



Guía laboral para
trabajadoras y trabajadores
nacionales de terceros
países

*INDUSTRIA
CÁRNICA*



FICA
Industria,
Construcción y Agro



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN
Y ATENCIÓN HUMANITARIA



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Guía laboral para
trabajadoras y trabajadores
nacionales de terceros
países

INDUSTRIA CÁRNICA





ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
2	CONCEPTOS GENERALES	6
	A. LOS CONVENIOS COLECTIVOS	
	B. LA NÓMINA	
3	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS 2018-2020	16
4	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2016-2018	26
5	COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	34
6	INFORME DE LA VIDA LABORAL	38
7	CONVENIOS BILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL	40
8	EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	42
9	CANJE DEL PERMISO DE CONDUCIR	44
10	RECOMENDACIONES FRENTE AL COVID19	46
11	AFILIACIÓN	50
12	ENLACES DE INTERES	52
13	ANEXO INFORMATIVO: LOS GRADOS DE AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD	54

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid

Edición: septiembre 2020
Depósito Legal: M-21118-2020



INTRODUCCIÓN

Esta publicación se suma a la colección de **guías informativas para trabajadoras y trabajadores nacionales de terceros países**, elaboradas y editadas por UGT en el marco del proyecto “Por un Trabajo Digno”, iniciado en 2006 con la financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y que desde 2007 también cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. En concreto en 2017, se editaron dos guías dirigidas respectivamente al sector de la construcción y al sector agrario, con el objetivo de promover la igualdad de trato y oportunidades, y prevenir la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo de trabajadoras y trabajadores nacionales de terceros países.

Ahora, esta nueva guía laboral para trabajadoras y trabajadores nacionales de terceros países se centra en el **sector cárnico**, ya que se trata, dentro de la industria de la alimentación, del primer sector tanto por volumen de ventas como por ocupación, especialmente de trabajadoras y trabajadores extranjeros, para los cuales es vital conocer sus derechos y obligaciones, y así ser capaces de hacer frente a la posible precarización de sus condiciones laborales.

El objetivo es ayudarte a leer e interpretar tu nómina, informándote al mismo tiempo de otras cuestiones de interés relativas a la relación de trabajo en este sector, como por ejemplo los convenios colectivos de aplicación y las mejoras que suponen en las condiciones laborales, o los permisos retribuidos a los que tienes derecho.

La nómina es el documento obligatorio e indispensable que debe entregar la empresa, patrón o empleador al trabajador/a, como recibo individual del pago del salario, y **es aconsejable que el propio trabajador/a conozca los distintos conceptos que en ella aparecen**.

Para ello y a modo de ejemplo, te mostraremos las nóminas¹ de una trabajadora de Ecuador, *Clara Zambrano*, que trabaja como ayudante en un matadero de aves y conejos, y de un trabajador de Camerún, *André Oyongo*, que trabaja como oficial de primera en el sector cárnico.

Por otra parte, en España la normativa fija unas condiciones laborales mínimas que benefician por igual a todos los trabajadores/as, ya sean españoles o extranjeros, y que además garantiza la aplicación del principio de igualdad y no discriminación; pero es importante señalar que, a través de la negociación colectiva, los sindicatos negocian con los empresarios los Convenios Colectivos para cada sector (alimentación, construcción, metal etc.) tanto de ámbito estatal como de ámbito autonómico y provincial, que pueden mejorar los mínimos establecidos en materia de condiciones laborales y salariales (nunca empeorarlos) y que son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del sector de que se trate, independientemente de su nacionalidad.

Además en esta guía vas a encontrar información sobre el Convenio Colectivo Estatal de industrias cárnicas 2018-2020 y el Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos 2016-2018 (en la actualidad prorrogado ya que el nuevo convenio está en fase de negociación), fundamentales si trabajas en estos sectores.

¹ Tanto el nombre como los datos de las personas trabajadoras y de las empresas, que se reflejan en esta guía son ficticios, buscan representar de forma didáctica la situación real de un trabajador/a del sector cárnico, de forma que cualquier trabajador/a del sector pueda adaptarlo a su propia situación laboral.

CONCEPTOS GENERALES

A) LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Como ya hemos mencionado, los Convenios Colectivos sectoriales, pueden ser de ámbito estatal, autonómico o provincial, según sea el territorio al que se apliquen: todo el Estado, una Comunidad Autónoma o una provincia.

Los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito ESTATAL fijan las condiciones generales laborales **para todos los trabajadores/as en España, del sector de que se trate**. Estos convenios tienen fuerza normativa y obligan por el tiempo de su vigencia a la empresa y a trabajadores/as de su ámbito de aplicación.

Sin duda la existencia de un **Convenio Colectivo Estatal en un sector, es una garantía**, ya que **mejora lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, dando cobertura a todas las personas trabajadoras de ese sector**, independientemente de la localidad española donde se trabaje o de si en esa provincia existe o no un Convenio Colectivo provincial de referencia.

En esta guía vamos a proporcionarte información sobre sobre los siguientes convenios colectivos:

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

Quedan comprendidos dentro de su ámbito funcional, las Empresas o Centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de empresa, sea:

- La de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales.
- Incluidos los procesos de elaboración de platos preparados, cocinados, precocinados, pre-fritos o fritos en los que los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental en estas industrias cárnicas.

ARTÍCULO 5:

“El presente Convenio Colectivo obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto”.

Nota: La aplicación del principio de la “unidad de empresa” supone que, cuando en una empresa se desarrollan varias actividades que consideradas de forma aislada, supondrían la aplicación de varios convenios colectivos, sólo se aplica el Convenio Colectivo correspondiente a la “actividad principal” de la empresa.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

Quedan comprendidas dentro de su ámbito funcional, las empresas que realizan alguna de las actividades siguientes:

- Sacrificio de aves y conejos.
- Despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados del sacrificio de aves y conejos.
- Aprovechamiento de subproductos.
- Cualquier otra actividad relacionada con los mataderos de aves o conejos, aunque estén regulados por normas laborales específicas, en aplicación del principio de "unidad de empresa".
- Queda abierta la posibilidad de que se adhieran al presente Convenio Básico, las empresas y trabajadores/as del sector de mayoristas de aves, huevos y caza, que se vengán regiendo por el Convenio de Comercio de Ganadería.

ANEXO 17:

"El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga en todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados, respetando en todo caso las reglas de concurrencia previstas en el artículo 84.2 del E.T."

B) LA NÓMINA

La nómina es el recibo individual y justificativo que documenta el pago del salario. La empresa o patrón que te haya contratado, tiene la obligación de proporcionarte dicha nómina cuando te pague el salario. De no hacerlo así incurrirá en una infracción leve.

Cuando el pago del salario sea en metálico, o mediante cheque o talón, tendrás que firmar un duplicado de la nómina, como un recibí, aunque no significará que estés de acuerdo con la cantidad que te abonen. En el caso de que tu salario se abone por transferencia bancaria, entonces no será necesario que firmes la nómina, ya que el comprobante bancario de la transferencia tendrá la misma función.

Debes **conservar tus nóminas durante 4 años**.

Y si estas en desacuerdo con la cantidad que te han pagado, tienes **1 año de plazo para reclamar**.

RECUERDA

La nómina es el recibo individual y justificativo del pago del salario y debe formalizarse en el **modelo oficial** (Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre de 2014).

Como EJEMPLO y a modo de orientación, te vamos a mostrar la nómina de un trabajador natural de Camerún, **André Oyongo**, que trabaja como oficial de primera en una empresa de Lleida del sector cárnico; y de una trabajadora, **Clara Zambrano**, natural de Ecuador que trabaja como ayudante en un matadero de aves de Madrid.



CABECERA DE LA NÓMINA

En la cabecera aparecen los **datos de identificación de la empresa y del trabajador/a**.

Empresa:	Cárnicas PC
Domicilio:	AVDA. MARZO, 25, 25199 LLEIDA
CIF:	XXXXXXXXXX
CCC:	XXXXXXXXXX

Trabajador:	André Oyongo
NIF:	X-00000000V
Nº afiliado Seguridad Social:	000000000000
Social:	Oficial de primera
Grupo profesional:	8
Grupo de cotización:	8

Empresa:	Matadero de aves
Domicilio:	P-29, nave 25, 28400 Collado Villalba -Madrid-
CIF:	XXXXXXXXXX
CCC:	XXXXXXXXXX

Trabajadora:	Clara Zambrano
NIF:	X-11111111P
Nº afiliado Seguridad Social:	111111111111
Social:	Ayudante
Grupo profesional:	9
Grupo de cotización:	9

Debes fijarte en:

• El Grupo Profesional

Es una manera objetiva de clasificar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la profesión, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.

El grupo profesional en el que te encuadras, vendrá reflejado en tu contrato de trabajo y, como ves, en tu nómina. Se habrá fijado según **tu convenio colectivo de aplicación**, donde se establecen las tareas a realizar dentro de cada grupo, y también el salario de referencia de cada grupo profesional, por debajo del cual no podrás cobrar.

Es importante que sepas el Grupo Profesional en el que estas enmarcado, porque también determina tu grupo de cotización, y por tanto el porcentaje de cotización a la Seguridad Social.

Como puedes ver en la cabecera de la nómina de André Oyongo, su Grupo Profesional es: **"oficial de primera"**, según establece el Convenio Colectivo estatal de industrias cárnicas, mientras que Clara Zambrano, es una trabajadora del grupo profesional **"ayudante"** según establece el Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos.

• El Grupo de Cotización

Es el **que determina la contribución a la Seguridad Social**, que a su vez es importante porque incide en las coberturas y prestaciones a las que puedas tener derecho. Se establece según tu categoría profesional y debe encuadrarse en uno de los grupos establecidos por la Seguridad Social.

Actualmente hay 11 grupos de cotización.

RECUERDA

Debes fijarte en el GRUPO PROFESIONAL que afecta a tu salario, así como en el GRUPO DE COTIZACIÓN que se te asigna y que marca las bases de cotización a la Seguridad Social, de cara a futuras prestaciones.

Puedes consultar las bases y tipos de cotización en el siguiente enlace:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/cotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm

CUERPO DE LA NÓMINA

En el cuerpo de la nómina aparecen las **percepciones salariales y no salariales** (también denominadas a veces "devengos") que te abonan como contraprestación a tu trabajo, y las deducciones que te aplican.

Dentro de las **PERCEPCIONES SALARIALES** tenemos:

• El salario base

Que es la retribución mínima que puede percibir un trabajador/a por la realización de una tarea determinada durante un tiempo determinado.

• Los complementos salariales

Que se pactan en la negociación colectiva y que podrán ser los que aparezcan recogidos en tu convenio colectivo de aplicación y se reflejaran en tu contrato de trabajo.

Las **PERCEPCIONES NO SALARIALES** que podrías percibir, tienen el objetivo de compensarte por los gastos que te pueda ocasionar el desempeño de tus tareas y que hayas tenido que adelantar (por ejemplo gastos de viaje, dietas, pluses extrasalariales etc.).

RECUERDA

El salario base más los complementos, nunca podrán ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, que es el salario establecido por el Gobierno con carácter anual por debajo del cual es ilegal contratar a un trabajador/a.

Tu salario base viene establecido por tu Convenio Colectivo de aplicación y debe estar recogido en tu contrato de trabajo.

Las **DEDUCCIONES** que te aplican en la nómina son:

- Las cotizaciones a la Seguridad Social.
- La retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

• Cotizaciones a la Seguridad Social

El Sistema español de Seguridad Social es fundamentalmente contributivo, lo que significa que se financia con las aportaciones o cotizaciones de los sujetos obligados, que son los trabajadores y trabajadoras, así como las empresas y empleadores/as.

En el cuerpo de la nómina, puedes ver **las cuotas que te corresponden como TRABAJADOR/A**, y que tu empresa va a deducir de tu nómina, ingresándolas directamente en la Seguridad Social. Estas aportaciones cubren:

- Las Contingencias comunes.
- El desempleo.
- La Formación profesional.
- Las horas extraordinarias (si se hubieran hecho).

La aportación que realizas a la Seguridad Social por las **contingencias comunes**, te cubrirá en aquellos supuestos en los que, por ejemplo, no puedas trabajar al estar de baja por una enfermedad común o un accidente no laboral. Dentro de esta protección también se incluyen otros supuestos como la maternidad, paternidad, prestación por riesgo en el embarazo, etc.

Otra de las deducciones es la cotización para el **desempleo** que te permitirá cobrar la prestación cuando finalice tu contrato, siempre que reúnas el periodo mínimo de cotización exigido por la legislación.

Además cotizas por **formación profesional** y lo recaudado se utiliza para que los trabajadores y trabajadoras, estén ocupados o en desempleo, puedan acceder a cursos de formación.

En el supuesto de que realices horas extraordinarias, también cotizarás por ellas a la Seguridad Social.

Puedes ver estas aportaciones de la empresa en el cuerpo de la nómina de **André Oyongo**:

Periodo de liquidación : del 01 de enero al 31 de enero de 2020		Total días: 31
Devengos	Importe	Totales
1. Percepciones salariales		
Salario base	1.266,20	
Retribución complementaria	270,72	
Antigüedad consolidada	365,55	
Plus penosidad	90,09	
Incentivos a la producción	477,44	
Plus Ruido	16	
Mejora de la productividad	48,03	
Plus nocturnidad	58,82	
Total devengado		2.592,85
Deducciones		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes	4,70%	134,45
Desempleo	1,55%	44,34
Formación Profesional	0,10%	2,86
Horas extraordinarias		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	17,56%	455,30
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
Total a deducir		636,95
Firma y sello de la empresa	Líquido total a percibir 1.955,90	31 de enero de 2020 RECIBÍ

En cuanto a **las aportaciones a la Seguridad Social que corresponden a la EMPRESA**, puedes verlas en la parte final de la nómina del ejemplo, junto con las bases de cotización. Tu empresa también cotiza por las contingencias comunes, el desempleo, la formación profesional y además cotiza por las contingencias profesionales y por el FOGASA.

La cotización por **contingencias profesionales**, es la cantidad que paga mensualmente la empresa a la Seguridad Social para que, si el trabajador/a no puede trabajar por una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, no quede desprotegido. Dentro de esta protección se incluye la baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

En cuanto al **FOGASA**, este es el Fondo de Garantía Salarial, un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que garantiza a los trabajadores/as la percepción de los salarios, así como las indemnizaciones por despido o por extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de la insolvencia o procedimiento concursal de la empresa.

Puedes ver las aportaciones de la empresa en el cuerpo de la nómina de **André Oyongo** que hemos tomado como ejemplo:

Determinación de las bases de cotización a la SS y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF y aportación de la empresa			
Concepto	Base	Tipo (%)	Aportación empresa
1. Contingencias comunes	2.860,62		
	TOTAL	23,60	675,11
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	2.860,62		
	AT y EP	3,90	111,56
	Desempleo	5,50	157,33
	Formación Profesional	0,60	17,16
	Fondo Garantía Salarial	0,20	5,72
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF	<u>2.592,85</u>		

RECUERDA

Hay aportaciones a la Seguridad Social por conceptos que corresponden tanto al trabajador como a la empresa, como ocurre con las contingencias comunes, el desempleo y la formación profesional.

Y hay otros por los que solo cotiza la empresa, como sucede con las contingencias profesionales y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

- **La retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**

Además, todos los trabajadores/as tributamos por el **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**, que es el impuesto que grava la renta obtenida a lo largo de un año por las personas físicas que residan o trabajen en España, con independencia de su origen o nacionalidad. Por lo tanto, los extranjeros/as que trabajen en España, deben pagar el IRPF aunque no tengan nacionalidad española o no sean residentes a efectos fiscales.

Este impuesto tiene en cuenta las circunstancias personales y familiares de la persona y además es progresivo, es decir, paga más quien más gana.

Por tanto una de las deducciones que se te van a aplicar en la nómina, es la “retención a cuenta” del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, un pago adelantado que debes hacer, sobre lo que te corresponderá pagar en la declaración de la renta. Es importante que sepas el tramo del IRPF que te corresponde, teniendo en cuenta todas las rentas que percibes, ya que de ello depende el porcentaje de retención que se te aplica. Para determinar dicho porcentaje de retención, además se tendrán en cuenta otras circunstancias como situación familiar, discapacidad, duración del contrato etc.

Si estás afiliado/a a una organización sindical, por ejemplo a UGT FICA, y hubieras elegido pagar la cuota de afiliación mediante el descuento en nómina, este descuento también aparecería reflejado en la misma. Y recuerda que cuando hagas tu declaración de la Renta de las Personas Físicas, podrás desgravarte la cuota sindical.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 26.3, establece que mediante negociación colectiva o a través del contrato de trabajo, se determinará la estructura del salario, es decir que conceptos van a recogerse en la nómina y que características deben de tener.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS 2018-2020

<https://www.ugt-fica.org/sectores/alimentacion-bebidas-y-tabaco/147-industria-carnica>

Se trata de un Convenio Colectivo de **ámbito estatal**, y con su firma se han conseguido mejoras importantes en las condiciones laborales de todos los trabajadores/as del sector cárnico, independientemente de la localidad en la que trabajen, ya que establece unas mismas condiciones laborales para todo el conjunto del sector.

Por ejemplo, algunas de estas mejoras son las siguientes:

- Se consigue un **incremento salarial del 2,5%**, para cada año de vigencia del convenio, sin modificar la actual cláusula de revisión salarial reflejada en el convenio colectivo.
- Se **incrementa el Plus nocturnidad**, sustituyendo el porcentaje en la fórmula de cálculo del mismo, que pasa del 0,25% al 0,30%.
- Se ha incluido en la clasificación profesional a los **“auxiliares de veterinaria” como “técnicos no titulados”**, lo que supondrá un incremento en su salario base, salvo en aquellos casos en los que dicho salario base estuviera ya por encima del regulado en el convenio.
- **Se introducen medidas para excluir de la categoría de peón, a aquellos trabajos que incluyan labores que excedan de las funciones correspondientes a dicha categoría.**

Así según se recoge en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas (2018-2020) **el peón es:**

“El operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso”.

Y para evitar que los trabajadores/as cuyas tareas exceden de las funciones de peón permanezcan en dicha categoría, cuando deberían de encontrarse en una categoría superior, se introduce en el art. 24.1.7 del Convenio Colectivo lo siguiente:

*“No tendrán la consideración de peones aquellos que tengan un nivel de habilidad y destreza contrastada en la empresa en el uso de los cuchillos, sierras o herramientas análogas que sean utilizadas en categorías profesionales superiores y que **de forma habitual utilicen el cuchillo, sierra o herramientas análogas que sean utilizadas en categorías profesionales superiores como instrumento principal de trabajo durante, al menos, un 75% de la jornada laboral anual**”.*

Se logra así, que se reconozca la categoría del trabajador/a en función del trabajo realizado.

IMPORTANTE

ANEXO 2 del Convenio:

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, es de **1.770 horas**.

Otras mejoras de este Convenio Colectivo son:

- Se realizan cambios en la redacción de la retribución por rendimientos, para que no se puedan modificar sin previo estudio y participación de la representación legal del trabajador/a.
- Se reconoce la posibilidad de **acumular en jornadas completas, las pausas por lactancia**.
- Se incrementa en 6.500 € la cantidad del seguro colectivo.
- Los permisos para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por nacimiento o adopción de hijo/a, fallecimiento de cónyuge o hijos/as, accidente, muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, **comenzarán a disfrutarse en día laborable y mientras permanezca el hecho causante del derecho** (por ej. la enfermedad u hospitalización).

IMPORTANTE

Artículo 49:

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales o 22 laborables (Anexo 4).

“En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, trayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja”.

Permisos retribuidos

Según se establece en este Convenio, podrás ausentarte del trabajo con derecho a remuneración y previa solicitud por escrito, en los siguientes casos:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 3 días en caso de nacimiento, adopción o fallecimiento de cónyuge o hijos/as.
- 2 días por accidente, muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. El inicio de este permiso comenzará a contar, a partir del primer día laborable del trabajador/a y mientras permanezca el hecho causante del permiso. Este permiso se incrementará hasta un máximo de 4 días si el trabajador/a necesita desplazarse.
- 1 día por matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as naturales.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.

IMPORTANTE

También **podrás disponer, de forma remunerada, del tiempo indispensable para:**

- **El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, por ejemplo renovar la autorización de trabajo y residencia o gestión similar relacionada con extranjería, renovar el DNI, o votar en las elecciones.
- **Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**
- **En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- **Para realizar funciones sindicales o de representación del personal** en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Ejemplo de nómina

En este ejemplo vamos a ver la nómina completa del trabajador **André Oyongo**, que trabaja como **Oficial de primera** en el sector cárnico, con un **contrato fijo**.

En la nómina de nuestro ejemplo, el trabajador André Oyongo percibe un salario base de 1.266,20€, a lo que se le suman los siguientes complementos salariales: retribución complementaria (270,72€), antigüedad consolidada (365,55€), plus de penosidad (90,09€), incentivos a la producción (477,44€), plus ruido (16€), mejora de la productividad (48,03€) y plus nocturnidad (58,82€). En este caso no existen percepciones no salariales, por lo que sólo quedaría restar las deducciones del trabajador.

Una vez aplicadas en la nómina las deducciones correspondientes: las cotizaciones a la Seguridad Social (134,45€), desempleo (44,34€) y formación profesional (2,86€), y la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) un porcentaje calculado según las circunstancias personales y profesionales del trabajador (en este caso 455,30€), aparece el **salario líquido** que percibe el trabajador, que en este caso son 1.955,90€.

Tu salario base, viene establecido por el Convenio Colectivo de aplicación y debe estar recogido en tu contrato de trabajo. En cualquier caso, recuerda que tu salario base más los complementos, nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.



Nómina de André Oyongo

Empresa: Cárnicas PC Domicilio: AVDA. MARZO, 25, 25199 LLEIDA CIF: XXXXXXXXXX CCC: XXXXXXXXXX	Trabajador: André Oyongo NIF: X-00000000V Nº afiliado Seguridad Social: 000000000000 Grupo profesional: Oficial de primera Grupo de cotización: 8
--	--

Periodo de liquidación : del 01 de enero al 31 de enero de 2020		Total días: 31
--	--	-----------------------

Devengos	Importe	Totales
1. Percepciones salariales		
Salario base	1.266,20	
Retribución complementaria	270,72	
Antigüedad consolidada	365,55	
Plus penosidad	90,09	
Incentivos a la producción	477,44	
Plus Ruido	16	
Mejora de la productividad	48,03	
Plus nocturnidad	58,82	
Total devengado		2.592,85

Deducciones	Importe	Totales
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes	4,70%	134,45
Desempleo	1,55%	44,34
Formación Profesional	0,10%	2,86
Horas extraordinarias		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	17,56%	455,30
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
Total a deducir		636,95
Firma y sello de la empresa	Líquido total a percibir 1.955,90	31 de enero de 2020 RECIBÍ

Determinación de las bases de cotización a la SS y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF y aportación de la empresa			
Concepto	Base	Tipo (%)	Aportación empresa
1. Contingencias comunes	2.860,62		
TOTAL		23,60	675,11
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	2.860,62		
AT y EP		3,90	111,56
Desempleo		5,50	157,33
Formación Profesional		0,60	17,16
Fondo Garantía Salarial		0,20	5,72
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF	2.592,85		

Supuesto práctico en caso de despido

El trabajador André Oyongo, cuyo contrato fijo se inició el 1 de mayo de 2011, es despedido de forma improcedente el día 15 de marzo de 2020, y a continuación vamos a calcular la liquidación a la que tiene derecho.

André Oyongo, ha devengado el salario base junto con sus complementos salariales como cualquier otro mes, pero en proporción a los 15 días que ha trabajado ese mes de marzo. En su liquidación también se incluye la parte proporcional de la paga extraordinaria devengada correspondiente al mes de junio, y en concreto le corresponden 2 meses y medio: del 1 de enero al 15 de marzo de 2020.

En cuanto al periodo de vacaciones anuales devengado, André ha disfrutado ya durante los meses de enero a marzo la parte proporcional de días de vacaciones que le corresponderían por estos 2 meses y medio trabajados, por lo que NO se incluye ningún importe en concepto de vacaciones en su finiquito.

Asimismo, a André Oyongo se le abonará en este finiquito la indemnización por despido improcedente: 45 días por año hasta el 12 de febrero de 2012, y 33 días por año desde esa fecha, con el límite de 24 mensualidades.

Para que un **despido sea improcedente, debe declararlo un juez**, es decir, debes acudir al Orden Social, en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha en que tu despido es efectivo, para que sea el juez quien determine que tu relación laboral se ha extinguido por una **decisión unilateral** de la empresa, y que no se adecua a ninguna de las causas o requisitos que establece la ley para poder despedirte.

También la propia empresa puede reconocer la improcedencia del despido cuando te abone la indemnización correspondiente al despido improcedente, en el momento de entregarte la carta de despido.

IMPORTANTE

Antes de acudir al Juez, se intentara que la empresa y tú lleguéis a un acuerdo por la **vía de la conciliación**. En ese momento la empresa puede acabar dándote la razón y pagándote la indemnización correspondiente al despido improcedente. De no llegar a un acuerdo, entonces se iniciara el procedimiento judicial, y será el Juez quien determine la improcedencia o no del despido.

El Juez declarara que **el despido es improcedente cuando:**

- La empresa no haya cumplido con los requisitos formales para realizar el despido, por ejemplo no entregarte la carta de despido.
- Cuando su decisión no este amparada por causas legales, como son las que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores (art. 52) para los despidos objetivos (por ej. ineptitud del trabajador/a, falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, causas económicas, técnicas, organizativas de la producción), o para el despido disciplinario (por ej. faltas de asistencia o puntualidad repetidas e injustificadas, indisciplina o desobediencia, ofensas al empresario/a o compañeros/as o familiares de ambos, abuso de confianza, disminución continuada y voluntaria del rendimiento, acoso al empresario/a o compañeros/as, etc. y también aquellas faltas graves establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación).

Una vez que el Juez establece la improcedencia del despido, la empresa tiene dos opciones, readmitirte en el puesto de trabajo o pagarte la correspondiente indemnización.

En el ejemplo anterior, al trabajador André Oyongo se le contrató el 1 de mayo de 2011, por lo tanto su indemnización tendrá dos tramos ya que habrá que tener en cuenta la reforma laboral realizada mediante el Real Decreto-Ley 3/2012². Al ser un contrato formalizado antes del 12 de febrero de 2012, tendrá derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado hasta dicha fecha, y después se calculará con 33 días por año trabajado, con el límite de 24 mensualidades.

IMPORTANTE

Si el despido ha sido motivado por una causa discriminatoria **“prohibida en la Constitución o en la Ley, o bien se hubiera producido con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”**, el despido será NULO, y la empresa debe readmitir inmediatamente al trabajador/a y pagarle los salarios de tramitación (art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Por lo tanto **es ilegal despedir por razón de “sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a, o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”** (art. 17 del Estatuto de los Trabajadores)

También es NULO, entre otros, el despido de las trabajadoras embarazadas y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

² Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

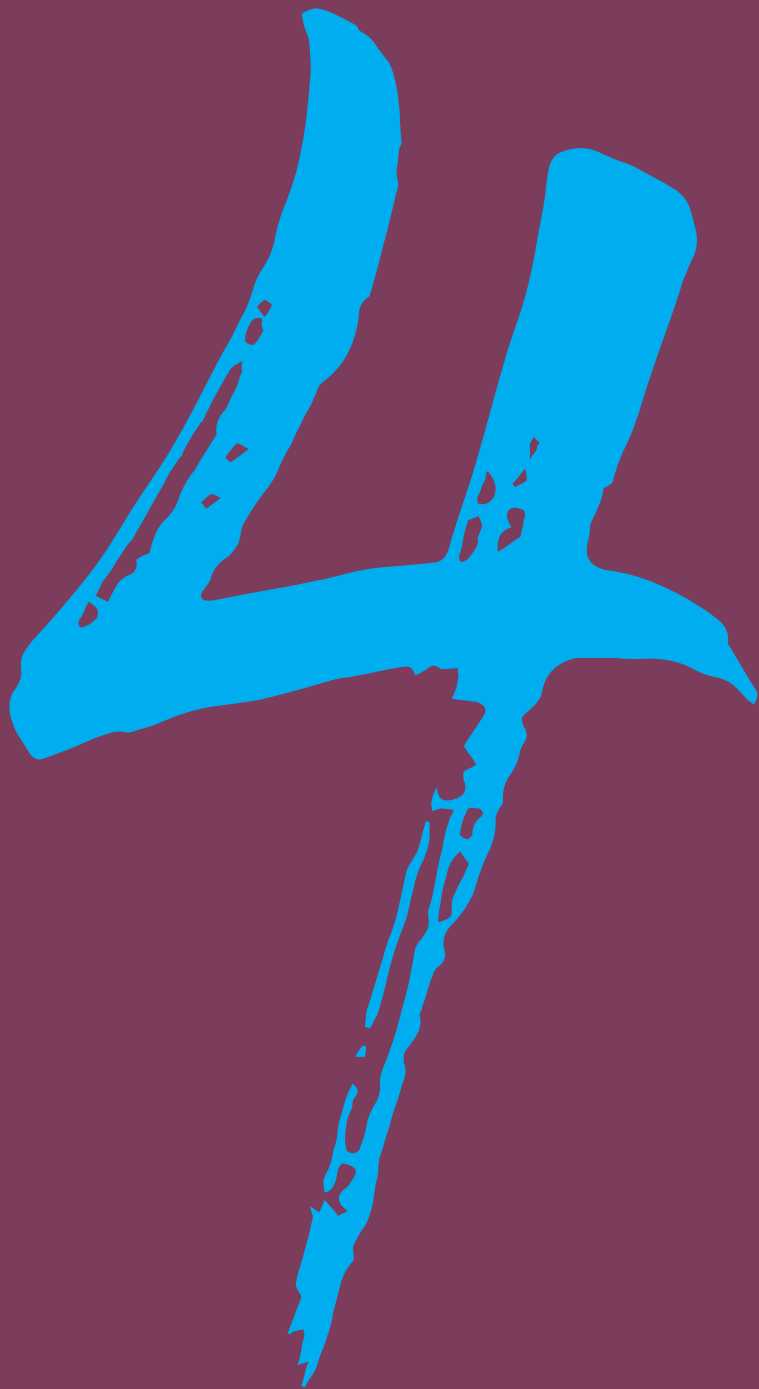
Nómina de André Oyongo -Despido-

Empresa:	Cárnicas PC	Trabajador:	André Oyongo
Domicilio:	AVDA. MARZO, 25, 25199 LLEIDA	NIF:	X-00000000V
CIF:	XXXXXXXXXX	Nº afiliado Seguridad Social:	000000000000
CCC:	XXXXXXXXXX	Grupo profesional:	Oficial de primera
		Grupo de cotización:	8

Periodo de liquidación :		del 01 de marzo al 15 de marzo de 2020	Total días: 15
Devengos	Importe	Totales	
1. Percepciones salariales			
Salario base	612,68		
Retribución complementaria	130,99		
Antigüedad consolidada	176,88		
Plus pensidad	45,04		
Incentivos a la producción	231,02		
Plus Ruido	8		
Mejora de la productividad	23,24		
Plus nocturnidad	29,41		
Gratificaciones extraordinarias (Parte proporcional de junio)	677,98		
Vacaciones devengadas no disfrutadas			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	16.434,81		
Total devengado		18.370,05	
Deducciones			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta			
Contingencias comunes	4,70%	65,46	
Desempleo	1,55%	21,59	
Formación Profesional	0,10%	1,40	
Horas extraordinarias			
TOTAL APORTACIONES			
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	17,56%	220,77	
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
Total a deducir		309,22	
Firma y sello de la empresa	Líquido total a percibir	18.060,83	15 de marzo de 2020 RECIBI

Determinación de las bases de cotización a la SS y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF y aportación de la empresa			
Concepto	Base	Tipo (%)	Aportación empresa
1. Contingencias comunes	1.392,85		
		23,60	328,71
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	1.392,85		
AT y EP		3,90	54,32
Desempleo		5,50	76,61
Formación Profesional		0,60	8,36
Fondo Garantía Salarial		0,20	2,79
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF	1.257,25		





CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2016-2020



<https://www.ugt-fica.org/sectores/alimentacion-bebidas-y-tabaco/152-mataderos-de-aves-y-conejos>

Este Convenio se firmó por tres años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2016 y finalizando el día 31 de diciembre de 2018, sin embargo, a día de hoy sigue siendo aplicable ya que actualmente el nuevo convenio está todavía en fase de negociación. Como se recoge en el mismo, el Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos periodos anuales si ninguna de las partes firmantes lo denuncia ante la otra, y una vez producida la denuncia, el Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

De este Convenio Colectivo se puede destacar:

- Se trata de un convenio que se aplica en toda España, a todos los trabajadores/as de las empresas que realicen alguna de estas actividades:
 - Sacrificio de aves y conejos.
 - Despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivado del sacrificio de aves y conejos.
 - Aprovechamiento de subproductos.
 - Cualquier otra actividad relacionada con los mataderos de aves o conejos, aunque estén regulados por normas laborales específicas.
 - Deja abierta la posibilidad de que se adhieran a este convenio, las empresas y los trabajadores/as del sector de mayoristas de aves, huevos y caza, que se vengán regiendo por el Convenio de Comercio de Ganadería.
- Este convenio se aplica en su totalidad, de forma prioritaria respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior (convenios colectivos sectoriales o de empresa).
- Dado que el convenio actual llegaba hasta el año 2018 y en la actualidad se está prorrogando mientras se negocia el próximo convenio, los importes de la nómina, parten de las últimas tablas y actualizaciones disponibles.
- Dadas las incompatibilidades que se producen entre las denominadas cooperativas de trabajo asociado, con la estabilidad en el empleo, se acuerda que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas.

RECUERDA

A través de tu convenio colectivo de referencia podrás disfrutar de las mejoras laborales y salariales que se negocien en tú ámbito.

Las cláusulas de un convenio colectivo **se aplican por igual a todos los trabajadores/as**, sin que puedan establecerse diferentes condiciones laborales, por ejemplo de salario o de jornada, *“por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a, o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”* (art. 17 del Estatuto de los Trabajadores), y tampoco por el hecho de que seas titular de una autorización de residencia temporal y trabajo en España o de una autorización de larga duración.

Artículo 19 del convenio colectivo:

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de **26 días laborables de vacaciones**.

Además, el período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica ni acumularse de un año a otro.

Permisos retribuidos

Según se establece en este Convenio, podrás ausentarte del trabajo con derecho a remuneración y previa solicitud por escrito, en los siguientes casos:

- **15 días naturales por matrimonio.**
En el supuesto de que quisieras acumular esta licencia a las vacaciones anuales, esta acumulación será posible si llegas a un acuerdo con tu empresa.
- **3 días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as y demás parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.**
En estos supuestos de fallecimiento, se aumentará 1 día más por cada 100 kilómetros de distancia, si tienes la necesidad de desplazarse fuera de tu residencia y con un límite de 5 días.
- **2 días, por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge y ascendiente o descendiente, y colaterales en primer y 2º grado de consanguinidad o afinidad.**
- **3 días, por nacimiento o adopción.**
- **1 día por traslado del domicilio habitual.**
- **Permiso para asistir al médico por el tiempo necesario con un máximo de 3 horas.**

IMPORTANTE

También podrás disponer, de forma remunerada, del tiempo indispensable para:

- **El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, por ejemplo renovar la autorización de trabajo y residencia o gestión similar relacionada con extranjería, renovar el DNI, o votar en las elecciones.
- **La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- **Realizar funciones sindicales o de representación del personal** en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Ejemplo de nómina

En el siguiente ejemplo vamos a ver la nómina de la trabajadora **Clara Zambrano**, que trabaja como **Ayudante** en un matadero de la provincia de Madrid, con un **contrato fijo**.

En este ejemplo, además del **salario base**, la nómina recoge un plus de convenio y un complemento por nocturnidad.

En la nómina de nuestro ejemplo, la trabajadora Clara Zambrano percibe un salario base de 965,03 €, al que se le suman los siguientes **complementos salariales**: plus convenio (113,56 €) y complemento de nocturnidad (6,06€). En este caso no existen percepciones no salariales, por lo que sólo quedaría restar las deducciones del trabajador.

Una vez aplicadas en la nómina las deducciones correspondientes: las cotizaciones a la Seguridad Social (59,18€), desempleo (19,52€) y formación profesional (1,26€), y la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), un porcentaje calculado según las rentas y las circunstancias personales y profesionales de la trabajadora (en este caso 43,39€), aparece el salario líquido que percibe, que en este caso son 961'30 €.

Nómina de Clara Zambrano

Empresa:	Matadero de aves	Trabajadora:	Clara Zambrano
Domicilio:	P-29, nave 25, 28400 Collado Villalba -Madrid-	NIF:	X-11111111P
CIF:	XXXXXXXXXX	Nº afiliado Seguridad Social:	11111111111
CCC:	XXXXXXXXXX	Grupo profesional:	Ayudante
		Grupo de cotización:	9

Periodo de liquidación :		del 01 de enero al 31 de enero de 2020	Total días: 31
Devengos	Importe	Totales	
1. Percepciones salariales			
Salario base	965,03		
Complementos salariales			
Plus convenio	113,56		
Complemento de nocturnidad	6,06		
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos			
Otras percepciones no salariales			
PLUS EXTRASALARIAL			
Total devengado		1.084,65	
Deducciones			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta			
Contingencias comunes	4,70%	59,18	
Desempleo	1,55%	19,52	
Formación Profesional	0,10%	1,26	
Horas extraordinarias			
TOTAL APORTACIONES			
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	4,00%	43,39	
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
Total a deducir		123,35	
Firma y sello de la empresa	Líquido total a percibir	961,30	31 de enero de 2020 RECIBÍ

Determinación de las bases de cotización a la SS y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF y aportación de la empresa			
Concepto	Base	Tipo (%)	Aportación empresa
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual	174,58		
Importe prorrateo pagas extraordinarias			
TOTAL	1.259,23	23,60	297,18
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	1.259,23		
AT y EP		3,90	49,11
Desempleo		5,50	69,26
Formación Profesional		0,60	7,56
Fondo Garantía Salarial		0,20	2,52
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF	1.084,65		

Supuesto práctico en caso de despido

La trabajadora Clara Zambrano, cuyo contrato fijo se inició el 1 de julio de 2019, es despedida de forma objetiva el día 15 de mayo de 2020, y a continuación vamos a calcular la liquidación a la que tiene derecho.

Un **despido OBJETIVO**, es aquel que se basa en las causas legales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores (art. 52), entre otras:

- Ineptitud del trabajador/a conocida o sobrevenida con posterioridad.
- Falta de adaptación a las modificaciones técnicas, razonables, realizadas en el puesto de trabajo.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La trabajadora Clara Zambrano, ha devengado el salario base junto con sus complementos salariales como cualquier otro mes, pero en proporción a los 15 días que ha trabajado en mayo. En su liquidación se incluye:

- La parte proporcional devengada de la paga extraordinaria correspondiente al mes de junio, en concreto 4 meses y medio (del 1 de enero al 15 de mayo).
- El periodo de vacaciones anuales devengado y que todavía no ha disfrutado. Puesto que ha sido despedida el 15 de mayo y no ha disfrutado ningún día de vacaciones, ha devengado la parte proporcional a 4 meses y medio de trabajo (del 1 de enero al 15 de mayo).
- Asimismo, se le abona en este finiquito la **indemnización por despido objetivo**, 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades (art. 53 b Estatuto de los Trabajadores).

Nómina de Clara Zambrano -Despido-

Empresa:	Matadero de aves	Trabajadora:	Clara Zambrano
Domicilio:	P-29, nave 25, 28400 Collado Villalba -Madrid-	NIF:	X-11111111P
CIF:	XXXXXXXXXX	Nº afiliado Seguridad Social:	111111111111
CCC:	XXXXXXXXXX	Grupo profesional:	Ayudante
		Grupo de cotización:	9

Periodo de liquidación : del 01 de mayo al 15 de mayo de 2020		Total días: 15
Devengos	Importe	Totales
1. Percepciones salariales		
Salario base	466,95	
Complementos salariales		
Plus convenio	56,78	
Complemento de nocturnidad	2,93	
Gratificaciones extraordinarias (Parte proporcional de junio)	785,6	
Vacaciones devengadas no disfrutadas	397,17	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por trsalados, suspensiones o despidos	644,96	
Otras percepciones no salariales		
PLUS EXTRASALARIAL		
Total devengado		2.354,39
Deducciones		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes	4,70%	84,45
Desempleo	1,55%	27,85
Formación Profesional	0,10%	1,80
Horas extraordinarias		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	4,00%	68,38
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
Total a deducir		182,47
Firma y sello de la empresa	Líquido total a percibir	2.171,92
		15 de mayo de 2020 RECIBÍ

Determinación de las bases de cotización a la SS y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF y aportación de la empresa			
Concepto	Base	Tipo (%)	Aportación empresa
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual			
Importe prorata pagas extraordinarias			
TOTAL	1.796,72	23,6	424,03
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	1.796,72		
AT y EP		3,9	70,07
Desempleo		5,5	98,82
Formación Profesional		0,6	10,78
Fondo Garantía Salarial		0,2	3,59
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF	1.709,43		

RECUERDA

Tu salario base, viene establecido por tu Convenio Colectivo de aplicación y debe estar recogido en tu contrato de trabajo.

En cualquier caso, recuerda que tu salario base más los complementos, nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Puedes **obtener más información fiscal** pinchando en estos enlaces (cálculo de retenciones, mínimos, reducciones y deducciones en el IRPF, trámites electrónicos,...):

https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/_Segmentos/_Ciudadanos/Ciudadanos.shtmls://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/index.zul

<https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/index.zul>



COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

La cooperativa de trabajo asociado es una sociedad formada por personas que se asocian de forma voluntaria, para desarrollar una actividad empresarial, encaminada a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales.

El problema que se está produciendo, es que desde el sector, se viene observando cómo estas entidades se están comportando en realidad como “falsas cooperativas”, que han abandonado la verdadera razón de ser de las cooperativas de trabajo asociado, perdiendo su objeto y su finalidad, ya que únicamente se utilizan para degradar las condiciones de sus trabajadores/as.

La realidad que esconden estas cooperativas de trabajo asociado, es a trabajadores/as sometidos a horarios laborales, a la supervisión de los trabajos, una falta de independencia, etc., que viene a demostrar que NO son autónomos, sino trabajadores/as a los que, a través de una mala práctica, se les ha dado una condición que no les corresponde a cambio de perder sus derechos laborales.

Es importante conocer que la ley persigue este tipo de fraude y que desde UGT FICA, se está trabajando para que los trabajadores y trabajadoras que se encuentran bajo estas circunstancias, recuperen las condiciones de trabajo que les corresponden.

En este sentido, UGT FICA viene denunciando el uso de las falsas cooperativas de trabajo asociado en el sector cárnico por considerarlas un elemento distorsionador de las relaciones laborales. A través de las “falsas” cooperativas de trabajo asociado en este sector, se están empeorando deliberadamente las condiciones de trabajo, aumentando la precariedad y extendiéndose los bajos salarios.

Por este motivo es importante denunciar estas prácticas abusivas y saber que como trabajador/a debes hacer valer tus derechos acudiendo a tu sindicato.

Si eres socio/a de una cooperativa de trabajo asociado en el sector cárnico...

TIENES QUE SABER que las FALSAS Cooperativas de Trabajo Asociado:

- Precarizan el empleo.
- Pagan salarios miserables.
- Vulneran tus DERECHOS.
- Te explotan laboralmente.
- Impiden la contratación directa en la empresa principal.

Tu condición de socio/a cooperativista NO TE OBLIGA A:

- Que tu salario esté, una media de un 35%, por debajo del salario de un trabajador/a del sector.
- Que trabajes de media, un 25% más de jornada que tus compañeros de la empresa principal.
- Que puedas sufrir un accidente laboral por falta de Prevención de Riesgos Laborales.
- Que tengas que renunciar a una cotización justa a la Seguridad Social que te garantice prestaciones sociales.
- Que no estés cubierto por las condiciones mínimas del convenio aplicable en la empresa en la que prestas tus servicios.
- Que realices jornadas interminables.
- Que tengas que someterte a ritmos de trabajo inhumanos.

En definitiva, tu pertenencia a una cooperativa de trabajo asociado no te obliga a ser explotado/a, ni a que renuncies a tus derechos sociolaborales ni a tener un trabajo digno.

El Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Cárnicas y el Convenio Colectivo del sector de mataderos de aves y conejos, señalan que la utilización de las denominadas «Cooperativas de Trabajo Asociado» **NO es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector**, la formación profesional de los trabajadores/as, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.

La lacra de las “falsas” cooperativas no sólo supone una situación de explotación laboral de los trabajadores/as cooperativistas y un factor de dumping social, sino también una competencia desleal respecto de las empresas que no hacen un uso fraudulento de la subcontratación.

La externalización de las plantillas a través de la figura de la cooperativa y de los falsos autónomos, constituye un problema estructural del sector cárnico y del sector de mataderos de aves y conejos. Este problema afecta especialmente a trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países, que desconocen los derechos que aquí les protegen, lo que les convierte en un grupo socialmente muy vulnerable expuesto a este tipo de abusos en el ámbito laboral.

Por todo lo anterior, **UGT FICA llevará propuestas** a las Mesas Negociadoras de estos Convenios Colectivos, que tengan el objetivo de corregir todas las desigualdades, discriminaciones y vulneración de derechos, que además suelen afectar de forma particular al colectivo de trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países:

- La descentralización productiva, la condición de migrante o ser nacional de un tercer país, o la necesidad de obtener un empleo, no puede ser sinónimo de vulneración de los derechos de los trabajadores/as.
- Es de justicia que TODOS los trabajadores y trabajadoras, sea cual sea su nacionalidad, tengan los MISMOS derechos.
- Es preciso que se respete y aplique el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y no discriminación entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa principal y de la cooperativa.
- Es imprescindible una normativa que evite la división social que practican las empresas usuarias de cooperativas.
- Las “falsas cooperativas” de trabajo asociado, que abusan en particular de los/as titulares de autorizaciones de residencia y trabajo, son un fraude social en contra de sus cooperativistas.

INFORME DE LA VIDA LABORAL

Tu “informe de vida laboral” es el documento oficial en el que se recogen todos los períodos en que has estado cotizando en el **Sistema de la Seguridad Social**.

Este informe recoge cronológicamente la relación de todas las empresas con las que has firmado contratos de trabajo. Se señala en cada caso la fecha exacta en que se dio de alta en el Sistema de la Seguridad Social cada uno de los contratos y la fecha en que se dio de baja, con el saldo resultante de días de cotización.

Te sirve para comprobar si alguna empresa, no te dio de alta en la Seguridad Social o no cotizó todo el periodo que estuviste trabajando, en ese caso esa falta de cotizaciones, perjudicarían tu derecho a prestaciones futuras.

Si facilitas tu número de teléfono a la Tesorería General de la Seguridad Social, cada vez que se produzca una variación de tu situación laboral, alta o baja de tu afiliación, recibirás un SMS informándote.

Puedes obtener información sobre el Informe de vida laboral a través del siguiente enlace: www.sede.seg-social.gob.es

Y sigue este camino: **Inicio/Ciudadanos/Informes y certificados/informe de vida laboral**.

En el apartado **Informe de vida laboral**, veras que tienes varias vías para **obtenerlo**:

- Si tienes un **certificado digital** o una **Cl@ve**, puedes descargarlo en el momento.
- En el caso de que no tengas el certificado digital ni una Cl@ve, puedes entrar en el icono que dice **“Sin certificado”**, rellenar el formulario que aparece y enviarlo para que te lo remitan por correo postal a tu domicilio. Sin embargo es imprescindible que los datos actuales que incluyas en el formulario de solicitud, coincidan con los que consten en las bases de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Si cambiaste de domicilio y no has comunicado tu nueva dirección no te lo enviarán.
- Por SMS, si previamente has facilitado a la Tesorería de la Seguridad Social tu número de teléfono. A través del icono en el que pone **“Vía SMS”**, accederás a un breve formulario, donde introducirás tu DNI/NIE, número de teléfono móvil y fecha de nacimiento. A continuación te enviaran al teléfono móvil un código, que una vez introducido en la casilla que aparece en la página web, te permite acceder directamente al PDF de tu vida laboral, que puedes descargar, imprimir y guardar.

IMPORTANTE

Si cambias de domicilio, no olvides comunicar tu nueva dirección a la Tesorería General de la Seguridad Social para que puedan enviarte tu informe de vida laboral a tu nueva dirección.

Actualiza tus datos en la Tesorería General de la Seguridad Social, y facilítale tu número de teléfono, esto te permitirá tener información, al momento, de las altas y bajas de tu afiliación a la Seguridad Social.

CONVENIOS BILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Los Convenios Bilaterales de Seguridad Social entre países son el instrumento utilizado para intentar garantizar las prestaciones de los trabajadores/as.

Si eres un trabajador o trabajadora nacional de un tercer país, y España ha firmado un Convenio Bilateral de Seguridad Social con tu país de origen, debes saber que al cotizar a la Seguridad Social española, **además de las prestaciones a las que tienes acceso en España, también puedes beneficiarte de prestaciones en tu país de origen**, ya que existe coordinación entre las Instituciones de Seguridad Social de los dos Estados firmantes y se suman o totalizan los periodos cotizados por los trabajadores y trabajadoras en estos Estados para el reconocimiento del derecho, cuando el periodo cotizado en uno de ellos, no es suficiente.

Estos convenios te permiten exportar algunas prestaciones.

Los países con los que España tiene firmado Convenio Bilateral de Seguridad Social, son los siguientes:

Andorra	Colombia	Paraguay
Argentina	Corea	Perú
Australia	Ecuador	República Dominicana
Brasil	Estados Unidos	Rusia
Cabo Verde	Filipinas	Túnez
Canadá	Japón	Ucrania
Chile	Marruecos	Uruguay
China	México	Venezuela

Para informarte sobre cada uno de estos Convenios, puedes acceder a través del siguiente enlace:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253>

EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Tienes que saber que la legislación española, así como la normativa de la Unión Europea, establece que **todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados en el empleo**, es decir, ni en el acceso a un trabajo ni durante la relación laboral, por ninguno de los siguientes motivos: sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, y tampoco por razón de discapacidad cuando seas apto/a para realizar el trabajo de que se trate.

No te podrán discriminar cuando buscas trabajo, por ejemplo estableciendo requisitos o criterios discriminatorios en las ofertas de trabajo (incluso al ofertar empleos en anuncios de periódicos, revistas, páginas web, redes sociales etc.) **o en los procesos de selección; y tampoco una vez empleado**, respecto de las condiciones de trabajo, por ejemplo en el salario, jornada, promoción interna etc. Y esta prohibición de discriminar alcanza tanto a las empresas, empleadores particulares, agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, los Servicios Públicos de Empleo y sus entidades colaboradoras (agencias de colocación que han firmado un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo), bolsas de trabajo informales, etc.

La prohibición de discriminar, se extiende a la normativa, reglamentos, Convenios Colectivos, y pactos individuales o decisiones unilaterales de los empresarios o parte empleadora.

Y se prohíben las discriminaciones, por los motivos anteriores, tanto **directas**, cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra, en una situación análoga; como **indirectas**, cuando por una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras.

Debes saber que:

Discriminar supone una vulneración de los derechos fundamentales, que son los derechos ligados al ser humano y su dignidad, y que por lo tanto pertenecen a todas las personas. Estos derechos gozan de una protección reforzada en el ordenamiento jurídico.

Si sufres discriminación puedes acudir al **proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas**, que se caracteriza por tener unos mecanismos reforzados para la defensa de los derechos: un procedimiento preferente y acelerado, la presencia del Ministerio Fiscal, la inversión de la carga de la prueba etc.

RECUERDA

Que la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social** (conocida como LOEX), también prohíbe la discriminación, directa e indirecta, y establece un principio general de ejercicio de los derechos concedidos por esta ley en condiciones de igualdad respecto de personas con nacionalidad española.

CANJE DEL PERMISO DE CONDUCIR

Si estás en España, debes saber que **tienen validez**, además de los permisos españoles, los siguientes permisos de conducir:

- Los permisos de conducir de los países de la Unión Europea (UE) y el Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega).
- Los permisos nacionales de otros países que estén redactados en castellano o que se acompañen de una traducción oficial del mismo.
- Los permisos internacionales expedidos en el extranjero de conformidad con los convenios internacionales.

Su validez **se limita a un periodo de 6 meses** desde que su titular haya adquirido la residencia en España. Una vez transcurridos los 6 meses, su titular deberá obtener el permiso español, salvo que exista un convenio que haga posible el canje del permiso por el permiso español.

Si eres residente en España y tienes un permiso de conducir expedido por tu país de origen, puedes canjearlo o cambiarlo por uno español equivalente, siempre y cuando exista un convenio con tu país de origen y reúnas una serie de requisitos administrativos. En algunos casos es posible que tengas que realizar pruebas de aptitud adicionales.

España tiene convenios de canje firmados con los siguientes países: Argelia, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Marruecos, Nicaragua, Perú, República Dominicana, Panamá, Paraguay, Uruguay, Venezuela, Brasil, El Salvador, Filipinas, Guatemala, Serbia, Turquía, Túnez, Ucrania, Macedonia y Costa Rica.

No obstante, puedes consultar la lista de países que tienen convenios bilaterales con España y su fecha, a través del siguiente enlace:

<https://sede.dgt.gob.es/es/permisos-de-conducir/canje-permisos/canje-permisos-extranjeros/index.shtml>

Si eres residente en España y tienes un permiso de conducir expedido en **Andorra, Corea, Japón, Suiza o Mónaco**, estos pueden ser canjeados por un permiso español equivalente, cuando se reúnan una serie de requisitos administrativos.

Y si tu permiso de conducir no es de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega) o Andorra, Suiza y Mónaco, y tu país no aparece en la lista de países con convenio de canje, tendrás que obtener un nuevo permiso.

IMPORTANTE

Si una vez que ya eres residente legal en España obtienes el permiso de conducir en tu país de origen, no podrás canjearlo si la fecha de obtención del mismo es posterior a la firma del Convenio de canje respectivo.

Puedes acceder a más información a través del siguiente enlace:

<https://sede.dgt.gob.es/es/permisos-de-conducir/canje-permisos/index.shtml>

RECOMENDACIONES FRENTE AL COVID19

Bajo la denominación de coronavirus SARS-COV 2, se hace referencia a un grupo de virus que pueden afectar a la salud de las personas. Es una enfermedad nueva de la que todavía no se ha encontrado vacuna y de la que se desconocen todavía muchos aspectos.

¿Cómo se transmite? Por contacto directo con las gotas respiratorias de una persona que hubiera contraído la enfermedad previamente.

Los síntomas más frecuentes vinculados al coronavirus que debes observar son:

Fiebre, tos, falta de aliento

En algunos casos también:

- Disminución de olfato y gusto
- Escalofríos
- Dolor de garganta
- Dolores musculares
- Dolor de cabeza
- Debilidad general
- Diarrea o vómitos.

En caso de presentar síntomas compatibles con la covid-19, debes informar inmediatamente a tu empresa. También puedes ponerte en contacto con los servicios de prevención de tu empresa e informarte del protocolo que hubiera establecido.

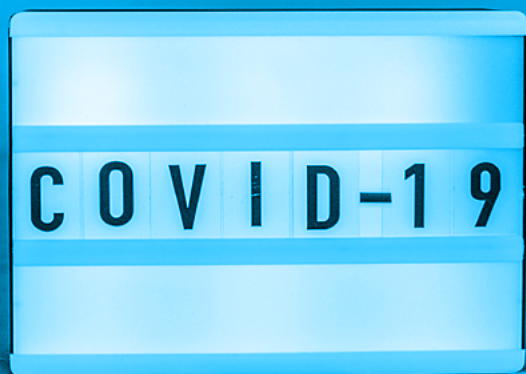
La empresa debe garantizar tu seguridad y la de los demás, frente al virus covid-19. A través de los medios adecuados y eficaces, tu empresa debe informar, a ti y a cualquiera que acceda a las instalaciones, sobre las disposiciones establecidas en el protocolo, informando a las personas trabajadoras.

Distancia de seguridad - 2 metros, siempre que sea posible

Siempre que sea posible, se recomienda mantener una distancia de seguridad de 2 metros entre personas.

Si el trabajo requiere mantener constantemente una distancia interpersonal inferior a 2 metros y no es posible ninguna otra solución organizativa, adicionalmente será necesario el uso de los equipos de protección individual determinados por la autoridad competente (mascarillas quirúrgicas, pantallas de protección, etc.)

La distancia de seguridad también debe respetarse en las zonas comunes como vestuarios, sala de comedor, etc, siendo un deber de todos los trabajadores/as su cumplimiento.



MEDIDAS DE HIGIENE

Las medidas de higiene son fundamentales. Se deben reforzar en todos los ámbitos del trabajo.

Lavado de manos

Deberás contar en tu empresa con los medios de limpieza adecuados para las manos. Es aconsejable una limpieza frecuente de manos con agua y jabón siempre que sea posible o en su caso con gel hidroalcohólico, siendo fundamental el lavado de manos a la entrada y a la salida del turno de trabajo, así como antes y después de los descansos o de haber estado en contacto con objetos o superficies que puedan estar contaminados, como por ejemplo monedas.

Evitar tocarse la cara (en especial ojos, nariz y boca)

Es importante prestar especial atención para evitar tocarse la cara.

Cubrirse nariz y boca en caso de toser y estornudar

Se recomienda emplear la parte interna del codo para cubrirse al toser o estornudar y prestar especial atención a no contaminarse las manos.

Lavado de ropa de trabajo

La ropa de trabajo, ha de seguir unas normas de higiene precisas. Debe manipularse con cuidado e intentando que sea lo menos posible, se puede enrollar suavemente y meterla en una bolsa para su traslado, o en caso de que exista, en el lugar habilitado para ella. Para lavar la ropa, se recomienda que se haga a una temperatura de 60 grados durante al menos 30 minutos, así como cualquier otro método que garantice su correcta desinfección.

La ropa de trabajo no se debe guardar con otro tipo de ropa.

Ventilación

Se debe tener una ventilación adecuada en los espacios de trabajo y es recomendable frente al virus, siempre que sea posible, ventilar las zonas de trabajo regularmente, atendiendo siempre a no comprometer la seguridad de otros procesos.

Herramientas de trabajo

Se debe mantener una desinfección adecuada de las herramientas de trabajo.

Es importante, mantener una higiene y desinfección constante en el lugar de trabajo, en los mostradores y superficies de trabajo, en los equipos de trabajo, los útiles, máquinas y demás herramientas.

Para la manipulación de productos, se recoge el uso guantes.

En caso de que se produzcan heridas en las manos, se deben cubrir con apósitos impermeables que resistan el agua, de forma que podamos seguir cumpliendo con las pautas de higienización de manos (lavado de manos y desinfección).

AFILIACIÓN A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

La *Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*, establece que las personas extranjeras tienen derecho a afiliarse libremente a una organización sindical.

Por lo tanto, puedes afiliarte, sin ninguna distinción respecto de los trabajadores y trabajadoras españoles.

En el caso de afiliarte a UGT FICA, tendrás una serie de beneficios, entre otros: el acceso a toda la información y el asesoramiento de tus cuestiones laborales, la defensa a través de abogados laboristas del sindicato para todas las cuestiones laborales que necesites, incluso ante los juzgados; podrás realizar cursos de formación y reciclaje sin coste para ti, tendrás un seguro de vida gratuito mientras permanezcas afiliado y además, la cuota mensual de afiliación, que podrás domiciliar en tu banco, te desgravará al hacer la declaración de la renta, entre otras muchas ventajas.

Acércate a UGT FICA e infórmate.

Puedes entrar en nuestra web a través de www.ugt-fica.org



ENLACES DE INTERÉS

Para más información, contacta con nosotros, UGT FICA. Podrás consultar tu convenio colectivo de aplicación así como cualquier otra información laboral de interés.

Puedes encontrar también información de interés a través de los siguientes enlaces:

UGT FICA:

<https://www.ugt-fica.org/>

<http://www.ugt-fica.org/areas/migraciones>

<http://www.ugt-fica.org/areas/migraciones/documentacion-de-interes>

<http://www.ugt-fica.org/areas/migraciones/convenios-bilaterales-y-multilaterales>

<http://www.ugt-fica.org/areas/migraciones/legislacion>

<http://www.ugt-fica.org/federacion/federaciones-territoriales>

UGT CONFEDERAL:

<https://www.ugt.es>

<https://www.ugt.es/migraci%C3%B3n>

http://portal.ugt.org/inmigracion/trabajo_digno/por_un_trabajo_dignob.htm

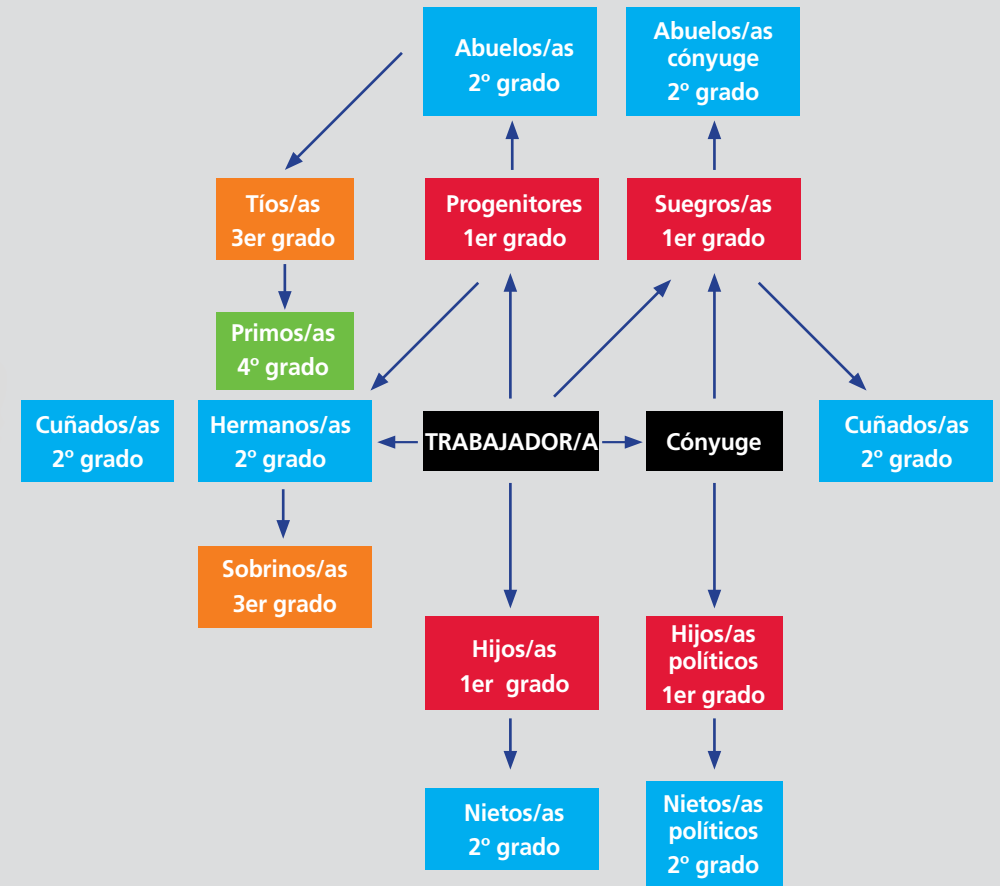
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS 2018-2020

<https://www.ugt-fica.org/sectores/alimentacion-bebidas-y-tabaco/147-industria-carnica>

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS 2016-2018

<https://www.ugt-fica.org/sectores/alimentacion-bebidas-y-tabaco/152-mataderos-de-aves-y-conejos>

ANEXO INFORMATIVO: LOS GRADOS DE AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD







POR UN TRABAJO DIGNO

Un programa de la Unión General de Trabajadores (UGT),
Con la financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social
y Migraciones (MISSM), y la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE)



FICA
Industria,
Construcción y Agro

