevas tecnologías. Los países escandinavos e Italia tienen acuerdos sectoriales con tal cláusula. Un acuerdo de empresa contiene una disposición sobre el cambio en general.

Una cuestión importante de la encuesta se refiere a la subcontratación y al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Algunos convenios colectivos del sector cárnico abordan las cuestiones de la subcontratación y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal; en otros países, estas cuestiones se encuentran en convenios colectivos horizontales que abarcan todos los sectores.

Algunos ejemplos específicos:


En Francia, un convenio colectivo sectorial plantea la cuestión de la subcontratación.

El convenio colectivo ICGV (Industrias cárnicas y comercio al por mayor) contiene un artículo dedicado a la subcontratación que pretende crear una referencia conjunta sobre los aspectos sociales de la subcontratación en la industria cárnica, que servirá de base para las auditorías y garantizará que el recurso a los conocimientos técnicos de los prestatarios de servicios se utilice respetando los derechos sociales de los trabajadores y el contexto jurídico aplicable al contrato de subcontratación.

En Dinamarca y Noruega, el acuerdo nacional del sector cárnico aborda las cuestiones del trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la subcontratación.

En Dinamarca, establece que el empresario puede solicitar información sobre el uso del trabajo a través de empresas de trabajo temporal dentro de la empresa, especialmente cuando se trate de trabajos que podrían haber sido realizados por trabajadores directamente empleados. Si persiste el desacuerdo sobre si se trata de una empresa de trabajo temporal, puede celebrarse una «reunión aclaratoria» entre la dirección y la representación de los trabajadores. Además, este acuerdo prevé la transferencia de antigüedad de la empresa de trabajo temporal a la empresa usuaria en caso de que el trabajador obtenga un empleo directo.





Los representantes de los trabajadores o el sindicato podrán solicitar a la dirección información sobre subcontratistas que realicen trabajos dentro de la empresa.

En Noruega está prohibido contratar trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal debido a variaciones estacionales. Solo se permite contratar trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal para sustituir a otros, como en caso de baja por enfermedad, permiso de maternidad, vacaciones, etc.

Sin embargo, si existe un convenio colectivo de empresa, ambas partes pueden acordar que el trabajo a través de empresas de trabajo temporal se permita durante un período determinado.

En caso de variaciones estacionales, la empresa debe contratar a los trabajadores directamente y solo durante breves períodos de tiempo.

La dirección debe informar a los representantes de los trabajadores sobre el motivo de la contratación, el número de empleados a contratar, las tareas que se llevarán a cabo y la duración de la relación. Antes de proceder a la contratación, debe convocarse una reunión de negociación entre la empresa y el lugar de trabajo. La empresa debe aportar la documentación necesaria para que los representantes del lugar de trabajo puedan comprobar que la relación de contratación se ajusta a la legislación y a los acuerdos contractuales en cuanto a antecedentes y posible alcance de la contratación. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal tienen derecho a las mismas condiciones salariales y laborales que si fueran contratados directamente por la empresa. La empresa usuaria debe facilitar a la empresa de trabajo temporal la información necesaria para garantizar la igualdad de trato.

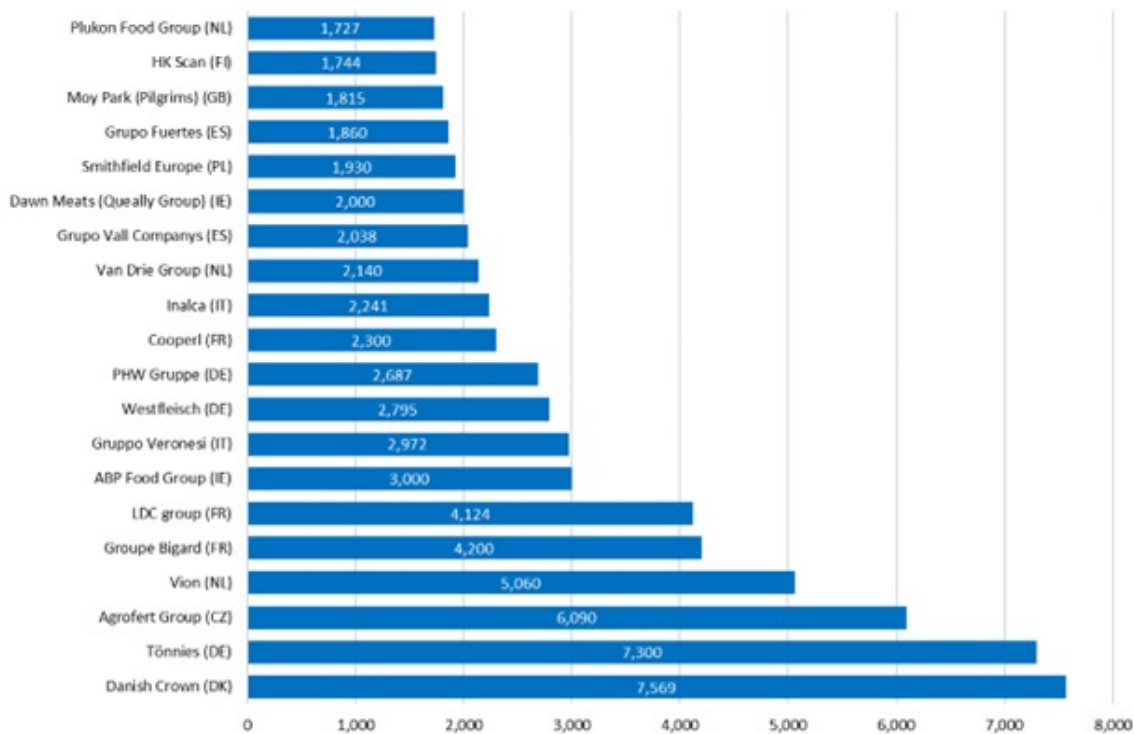
Suecia tiene un convenio colectivo intersectorial específico sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal («acuerdo de personal»). Establece todas las condiciones mínimas para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Solo las empresas de trabajo temporal que forman parte de este convenio colectivo pueden contratar trabajadores a una empresa usuaria³.

Si desea conocer los sistemas de negociación colectiva en otros países europeos, consulte también nuestro [informe EFFAT sobre brotes de COVID-19 en mataderos y plantas de transformación de carne. Estado de la cuestión y peticiones de actuación a escala de la UE.](#)

Los CEE como instrumento sindical en el sector cárnico

Es evidente que el sector del sacrificio está dominado por un pequeño número de grandes grupos, cada vez más consolidados. Son algunos de los principales agentes se están expandiendo a través de las fronteras. Este es precisamente el

contexto en el que los sindicatos deben ejercer sus derechos transnacionales de información y consulta, garantizados por la Directiva sobre los comités de empresa europeos.



Source : compilations et estimations de Gira

Chiffre d'affaires (Mio. €)

Grandes empresas europeas — La industria europea de sacrificio se sigue consolidando: las aves de corral se llevan el galardón de los últimos diez años

En la última década se ha producido una expansión considerable de los principales grupos de sacrificio de la UE, ya que las presiones económicas les han llevado a buscar mayores economías de escala. La tendencia dista de disiparse.

- Aunque las principales empresas de la UE hayan crecido y se hayan consolidado, sigue habiendo un número considerable de pequeñas empresas de sacrificio y plantas.

- En la última década se ha producido un aumento del número de grandes plantas de sacrificio, ya que los principales grupos han consolidado sus propias actividades. Un proceso impulsado por la necesidad de buscar eficiencias.



- Los pequeños grupos han disminuido en número, ya sea absorbidos por sus competidores, o han optado por fusionarse a fin de alcanzar una masa crítica.
- Todavía no hay ninguna empresa verdaderamente paneuropea en el ámbito del sacrificio, aunque varias tienen carácter internacional (3-5 países). La preferencia fundamental del «consumidor» de la UE por la carne producida a escala «local» respalda la producción nacional, al menos en el comercio minorista.

La industria avícola, en particular la industria de los pollos de engorde, ha sido un notable éxito, impulsado por el aumento de la demanda y también por las eficiencias de escala.

- Las fusiones y adquisiciones han dado lugar a la formación de varios grupos de aves de corral.
- 2 de las 5 empresas más importantes son especialistas en productos avícolas, ninguna de ellas lo era en 2011.
- Varios grupos de carne roja también han añadido el pollo a su lista de productos. Esto refleja un paso hacia la búsqueda de sinergias en la distribución y el deseo de ofrecer a los compradores una gama completa de productos cárnicos... que incluye cada vez más productos sin carne.

La industria se enfrenta a una mayor presión, ya que los consumidores y los gobiernos de toda la UE exigen una mayor rendición de cuentas y sostenibilidad en la cadena de suministro alimentario.

- Esto seguirá añadiendo costes a casi todos los niveles y disminuirá la eficiencia. Exigir la reinversión en medidas basadas en el bienestar, el medio ambiente y la sostenibilidad.
- El aumento de los costes laborales y la caída de la mano de obra disponible constituyen un reto para todos, amplificado tanto por la COVID-19 como por la invasión rusa de Ucrania. Las empresas europeas seguirán utilizando a inmigrantes, no solo de otras naciones de la UE, sino de fuera de la UE, como mano de obra en las plantas de sacrificio.
- Parte de la solución es aumentar la automatización, ofreciendo menos puestos de trabajo, pero más cualificados, al tiempo que se abordan algunos problemas en torno a la oferta de mano de obra.

Por lo tanto, la perspectiva es una continuación de las tendencias recientes, la adquisición de grupos más pequeños por parte de los competidores más grandes, una consolidación de la actividad en menos plantas de sacrificio más grandes y una mayor necesidad de resultados en el momento de la exportación, en aras de complementar una posición importante en el mercado nacional.

Fuente: *European Meat Sector - Production Dynamics in the Slaughter Sector*
[Sector europeo de la carne: dinámica de producción en el sector de los sacrificios]; Gira

Un survol rapide du paysage des CEE dans le secteur de la viande permet de dresser le tableau reproduit ci-dessous.

Les entreprises ci-après disposent d'un CEE, certaines depuis plusieurs années, d'autres depuis peu : Danish Crown, Westfleisch, Plukon Food Group, Cargill, LDC et HKScan

Razón social	Derecho	Año de establecimiento	Desarrollo de la empresa en 2024
Danish Crown	Dinamarca		Cierre de emplazamientos en Dinamarca
Westfleisch	Alemania		
Plukon	Países Bajos		Gran expansión a través de adquisiciones
Cargill	Países Bajos		
HKScan	Finlandia		Reestructuración, venta de partes de la empresa
LDC	Francia	2024	<p><u>Los aspectos más destacados del acuerdo sobre los comités de empresa europeos son los siguientes:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Cuatro reuniones anuales: El comité de empresa europeo celebrará cuatro reuniones al año, que consistirán en dos plenos presenciales y dos sesiones del comité restringido que se celebrarán en línea. Participación de expertos externos: El comité de empresa europeo tiene derecho a contar con la asistencia de un experto externo. Presencia EFFAT: La EFFAT participará activamente en el CEE durante un período inicial de dos años, con posibilidad de renovación. Énfasis en la información y la consulta: El acuerdo da prioridad a los procesos eficaces de información y consulta para garantizar la participación de los representantes sindicales y de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas. Adquisición en Polonia

Fuente: Base de datos de la EFFAT

En curso:

El 2SistersFoodGroup está en proceso de creación de un CEE. Debido a la resistencia de la empresa, el CER no se estableció antes del Brexit tras una solicitud inicial en 2015. La filial EFFAT Unite the Union retomó este caso en 2022. Para lograr la creación de un CEE, el asunto se presentó ante el Comité Central de Arbitraje (CAC). Se dictaminó que el establecimiento debe tener lugar, ya que el procedimiento se había iniciado mucho antes del Brexit. Aunque la empresa opuso resistencia a un comité de empresa europeo, las negociaciones están en curso. Será un comité de empresa europeo con representantes del Reino Unido, Países Bajos y Polonia.

Hay una serie de empresas que cumplen los criterios legislativos para la creación de un CEE, pero que, por el momento, desde el punto de vista sindical, no están en una fase madura para el proceso formal de creación de un CEE. La EFFAT y sus filiales seguirán supervisando muy de cerca la situación y aprovecharán el momento oportuno para poner en marcha la creación de comités de empresa europeos.

Razón social	Sede	Número de trabajadores	Tipo	Países que operan en (solo en la UE)	Comportamiento de la empresa 2024
Vion	Países Bajos	7,974 (Statista, 2021)	Sociedad privada	Países Bajos, Alemania, Bélgica	Venta y cierre de centros alemanes
Tonnies	Alemania	15 200 (Informe de la empresa, 2021. La cifra es a escala internacional)	Sociedad privada	Dinamarca, Francia, Polonia, España, Alemania	Expansión, pero una contraparte muy difícil
Cooperl	Francia	7 700 (PitchBook, 2024. La cifra es a escala internacional)	Sociedad privada	Francia, Países Bajos, Hungría	
ABP	Irlanda	13,300 (Linkedin, 2024)	Sociedad privada	Alemania, Irlanda, Reino Unido, Polonia, España, Dinamarca, Austria, Francia, Países Bajos	
PHW Group	Alemania	10 506 (sitio web de la empresa, 2024)	Sociedad privada	Alemania, Polonia, Bulgaria, Países Bajos	
Scandi Standard	Suecia	3 000 (sitio web de la empresa, 2024)	Empresa cotizada en bolsa	Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia, Irlanda	

Fuente: Syndex



Qué acciones sindicales lograron para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores del sector cárnico: ejemplos de diferentes países

¿Qué se ha logrado en Bélgica? Un ejemplo de combinación de soluciones a través de la cooperación social y la legislación

El posible abuso asociado a la subcontratación en el sector cárnico es uno de los mayores retos para los sindicatos de Bélgica.

Hace varios años se obtuvo una legislación específica para la industria cárnica para luchar contra el dumping social y el trabajo ilegal, que incluía, entre otras, las siguientes medidas: todos los trabajadores que entren en una fábrica de carne, incluidos los trabajadores independientes o los trabajadores de un subcontratista, deberán registrarse (facturación en el trabajo) a través de una aplicación digital creada por el servicio público de seguridad social; los subcontratistas de la fábrica de carne deben declarar sus actividades a través de una aplicación digital creada por el servicio público de seguridad social; cuando los subcontratistas no paguen cotizaciones sociales a la seguridad social o los salarios adecuados a sus trabajadores, la empresa principal puede ser considerada responsable desde el punto de vista financiero; prohibición del pago de salarios en efectivo y especial atención de la inspección social en el sector cárnico, así como reuniones periódicas con los interlocutores sociales.

En noviembre de 2022, se informó a los interlocutores sociales belgas de una serie de medidas definidas por el gobierno en la lucha contra el fraude social en el sector alimentario. La estrategia es de sustitución, ya que refuerza el empleo, utiliza el empleo temporal para hacer frente a las fluctuaciones de la carga de trabajo y logra una organización del trabajo en consulta y adaptada a las necesidades del sector. Esta política solo puede tener éxito si está relacionada con medidas de acompañamiento adecuadas.

En enero de 2023, los interlocutores sociales acordaron una hoja de ruta de medidas para los próximos siete años. Sugirieron un enfoque planificado para ofrecer una solución sistemática a la práctica actual de subcontratación y agencias en el sector alimentario.

Los interlocutores sociales reconocen los siguientes retos en el sector: — La escasez estructural de mano de obra de los puestos específicos del sector, que también se está produciendo en el extranjero. — Demanda de mayor flexibilidad debido a la naturaleza del producto, con una vida útil limitada. — El posible abuso asociado a la subcontratación. — La débil posición competitiva del sector cárnico belga, tanto en Bélgica como en el extranjero. — El objetivo en materia de subcontratación debe ser una política de sustitución mediante el refuerzo del empleo directo, el empleo directo temporal para hacer frente a los picos y la organización del trabajo que se consulte y se adapte a las necesidades del sector. Esta política solo puede tener éxito si está vinculada a medidas de acompañamiento adecuadas para evitar poner en peligro la continuidad de las plantas de transformación de carne y si tiene en cuenta los demás retos señalados.



Para los interlocutores sociales, es sumamente importante que las medidas elaboradas den lugar a: 1) seguridad jurídica basada en criterios bien definidos y controles claramente enmarcados; 2) aumento de la justicia social centrada en el fraude social y la trata de seres humanos; 3) situar la competencia leal en el centro.

A nivel nacional, varios Estados miembros de la UE han aplicado medidas relativas a la responsabilidad por subcontratación de los salarios, así como a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Estas medidas tienen por objeto salvaguardar la competencia leal y proteger a los trabajadores en las cadenas de subcontratación. Bélgica destaca como ejemplo notable con un amplio sistema de responsabilidad en cadena. En Bélgica, los trabajadores del sector cárnico empleados a través de subcontratistas, estén o no desplazados, tienen derecho al menos al salario mínimo acordado a nivel sectorial para el sector cárnico belga por los interlocutores sociales (EFFAT 2020).

El régimen de responsabilidad solidaria en Bélgica ofrece protección a los empleados de los subcontratistas frente a los salarios impagados. Este régimen se aplica a nueve sectores, incluida la industria cárnica. Si un subcontratista no paga los salarios a tiempo, el contratista principal puede ser considerado responsable solidario de los salarios impagados, animando a las empresas cárnicas a colaborar con subcontratistas fiables.

Si se detecta una infracción grave, la inspección social envía una notificación por escrito al cliente o a los subcontratistas del subcontratista responsable.

Acción sindical y legislación específica de protección de los trabajadores en el sector del sacrificio: el ejemplo alemán

Con el desarrollo de la pandemia de COVID-19, las numerosas infecciones entre los trabajadores en los mataderos alemanes en la primavera de 2020 han llamado la atención de un público más amplio y han desplazado la atención política hacia las condiciones del sector.

En la primavera de 2020, por fin se ejerce suficiente presión política sobre la cuestión para que el Gobierno federal ponga en marcha un paquete de medidas jurídicas: la Ley de control de la protección laboral de la industria cárnica (ASKG), cuyo núcleo era la prohibición total de los contratos de servicios en el sector. Esto se aplica a la zona central de las actividades de la empresa, es decir, el sacrificio, el despiece o la transformación posterior de la carne. En otros departamentos de la empresa, como el embalaje, la logística, el transporte, etc., las obras pueden continuar realizándose mediante contratos de servicios.

Disposiciones principales:

- La subcontratación y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal están prohibidos en ámbitos clave de la industria cárnica (sacrificio, despiece y transformación).
- A fin de garantizar el cumplimiento de la normativa sobre el salario mínimo, los empleadores están obligados a registrar digitalmente las horas de trabajo.
- Se prevé que las autoridades aumenten sus inspecciones mediante cuotas de inspección predefinidas.

La ley establece una prohibición total del empleo temporal en las zonas de «sacrificio y despiece». Las empresas del sector de la transformación de carne seguían estando autorizadas a recurrir al trabajo a través de empresas de trabajo temporal dentro de unos

límites reducidos (como máximo el 8 % de la carga de trabajo anual) en las condiciones de igualdad de retribución e igualdad de trato desde el primer día y solo para las empresas cubiertas por convenios colectivos. Esta excepción se prohibió también después de su limitación temporal hasta 2024. Apenas había sido utilizado por las empresas. Esto demuestra que, en uno de los países productores de carne más importantes de Europa, el trabajo puede realizarse mediante empleo directo y sin subcontratación ni trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Esto es un precedente verdaderamente positivo para todos los países vecinos, ya que Alemania había sido fuente de dumping social y competencia desleal en el sector cárnico a lo largo de muchos años.

La ASKG también prevé el registro electrónico del tiempo de trabajo, lo que hace que el tiempo máximo de trabajo y los períodos de descanso para los trabajadores sean exigibles y controlables por las autoridades estatales. Las sanciones a las empresas en caso de infracción de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo se han incrementado considerablemente.

La cuestión de la mejora de las condiciones de vida en la vivienda no estaba regulada de manera concluyente en la ASKG; en este caso, siguen siendo necesarias otras formulaciones, que también dependen en gran medida de la aplicación y los controles de cada una de las regiones alemanas.

La ASKG es probablemente la mayor intervención jurídica de los últimos años destinada a volver a regular un sector industrial alemán. En un breve período de tiempo, se erradicó el núcleo del sistema de explotación, la externalización de empresas de subcontratación poco controladas, lo que dio lugar a un retorno gradual de la responsabilidad de las empresas por su mano de obra.

Al mismo tiempo, este cambio refuerza con creces la posición de los comités de empresa, ya que ahora pueden representar los intereses de toda la mano de obra y ejercer el control y la supervisión en toda la empresa.

De forma paralela a la nueva normativa legal, el sindicato NGG logró celebrar un convenio colectivo de ámbito nacional con los empleadores sobre un salario mínimo específico de la industria en junio de 2021, tras duras negociaciones y acciones sindicales. Esta cifra comenzó con 11 EUR/hora y ascendió a 12,3 EUR/hora. El salario mínimo específico del sector se ha declarado generalmente vinculante y pasó a ser obligatorio para todo el sector con sus 160.000 empleados.

La legislación ha dado lugar a resultados notables y se constata un balance positivo de las nuevas normas:

- Alrededor de 35.000 trabajadores subcontratados fueron contratados directamente por las empresas, y las empresas de servicios fueron totalmente absorbidas y disueltas.
- Gracias al registro digital del tiempo de trabajo, ya no se producen violaciones masivas del tiempo de trabajo, con un horario de hasta 16 horas al día.
- Según nuestros hallazgos, las empresas de transformación de carne no parecen utilizar el trabajo a través de empresas de trabajo temporal en la medida que había destacado el *lobby* cárnico.

El Gobierno alemán llevó a cabo una [evaluación de la ley](#), que puso de manifiesto que la legislación no era perturbadora para la industria cárnica alemana, sino que, por el contrario, los resultados de la evaluación dejan claro que las nuevas normativas en la industria cárnica eran necesarias, adecuadas y proporcionadas.



Algunos aspectos aún no han mejorado:

- Las empresas llevaron a cabo numerosas renovaciones, pero persisten preocupaciones en todo el sector, como el hacinamiento de alojamientos y las deficiencias en las normas de higiene, los equipos, el acceso a la electricidad y al agua, así como las medidas de seguridad contra incendios. Los costes de un lugar para dormir siguen siendo a menudo demasiado elevados.
- Los antiguos subcontratistas siguen desempeñando un papel en la contratación y el alojamiento.
- Los trabajadores siguen enfrentándose a menudo a estructuras de liderazgo problemáticas persistentes, incluso como empleados directamente empleados. Las antiguas personas de contacto de intermediarios se han convertido en directivos y directivos dentro de las empresas con un escrutinio mínimo.

Aunque la situación mejoró en general, persisten muchos aspectos problemáticos en el sector. Éstos tienen poco que ver con el objetivo y el endurecimiento de la normativa por parte de la ASKG, sino más bien con la falta de aplicación, los procesos de transformación aún no concluidos y la sustitución de las antiguas empresas subcontratistas en materia de contratación, alojamiento y otras actividades. Resulta problemático, por ejemplo, que los trabajadores de las antiguas empresas subcontratistas que ejercían funciones de cabecera sigan ejerciendo sus actividades en las empresas alemanas en las que actualmente trabajan. Como consecuencia de ello, siguen persistiendo formas autoritarias, acoso, violencia verbal o física. También resulta problemático que la contratación de trabajadores, principalmente en los países de Europa oriental, siga siendo organizada por las antiguas empresas subcontratistas para las empresas alemanas.

Resulta indispensable aumentar la presión de control sobre las empresas del sector para la aplicación de las disposiciones de la nueva ley. A tal fin, deben ampliarse considerablemente las posibilidades de personal de las autoridades de supervisión del Estado.

El balance general desde el punto de vista del sindicato NGG es positivo; se ha prohibido la estructura básica del antiguo modelo de negocio —los contratos de servicios— y la situación de los trabajadores extranjeros en el sector ha mejorado en términos de salud y seguridad en el trabajo, representación sindical y comités de empresa.

Desde la entrada en vigor de la ley, el sindicato NGG ha estado bien posicionado para mejorar las condiciones de trabajo y la remuneración de los trabajadores a través de convenios colectivos. La edificación de las estructuras de negociación colectiva apenas acaba de comenzar, ya que se ha producido una disminución de las estructuras de negociación colectiva durante décadas debido al sistema de explotación.

El ejemplo alemán muestra que es posible una nueva regulación coherente de la industria, ésta no da lugar a un estancamiento o deslocalización de la industria y mejora las condiciones de vida y de trabajo de las personas.

Protección de los trabajadores en el extranjero y regulación de las agencias de contratación transfronterizas: un ejemplo de legislación rumana

En abril de 2021, el Parlamento rumano aprobó una modificación de la Ley 156/2000, que regula las actividades de contratación, con el objetivo de proteger a la población activa rumana. La legislación impone un conjunto de normas a las empresas radicadas en Rumanía que contratan mano de obra transfronteriza. La ley se aplica a todos los intermediarios que coloquen trabajadores de Rumanía.

Entre las principales disposiciones de la ley figuran la certificación y acreditación obligatorias por parte del Ministerio de Trabajo para todas las empresas que contratan mano de obra transfronteriza. Los servicios a los empleados deben prestarse sin gastos de agencia a la empresa de contratación rumana. Se llevan a cabo controles periódicos para evaluar la gravedad, la base económica, la solvencia y la fiabilidad de estas empresas como empleadores. La declaración de las condiciones de funcionamiento de la agencia, como quién soporta las tasas de agencia, es obligatoria, y está prohibido recurrir a otros prestatarios de servicios.

Además, la agencia de contratación está obligada a proporcionar contratos de trabajo por escrito al empleado tanto en la lengua del país de acogida como en la lengua materna antes de la partida. También es obligatorio celebrar un contrato de colocación por escrito con el solicitante de empleo, que incluya una oferta de empleo directa a la agencia rumana.

En el caso de los trabajadores temporeros, los contratos también deben incluir un contrato de alquiler con los datos del alojamiento y una declaración del empleador que confirme el cumplimiento de las normas mínimas de salud y seguridad. Si el empleador proporciona alojamiento y cumple las normas generales de salud y seguridad del país de acogida, se podrá exigir a los trabajadores temporeros que contribuyan a los gastos de alojamiento, sin superar el 25 % de su remuneración.

La legislación aprobada por el Gobierno introduce obligaciones adicionales y refuerza las sanciones por incumplimiento, imponiendo sanciones por infracciones que dan lugar a multas por un importe total de varios miles de euros.

Inspecciones en el lugar de trabajo realizadas por inspectores sociales especializados: un ejemplo de Bélgica y los Países Bajos

Tanto Bélgica como los Países Bajos son ejemplos en los que inspectores sociales especialmente formados se dedican activamente a la realización de inspecciones en el lugar de trabajo, en particular en sectores propensos al abuso laboral de los trabajadores migrantes, incluida la contratación injusta.

Los derechos y responsabilidades de los trabajadores migrantes y sus empleadores en relación con la contratación se rigen por la Ley de empleo de extranjeros en Bélgica (1999) y

los Países Bajos (1994), guiada por las Directivas de la UE (incluida la Directiva 2009/52/CE sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular y la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores).

En caso de negligencia del empleador o de violaciones graves, los inspectores sociales emiten solicitudes de regularización y, si se ignoran, se presentan informes formales al fiscal. Las sanciones, en función de la gravedad de las infracciones, pueden implicar sanciones penales o multas administrativas, con posibles penas privativas de libertad y sanciones económicas importantes.

En ambos países, la disponibilidad de inspectores bien formados es crucial para las inspecciones exhaustivas, incluidas las visitas al lugar de trabajo, las entrevistas, la recopilación de pruebas, las visitas de seguimiento, las consultas con diversas partes interesadas y las revisiones de documentos.



Un convenio colectivo sobre la vivienda de los trabajadores del sector cárnico migrante — un ejemplo de los Países Bajos

El uso generalizado de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en los Países Bajos plantea un reto importante. La FNV expresa de forma sistemática su preocupación por el trato dispensado a los trabajadores migrantes empleados por empresas de trabajo temporal y a los trabajadores por cuenta propia. Una cuestión destacada está relacionada con el abuso de los derechos de vivienda, en particular la sobrefacturación por parte de los empleadores que ofrecen viviendas a sus trabajadores.

Los sindicatos y otras organizaciones trabajan con ahínco para mejorar las condiciones. En junio de 2022, se firmó un convenio colectivo de dos años entre la Asociación Central de la Industria de la Carne de los Países Bajos (COV) y los sindicatos. Este acuerdo aborda diversas cuestiones clave, incluida la remuneración, con un aumento básico del 7 %.

Además, un convenio colectivo negociado por el sindicato neerlandés FNV y la Asociación Central de la Industria de la Carne de los Países Bajos va más allá de las disposiciones sobre ingresos. Incluye acuerdos destinados a mejorar la situación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y de la mano de obra migrante en el sector cárnico. Por ejemplo, los trabajadores extranjeros tienen derecho a una vivienda y a garantías de ingresos.

Las normas de vivienda para los trabajadores extranjeros en el sector cárnico neerlandés incluyen las siguientes disposiciones:

1. Derecho al salario mínimo:

Los trabajadores extranjeros que lleguen a los Países Bajos tienen derecho a percibir el salario mínimo, independientemente de la duración del contrato de trabajo o de las horas trabajadas.

2. Duración del alojamiento:

Tras el cese de su relación laboral, los trabajadores extranjeros pueden seguir residiendo en el alojamiento proporcionado por la empresa correspondiente durante cuatro semanas adicionales.

3. Empleo directo:

Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que hayan prestado servicio a una empresa cárnica durante más de cinco años y que hayan establecido su residencia permanente en los Países Bajos en su propio alojamiento pueden ser contratados directamente por dicha empresa.

4. Vivienda certificada:

Las empresas cárnicas están obligadas a garantizar que las empresas de trabajo temporal y las empresas de alquiler especializadas ofrezcan a los trabajadores únicamente viviendas certificadas que cumplan las normas. Estos lugares de alojamiento son objeto de inspecciones administrativas para verificar el cumplimiento de las buenas prácticas laborales, la supervisión y la gestión.

Todas estas medidas tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo y proteger los derechos de los trabajadores del sector cárnico.

Obtención de un subsidio por enfermedad para los trabajadores en Irlanda debido a la presión sindical

El sector cárnico irlandés ha seguido una vía particular de desarrollo: salarios relativamente bajos, largas horas de trabajo en el contexto de los escasos derechos de negociación colectiva (CITU, 2021).

La densidad de la Unión en el sector cárnico es inferior a la de otros sectores manufactureros según SIPTU, la principal unión del sector. SIPTU ha identificado los escasos derechos de negociación colectiva que prevalecen en Irlanda como los principales obstáculos a la organización sindical en el sector. Hay algunas empresas en las que SIPTU tiene convenios colectivos y negociaciones salariales y condiciones. En estas empresas, SIPTU ha podido conseguir salarios y condiciones que son mejores que la media nacional.

No existe negociación sectorial al margen de los acuerdos a nivel de empresa. Desde la caída de la negociación nacional a través de la Asociación Social, no ha habido acuerdos tripartitos en la economía irlandesa. Algunos sectores de la economía cuentan con acuerdos sectoriales, como el sector de la construcción.

SIPTU es el mayor sindicato de Irlanda y el mayor sindicato en el sector cárnico. Como tal, es un actor clave en el Congreso de Sindicatos de Irlanda que formuló las siguientes recomendaciones en 2021:

- Garantizar que los trabajadores del sector cárnico y sus sindicatos estén representados en todos los foros que debatan sobre el futuro de este sector.
- Tratar de mejorar las condiciones de los trabajadores y apoyar y promover la negociación colectiva en este sector, en particular mediante la introducción de una cláusula social que garantice que las medidas de apoyo a las empresas estén condicionadas al reconocimiento y el acceso a los sindicatos.
- Aplicar las recomendaciones relativas al sector cárnico formuladas en el informe final de la Comisión Especial Oireachtas sobre las respuestas a la COVID-19, en particular las relativas a la introducción de la prestación por enfermedad, la revisión del papel de las agencias de empleo y la creación de un grupo de trabajo para examinar las condiciones de los trabajadores de este sector; proponer legislación que prohíba la subcontratación y el falso trabajo por cuenta propia.

Las organizaciones patronales tienen poco contacto con los sindicatos que representan a los trabajadores del sector. Tras una importante campaña de SIPTU, el mayor sindicato de Irlanda, la organización patronal acordó una carta para el sector que abarcaba cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad durante la pandemia. Esta carta fue un hito, acordado entre SIPTU y Meat Industry Ireland, que representa a la mayoría de los empresarios del sector y es miembro de IBEC, la principal patronal de Irlanda.

Hasta 2020, el 90 % de los trabajadores de la industria de transformación de carne en Irlanda carecían de derecho a un régimen de prestaciones por enfermedad, lo que tuvo un impacto significativo en la propagación de la COVID-19 en el lugar de trabajo. En consecuencia, SIPTU puso en marcha en 2022 una campaña en la que abogaba por unos protocolos de trabajo más seguros y la aplicación de la prestación legal por enfermedad profesional a través de un acuerdo de protocolo nacional de seguridad con la industria cárnica en Irlanda. En septiembre de 2022, se promulgó legislación sobre la prestación por enfermedad profesional (EFFAT 2022; Irish Regulations Book 2022).

La Sick Leave Act, en vigor desde enero de 2023, introduce por primera vez el derecho a la prestación legal por enfermedad (SSP) para los empleados en Irlanda (para más información, véase A/L Goodbody 2023; Stapleton 2022). Todos los empleadores de Irlanda están ahora obligados a abonar un mínimo obligatorio de prestaciones por enfermedad a sus empleados. A partir de enero de 2024, este derecho aumenta a cinco días de vacaciones retribuidas, que ascendieron a siete días en 2025 y 10 días en 2026.



Alto nivel de empleo y cobertura de la negociación colectiva: un ejemplo danés

La industria cárnica danesa ocupa una posición única con un nivel excepcional de organización sindical, en la que el 90 % de los trabajadores están afiliados a sindicatos, y la cobertura de la negociación colectiva se aproxima al 100 %. Esto implica que los convenios colectivos nacionales se aplican efectivamente de manera universal, abarcando a todos los trabajadores de la industria cárnica (EFFAT 2020; Erol/Schulten 2021). Aproximadamente entre el 25 y el 30 % de la mano de obra de los mataderos y plantas de transformación danesas está formada por trabajadores no daneses, y los trabajadores migrantes son empleados directamente por las empresas.

Sin embargo, cabe señalar que la subcontratación de trabajadores no desempeña un papel en los mataderos daneses y que no hay tendencia a una dualización de la mano de obra, como se observa en Alemania. Los recién llegados en mataderos daneses y los trabajadores no daneses están organizados en la misma medida que los ciudadanos daneses. Así pues, los sindicatos daneses han organizado con éxito la creciente proporción de trabajadores extranjeros, optando por no participar en la negociación de concesiones. El equilibrio elegido es un menor número de puestos de trabajo, pero con salarios y condiciones de trabajo justos, posibilitados por un alto nivel de sindicalización, una fuerte solidaridad entre los sindicatos daneses y una amplia cobertura de la negociación colectiva (Navrbjerg 2020).

Aunque la subcontratación no está prohibida en Dinamarca, las empresas cárnicas pueden recurrir a trabajadores procedentes de agencias y subcontratistas. Sin embargo, estos trabajadores deben recibir una remuneración de los mismos niveles salariales que el personal empleado directamente, situándose entre los más altos de la industria europea.

Por consiguiente, no existe ningún incentivo financiero para que las empresas obtengan trabajadores de intermediarios. Las prácticas de subcontratación están reguladas por el convenio colectivo y los convenios entre NNF y la Confederación de la Industria Danesa relativos a la industria alimentaria, incluido el sector cárnico.

Un reto importante para el sector en Dinamarca es la presión creada por las condiciones que prevalecen en otros lugares, a saber, el miedo a la competencia desleal y el temor a la pérdida de puestos de trabajo en otros países.

¿Una combinación de legislación y convenio colectivo: los logros de los sindicatos españoles?

A finales de 2021 se firmó un convenio colectivo sectorial, el convenio colectivo estatal para las industrias cárnicas 2021-2023. Entró en vigor solo siete meses después de su firma por las asociaciones de empresarios y las organizaciones sindicales. Es válido del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023 (aunque seguirá en vigor hasta que se alcancen las negociaciones del acuerdo que lo sustituya). Actualmente estamos negociando el nuevo acuerdo.

Este convenio colectivo abarca a todas las personas empleadas en el sector (más de 100.000 trabajadores) distribuidas aproximadamente en 3.000 centros de trabajo. El acuerdo abarca los siguientes ámbitos: reducción del tiempo de trabajo, aumentos salariales, días de ausencia en caso de enfermedad grave o fallecimiento de padre, madre o descendientes, si el viaje se realiza fuera del país, pueden obtener al menos diez días de vacaciones, de los cuales seis serán remunerados, traducción de las comunicaciones más importantes a la lengua materna del trabajador (durante un período de tiempo determinado), teletrabajo, compensación nocturna, etc. En definitiva, regula prácticamente todas las cuestiones laborales.

Evolución del sector y retos detectados: El caso del falso trabajo por cuenta propia, la subcontratación y los trabajadores inmigrantes

El diálogo social existente y existente en el sector cárnico se limita hoy en día al ámbito de la negociación colectiva, es decir, no existe diálogo social más allá de las funciones del Comité de Negociación y del Comité Mixto. Se han realizado intentos de abordar otras cuestiones mediante la acción sindical, pero ni los empleadores ni el Gobierno se han mostrado receptivos a ello. Sin embargo, en el marco de la negociación colectiva, la evaluación de la evolución del diálogo social en los últimos años es positiva. Especialmente desde la crisis de la COVID-19. Anteriormente, hablamos de cómo las iniciativas de inspección laboral y sindical abordaban la cuestión de los falsos autónomos. Esto dio lugar a una mesa de diálogo social en la que participaron sindicatos, empresarios y el Gobierno. El objetivo era encontrar soluciones mutuamente acordadas en el seno de esta Comisión. Sin embargo, debido a diversos intereses que no coincidían con los de los trabajadores, esto no dio lugar a resultados.

Se considera que la crisis de la COVID-19 ha reforzado el sector cárnico, ya que se consideró, al igual que todo el sector agroalimentario, un sector esencial; a partir de ese momento, los agentes sociales han observado que se ha dado más importancia a este sector, a los trabajadores y a sus condiciones de trabajo. De hecho, la negociación del actual acuerdo 2021-2023 nació en el contexto posterior a la COVID y se estableció como un acuerdo que otorgaba seguridad y fuerza a la parte social del sector. Incluso en algunas empresas, en las que existe una importante representación sindical, se han alcanzado acuerdos para mejorar el acuerdo tras la COVID-19 y, en general, la afiliación ha aumentado durante el último año.

Uno de los principales retos para la acción sindical en el sector en los últimos años ha estado relacionado con el falso trabajo por cuenta propia. Esta situación es habitual en una parte importante del sector cárnico en España, especialmente en el caso de los migrantes, que tienen mayores dificultades para encontrar empleo y son más vulnerables a los abusos por parte de las empresas. En el caso del sector cárnico, la construcción se realizó a través de cooperativas falsas: se inserta en un mecanismo de subcontratación de actividades.

Los sindicatos españoles han logrado éxitos notables en los últimos años, contribuyendo a la aprobación de una nueva reforma laboral nacional, aprobada por el Parlamento español en febrero de 2022.


La normativa actualizada indica el fin de horas de trabajo irregulares y excesivamente largas en el sector cárnico español, estableciendo un máximo de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo por día (EFFAT 2022). Además, la ley hace especial hincapié en el restablecimiento de los convenios colectivos sectoriales, que ahora prevalecen sobre los convenios de empresa o los convenios territoriales de menor tamaño. Este último solo puede aplicarse si el contratista o subcontratista tiene su propio acuerdo para mejorar las condiciones del sector. En la actualidad, los acuerdos negociados en un sector establecen una base de referencia a partir de la cual las empresas individuales pueden negociar al alza.

A fin de frenar el uso indebido de la subcontratación y la externalización, las empresas de servicios están ahora obligadas a respetar las condiciones de trabajo y los salarios establecidos en los sectores en los que operan. Por consiguiente, estas reformas garantizan que los trabajadores subcontratados queden automáticamente cubiertos por convenios sectoriales.

También se ha avanzado en el tratamiento del considerable número de trabajadores temporales en el país. El acuerdo tiene por objeto eliminar el abuso del empleo temporal. Ahora se presume que los contratos de trabajo son indefinidos por defecto y el empleo temporal solo es posible por dos razones: circunstancias de producción o sustitución de empleados. Los contratos de duración determinada solo son admisibles en circunstancias estrictas (aumentos y oscilaciones accidentales e imprevisibles en la actividad, sustitución de las vacaciones anuales, para hacer frente a situaciones ocasionales y previsibles de duración limitada).

La reforma también introduce contratos indefinidos de temporada para el trabajo estacional y consolida la reducción del tiempo de trabajo como instrumento de la política del mercado laboral durante la crisis. Además, se ha reforzado la inspección responsable de la supervisión y se han intensificado las





sanciones contra los empleadores que participan en tales prácticas. Para promover el cumplimiento, el Gobierno ha elevado la multa a las empresas que contratan a un trabajador al margen de la ley de 7.500 a 10.000 EUR.

Además, la ley establece modalidades de formación para alternar el trabajo y la formación, garantizando que la remuneración de los contratos de prácticas nunca pueda ser inferior al salario mínimo. Sin embargo, la protección contra el despido no se reforzó aún más, una medida estratégica destinada a garantizar el apoyo a los empleadores.

Más recientemente se ha recurrido a la externalización. Se crean empresas distintas de la sociedad matriz para determinadas actividades del sector, o el personal se subcontrata a empresas de servicios o multiservicios. Estas empresas ahora son la baza de negociación del empleo perfecta para cada vez más empresas del sector: la externalización no es ilegal y permite ahorrar costes. Para los trabajadores, significa una erosión de las condiciones de trabajo del convenio colectivo del sector respecto a las establecidas en el propio convenio colectivo de la empresa multiservicios.

Así pues, sigue habiendo un reto y los sindicatos quieren lograr la prohibición de externalización de la actividad principal de la carne a través del convenio colectivo. Esta es una técnica de ahorro de costes que distorsiona la competencia en el sector e introduce una diferencia salarial que penaliza a los trabajadores y a las empresas que asumen esta actividad con su personal. Esto debe hacerse mediante cambios legislativos, mediante la reforma de las leyes regionales de cooperación: al precisar claramente las condiciones de la relación entre el socio de la cooperativa y el trabajador e impedir la consolidación organizativa de la cooperativa como simple envoltorio que distorsiona las relaciones laborales.

Organización en Polonia

La EFFAT cree que existe un gran potencial organizativo en el sector cárnico europeo y buenas perspectivas para una creciente adhesión y poder sindical. La presión para mejorar los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores del sector nunca ha sido mayor. La coordinación europea es vital porque la mayor parte del mercado está actualmente controlada por un número relativamente reducido de empresas multinacionales, lo que hace necesario un enfoque transfronterizo.

El proyecto Sokolow se puso en marcha en junio del pasado verano, en cooperación con dos de nuestras filiales en Polonia, MZZP/OPZZ y Solidarność. El proyecto está gestionado por COZZ, y el objetivo general de esta iniciativa es reforzar la capacidad de organización de nuestras filiales que participarán en el proyecto, ayudarlas a aumentar su número de afiliados, mejorar las condiciones de trabajo y negociar un acuerdo de empresa para todas las operaciones de la Corona danesa en Polonia. La campaña será un impulso adicional para promover nuestras demandas en materia de movilidad laboral y migración.

El proyecto ya ha tenido un impacto muy positivo, pero también se han detectado algunos problemas como la intimidación y el acoso sindical. Han organizado varias sesiones de

formación para concienciar acerca de planificación, cartografía y participación con nuevas capacidades y técnicas para organizar los centros de trabajo. Hemos constatado un aumento de casi 500 nuevos afiliados, pasando de 900 a 1.400 desde que iniciamos nuestro proyecto de organización en 2023.



Actuación de la EFFAT a escala europea

Los elevadísimos índices de infección de los trabajadores del sector cárnico durante la pandemia de COVID-19 dieron al sector cárnico la publicidad negativa necesaria para que los medios de comunicación prestaran una gran atención a la industria. Este fue el momento adecuado para impulsar las demandas de mejora también a escala europea.

La EFFAT reaccionó de inmediato con un [informe titulado](#) «Informe EFFAT sobre brotes de COVID-19 en mataderos y plantas de transformación de carne Estado de asuntos y demandas de actuación a escala de la UE, 7 de septiembre de 2020», en el que se esbozaba la situación del sector en relación con la COVID-19 en varios países europeos. También ofreció una visión general de las modalidades de trabajo y las prácticas comerciales aplicadas por las empresas cárnicas para reducir costes y eludir la responsabilidad de los empleadores.

Las exigencias políticas ya expuestas en este primer informe fueron desarrolladas y adoptadas formalmente por el ejecutivo de EFFAT en septiembre de 2020 — [Hungry for fairness: elevar las normas en el sector cárnico, que la EFFAT pide que se actúe a escala de la UE en 10](#).

Partiendo de estas 10 exigencias políticas, la EFFAT ha dedicado los últimos dos años y medio a diseñar, junto con sus afiliados, una propuesta de Directiva que aborda las cuestiones más extendidas en los distintos países. Se ha hecho patente que la baja proporción de trabajadores empleados directamente en el sector cárnico es una de las principales causas de los bajos salarios y de las malas condiciones de trabajo. Se han llevado a cabo muchas iniciativas (como las descritas anteriormente) a nivel nacional a través de la legislación y los convenios colectivos en aras de mejorar la situación de esta población vulnerable. Sin embargo, solo se alcanzará una solución sostenible si, junto a los cambios a nivel nacional, también incluimos normas a escala europea. Las empresas han demostrado muy bien su estrategia en los últimos años, con iniciativas que superan las fronteras con tal de aprovechar el marco jurídico más favorable para su plan de negocio y una producción más barata.

Para la EFFAT, una solución europea debe ir acompañada de una legislación vinculante sobre subcontratación, intermediarios laborales e inspecciones mejoradas para el sector cárnico; solo así podremos volver hacia el empleo directo y buenas condiciones de trabajo y niveles salariales.



Propuesta de la EFFAT de Directiva sobre intermediarios laborales y condiciones de trabajo justas en las cadenas de subcontratación

La EFFAT ha elaborado una propuesta de Directiva de la UE sobre intermediarios laborales y condiciones de trabajo justas en todas las cadenas de subcontratación. Este acto legislativo tiene tres objetivos clave:

- Garantizar la igualdad de trato en todas las cadenas de subcontratación;
- Regular el papel de las agencias de contratación y otros intermediarios laborales y abordar las principales deficiencias de la Directiva sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal;
- Aumento de la frecuencia y refuerzo de la eficacia de las inspecciones de trabajo.

Los trabajadores migrantes, temporeros y otros trabajadores móviles a menudo acceden al mercado laboral a través de un proceso de contratación informal y no transparente llevado a cabo por intermediarios laborales cuyas actividades siguen estando en gran medida no reguladas. Estos agentes proporcionan el vínculo con el empleador y cobran a los trabajadores tasas significativas, a menudo pagadas a través de la deuda, atrapándolos en una espiral de pobreza de la que no se escapan. En los peores casos, la intermediación laboral informal acaba en el dominio de bandas.

La intermediación laboral no regulada suele ir acompañada de una subcontratación abusiva. Si bien la subcontratación debería darse en los casos en los que se requieren conocimientos especializados, hay pruebas de que se utiliza cada vez más para actividades empresariales esenciales. La subcontratación permite a los empleadores eludir las normas laborales y los convenios colectivos aplicables, al tiempo que se reducen los costes y se evita la responsabilidad. Esto implica un mayor número de horas de trabajo, salarios más bajos y una mayor inseguridad para los trabajadores a lo largo de toda la cadena de subcontratación.

Si las empresas no cumplen las normas, es probable que lleven a cabo prácticas ilegales que vulneren las condiciones de trabajo aplicables y conduzcan al dumping social y a la competencia desleal. Las inspecciones de trabajo de toda la UE carecen de financiación y de personal insuficiente. Si analizamos los sectores de la EFFAT, si las pequeñas empresas y las microempresas representan una mayoría, esto suele significar que las inspecciones son menos frecuentes.

Por lo tanto, la Directiva debe:

- Establecer la plena igualdad de trato en todas las cadenas de subcontratación por medio de la prohibición de la subcontratación de las actividades principales de las empresas, limitación de la cadena a un nivel inferior, y aplicación de una responsabilidad conjunta y grave a toda la cadena y abordando el dumping social y colectivo.
- Regular las funciones de todos los intermediarios laborales y abordar las deficiencias de la Directiva sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal mediante el establecimiento de un registro de la UE y una licencia comunitaria para los intermediarios laborales, garantizando que los trabajadores no paguen tasas y que los intermediarios faciliten información a los trabajadores en diferentes idiomas.
- Aumentar la frecuencia y la eficacia de las inspecciones de trabajo en toda la UE mediante la adopción de normas comunes para las inspecciones, utilizando como umbral mínimo el valor de referencia de la OIT de al menos un inspector de trabajo por cada 10.000 trabajadores, haciendo uso de datos digitales y controles cruzados entre los organismos de seguridad que operan en diferentes ámbitos para detectar posibles abusos laborales y fomentar las inspecciones en el lugar de trabajo.

Puede consultar más información sobre la propuesta de la EFFAT [aquí](#).



Conclusiones

A lo largo de los últimos cuatro años, la atención prestada a la industria cárnica nos ha permitido demostrar claramente que unas buenas relaciones laborales y unos convenios colectivos audaces implican una mejora de las condiciones de empleo, salarios más elevados, mejores normas de salud y seguridad y un empleo más directo.

Este documento demuestra que las incansables acciones sindicales han supuesto numerosas mejoras para la mano de obra del sector cárnico en los distintos países.

Las perspectivas económicas de una mayor concentración, reestructuración y adquisición en este sector hacen que sea imperativo que los sindicatos conciencien acerca de estas situaciones y acompañen a los trabajadores.

A escala europea, la EFFAT debe garantizar que el nuevo Parlamento Europeo y la nueva Comisión Europea consideren la petición de la EFFAT de una Directiva sobre intermediarios laborales y condiciones de trabajo justas en todas las cadenas de subcontratación⁴. La EFFAT, junto con sus afiliados, impulsará activamente la cuestión en la agenda europea.

Otra vía para explotar son las obligaciones de información y diligencia debida de las empresas en virtud de la legislación de la UE.

Además, los sindicatos deben utilizar el efecto multiplicador de la Directiva sobre el salario mínimo a escala nacional para garantizar la cobertura de la negociación colectiva también en el sector cárnico.

Será esencial examinar la producción de carne también desde la perspectiva de la sostenibilidad y la transición justa. ¿Qué impacto tendrán las medidas de transición ecológica en el sector cárnico y en su mano de obra, y cómo pueden ir acompañadas de medidas sociales?

Los retos del sector relacionados con la escasez de mano de obra y el elevado volumen de negocios dan lugar a la atracción de una mano de obra migrante cada vez mayor, con todas sus vulnerabilidades específicas. Sería beneficioso comprender mejor desde qué país vienen los trabajadores, a dónde emigran, a qué intermediarios y durante cuánto tiempo. Esto también permitiría comprender mejor los acuerdos bilaterales existentes entre distintos países en materia de mano de obra migrante.

Los sindicatos deben seguir intercambiando sus prácticas de organización relativas específicamente a la mano de obra migrante a fin de aprender unos de otros sobre cómo hacer frente a la barrera lingüística, la nueva afiliación y los múltiples puntos de vista sobre el trabajo sindical.

Acompañar el trabajo en el sector cárnico significa también actuar a escala de la UE en relación con el procedimiento legislativo sobre el transporte de animales y defender de forma activa la posición de la EFFAT.

La EFFAT tiene previsto celebrar una reunión anual de carne con sus filiales en el sector cárnico con el fin de prestar toda nuestra atención a una mano de obra que necesita una acción sindical.

¡Los sindicatos europeos, junto con la EFFAT, garantizarán que Europa acate las normas del sector cárnico *MeattheStandards!*

⁴ Véase: [EFBWW, EFFAT y ETF aúnan fuerzas para combatir la explotación laboral en las cadenas de subcontratación y la intermediación laboral | EFFAT — Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo](#)



