

# «Es más fácil apretar la tuerca de los trabajadores que la de la gran superficie»

ENTREVISTA A JOSÉ VICENTE CANET, RESPONSABLE DEL SECTOR DE INDUSTRIA ALIMENTARIA DE CC. OO.

*El sector de industria alimentaria de CC. OO. está integrado desde el año pasado en la Federación de Industria. Este sector se encarga de la alimentación y las bebidas, dejando fuera la producción agraria y la distribución. Afiliado de base desde el año 2000 y con responsabilidades desde 2007, José Vicente Canet dedica su día a día a la negociación colectiva.*

## ¿En qué consiste exactamente tu trabajo?

La industria alimentaria tiene convenios colectivos sectoriales de aplicación a todas las empresas y trabajadores, como un derecho básico. Si no existieran, se aplicaría el salario mínimo profesional. Sin embargo, no todos los convenios sectoriales son estatales, hay algunos provinciales o autonómicos y otras actividades solo tienen el paraguas en el ámbito de la empresa. Nosotros tenemos quince convenios sectoriales estatales: granjas avícolas, lácteos, carne, harinas, azúcar... Mi día a día consiste en denunciar el

incumplimiento del convenio colectivo, elevarlo a las plataformas sindicales y negociar.

## ¿Cuál es el sector más problemático de esos quince?

Bueno, hay que matizar. En cuanto al salario, los de pescado (conservas y elaborados) son los que peor están. Es un trabajo duro y los salarios son bastante bajos.

Por su parte, el sector cárnico es muy conflictivo porque hay muchos nichos de precariedad, como los mataderos, en los que hay un abuso total por parte de las empresas. Ha habido incluso



Huelga en la factoría de CAPSA en Granda (Asturias). Foto: CC. OO.

casos de explotación laboral en la zona de Vic, en Catalunya, donde hay un fraude de ley, puesto que utilizan falsas cooperativas de trabajo asociado que operan como ETT, proporcionando a las empresas trabajadores a quienes obligan a darse de alta en el régimen de autónomos. Aun siendo la carne el primer sector dentro de la industria alimentaria, esa situación está por resolver.

Justo ayer estuvimos en un grupo de discusión con la confederación de cooperativas de trabajo asociado, que no reconoce esas cooperativas porque dice que no son de economía social ni se rigen por sus principios. Claro, eso hay que denunciarlo. Estaban también las patronales cárnicas, que están preocupadas porque esta coyuntura daña su imagen. No son situaciones agradables y hay que ponerles remedio. Nosotros tenemos que combinar la denuncia y la inspección de trabajo, pero tienen resultados muy variables según el ámbito; se debe demostrar la relación laboral entre el falso autónomo y la empresa principal... son casos difíciles. En Catalunya este problema se está intentado solucionar con cambios legislativos; se ha modificado la ley de cooperativas para que al menos tengan que pagar a los trabajadores de esas falsas cooperativas lo establecido en el convenio colectivo del sector. Es un avance, pero está por ver cómo se desarrolla

puesto que se ha llevado a cabo en Catalunya, pero se trata de una ley de competencia estatal.

### ¿Hay algún ejemplo emblemático de lucha?

El conflicto de Coca-Cola ha sido durísimo y todavía no ha terminado, seguimos peleando para que la industria siga en Fuenlabrada. La de Panrico es de las luchas con más días de huelga indefinida, lo que demuestra que se había enquistado; con la compra de la empresa por Bimbo hace unos meses, se ha reconducido la situación.

Ahora hay una disputa muy potente en Central Lechera Asturiana, por las condiciones laborales, el convenio colectivo... Se convocan huelgas intermitentes, pero el conflicto se está enquistando y la empresa ha tomado medidas reaccionarias como abrir expedientes disciplinarios por ejercer el derecho fundamental de huelga.

Otro ejemplo de este año es la elaboración del convenio colectivo de mataderos de aves y conejos. Hubo unos días de huelga muy duros, pero todo salió bien y se ha firmado un preacuerdo que, por lo menos, mantiene los derechos e incrementa los salarios.

Otro tema es el fenómeno de las empresas multiservicios.

“ Si una empresa ha tenido subvenciones y se va del país por decisión empresarial, ese dinero público debería devolverse. ”

### ¿Qué son las empresas multiservicios?

Son ETT (Randstad, Adecco...), empresas de colocación que diversifican su actividad y se mantienen como ETT y como empresas multiservicios. Las ETT proporcionan trabajadores según los días que la empresa los necesite. La empresa multiservicios, en cambio, es subcontratada por la empresa principal para un servicio externalizado. De esta forma aprovechan una de las «medidas estrella» de la reforma laboral de 2012: desempeñan las mismas funciones que el resto de trabajadores y trabajadoras pero en peores condiciones,

puesto que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa sobre el convenio del sector. No tiene desperdicio: lo más importante de estos convenios de empresa es que se dedican a todas las actividades económicas que hay en este país (portero, matarife, transportista, lo que sea); pero en la parte social incrementan unos 10 € el salario mínimo interprofesional, establecen la jornada máxima y ¡a trabajar! Hemos tumbado muchos, pero si está bien hecho, es legal y muy difícil de frenar.

Esta táctica no la emplean las empresas pequeñas, pero las grandes sí. Estamos combatiéndolo desde el ámbito sindical, no desde el legislativo. Pero se está incumpliendo la Constitución Española, que invoca el principio de igual trabajo, igual remuneración. Me vienen a la cabeza empresas que lo hacen, como PROCAVI, de pavo; UVESA, de pollo; Flor de Burgos, de lácteos. Es como el tema de las falsas cooperativas, a las personas empleadas les dicen que si quieren continuar tienen que irse a la cooperativa; en este caso es igual, les dicen que van a externalizar ese servicio y que debe seguir bajo esas condiciones.

### ¿Las multinacionales también lo hacen?

No, no suele darse en empresas multinacionales, que además en España pueden contarse con las dos manos. Si hablamos de Coca-Cola, Danone, Nestlé... son empresas sindicalizadas y eso no les permite hacer estas cosas, lo que



Movilización en la factoría de CAPSA en Granda (Asturias). Foto: CC. OO.



pueden hacer es deslocalizarse cuando no les interesa estar en un país. Sí que contratan a través de ETT cuando hay picos de trabajo con temporalidad, eso sí, pero en un porcentaje menor.

### ¿Hay mucha deslocalización en la industria alimentaria?

No pasa mucho, a diferencia de lo que ocurre en la industria del automóvil. Aparte de Coca-Cola con su conflicto, no me suenan más ahora mismo. Dentro de la industria alimentaria se incluye el sector del tabaco (es algo que llama la atención) y en este ámbito las multinacionales sí que se han ido. Altadis, que en su momento era una empresa pública, cerró muchas fábricas. Hace quince años, tenía unas once y ahora solo tiene una en Cantabria. Se las llevan a Europa del Este. Si una empresa, sea multinacional o no, ha tenido subvenciones finalistas y se va del país por decisión empresarial, por condiciones fiscales o laborales más beneficiosas, ese dinero público debería devolverse, en metálico o en patrimonio. Pero nadie le pone el cascabel al gato, y este debería ser un tema de debate y de denuncia.

### En otros sectores, ¿las condiciones están bien?

Hay situaciones de todo tipo: el sector del tabaco, con condiciones muy razonables, y otros como el del pescado, muy precarias. El trabajo en las bebidas (agua, cervezas, refrescos) tiene condiciones y salarios de los más elevados en el sector porque son productos con más valor añadido que otros. Hablamos de salarios medios de 20 000 € anuales, aunque no tenemos estudios de otros factores más allá de la remuneración. Lo que sí que está comprobado es que donde hay un sindicato bien instalado hay buenas condiciones. Los tres aspectos que más influyen son: el tipo de actividad, el tamaño de la empresa y la sindicalización.

### ¿Se observa la brecha de género?

Claro, el problema es que sobre papel actualmente no se ve. En un convenio colectivo no pone que las mujeres cobren menos, el problema es que en los puestos más remunerados hay hombres, el cambio es muy lento.

En el sector turroneo, hace cinco años, se hicieron cambios en el convenio colectivo. Había dos grupos profesionales, el de producción y el del empaquetado, con funciones prácticamente iguales en cuanto a la responsabilidad, pero los

“ El problema de que la industria alimentaria tenga cada vez menos márgenes de beneficio se debe a que acata sin resistencia los precios impuestos por la gran superficie. ”

salarios eran más altos en el grupo de producción que en el de empaquetado. Casualmente, todas las mujeres estaban en empaquetado y en el de producción eran todo hombres. Eso se corrigió y se equiparó, pero no ha acabado con la brecha de género en el sector, porque luego hay complementos que no están en el convenio. El sector conservero está muy feminizado y con una brecha de género importante: encargados y mandos intermedios son hombres y las mujeres llevan toda la carga de trabajo como fijas discontinuas.

### ¿Qué se puede hacer para cambiar esto?

Desde mi función eso es lo que se puede hacer, pero lo mejor son los planes de igualdad que aplican las empresas. El problema es que la ley es de 2007 y es muy básica. Además, solo obliga a establecer estos planes a partir de 250 personas en plantilla, cuando en España prima la pequeña y mediana empresa; el 93 % de las empresas son pymes. Entonces, los planes de igualdad llegan a las grandes empresas, donde ya hay sindicatos. Así pues, son medidas que no resultan efectivas. En los convenios colectivos se trata de incluir siempre, pero muchas veces esta parte se queda fuera.

# La necesaria complicidad de los sindicatos obreros

## Consejo editorial

El trabajo de los sindicatos obreros en las empresas de la alimentación es importante. Son necesarias muchas negociaciones para conseguir mantener puestos de trabajo con condiciones justas. Desde este reconocimiento, pensamos que también es necesario que se añadan algunas dimensiones que puedan completar el panorama global de la realidad.

En concreto, nos preguntamos: ¿se denuncia y trabaja para garantizar que los puestos de trabajo cuenten con seguridad laboral? El riesgo de quienes trabajan en el sector agroalimentario internacional es elevado debido a prácticas como el abuso de pesticidas o los ritmos de trabajo exigidos. ¿Se tiene en cuenta que las condiciones de trabajo de las mujeres y de las personas migrantes son mucho peores que las condiciones generales? La compleja e inadmisiblemente precaria y explotada realidad que vivimos responde al modelo de producción y transformación que se está imponiendo. Para impedir que se siga extendiendo y promover otros valores, es muy importante contar con la complicidad de los sindicatos obreros. Se necesitan alianzas que visibilicen una lucha global por la soberanía alimentaria pues es, seguramente, la única propuesta para garantizar que el trabajo en el campo y en las plantas de procesamiento sea digno y esté encaminado a un futuro mejor.

Ahora se están introduciendo protocolos en caso de acoso (parece mentira que lo estemos haciendo ahora) y se acepta a regañadientes. Son medidas muy importantes, pero hay mucho que hacer.

### ¿De qué manera la precariedad laboral es positiva para lo empresarial?

Las empresas siempre buscan la manera de reducir costes y somos el último eslabón de la cadena, es más fácil apretar la tuerca de la planilla que la de la gran superficie. Hoy en día, el problema de que la industria alimentaria tenga cada vez menos márgenes de beneficio se debe a que acata sin resistencia los precios impuestos por la gran superficie. El margen lo reducen de los costes laborales. Ahí entra toda la batería: la ausencia de sindicato, los multiservicios, la subcontratación, el convenio de empresa por debajo del convenio del sector, las falsas cooperativas... Cuando yo empecé en 2007, los convenios sectoriales eran básicos, de mínimos, no podía haber condiciones por debajo de eso. Desde la reforma laboral del PP estamos a la defensiva, los convenios laborales se han convertido en algo que hay que defender a ultranza. Proliferan los convenios de empresa por debajo del convenio del sector.

El multiservicio no está extendido en todas las empresas, pero si no se pone freno, se extenderá como lo han hecho las falsas cooperativas. En el sector cárnico, hay más de 11 000 personas afectadas por ellas. Es un dato importante y, si no hacemos nada, irá aumentando.

### ¿Nos dices algo sobre el sector agrario, aunque no lo lleses tú?

Te puedo decir mi opinión. El campo es el sector más precario, con diferencia; con salarios muy bajos, explotación y economía sumergida. Los sindicatos agrarios se confunden con que representan a quienes trabajan en el campo, y no: son organizaciones profesionales agrarias que defienden los intereses de los agricultores, pero no representan a los trabajadores del campo; sus representantes somos los sindicatos. Hay casi 800 000 personas jornaleras o asalariadas del campo, mientras que las personas por cuenta propia o agricultoras inscritas en COAG, UPA, ASAJA, etc., son unas 230 000.