



RESUMEN EJECUTIVO

Informe Comercio

Horarios comerciales y tiempo de trabajo.
Regulación y negociación colectiva

Propuestas de CCOO

CCOO
servicios

RESUMEN EJECUTIVO

ANTECEDENTES. EL CONTEXTO DE LIBERALIZACIÓN HORARIA EN LA DISTRIBUCIÓN SFsCOMERCIAL MINORISTA.

La actividad económica del comercio minorista en España crea el 14,9% de los puestos de trabajo¹ totales del país y genera el 34,8% de lo que se produce en el conjunto del sector del comercio², que es la rama de actividad que más aporta al PIB nacional en términos de valor añadido bruto³ y la segunda en términos de producción.

La regulación de los horarios comerciales en España tiene su base en la Ley 1/2004, de 21 de diciembre, de Horarios Comerciales que reguló por primera vez la determinación de las zonas de gran afluencia turística -en adelante ZGAT's-, por parte de las comunidades autónomas.

La libertad de horarios es principio básico de la legislación estatal y además, la norma permite que las CCAA en su legislación particular recojan adaptaciones formales concretas sobre el horario global⁴ y sobre los domingos o festivos de apertura⁵, de forma que solo en caso de que las CCAA no ejerzan esta facultad de determinar los domingos y festivos de apertura comercial en su territorio, se entiende que los comerciantes disponen de plena libertad para establecer el calendario de apertura de sus establecimientos.

La descentralización de competencias, supone que el sector de la distribución comercial minorista se esté desarrollando y explotando de forma desigual en unos territorios y otros.

EL TEJIDO PRODUCTIVO DEL COMERCIO MINORISTA. ASPECTOS CLAVE.

El sector del comercio se caracteriza por conformar un tejido empresarial atomizado en el que predominan las microempresas y su limitada capacidad de creación de empleo.

El comercio minorista⁶ facturó más de 254mil millones de € en 2021 y a pesar de las medidas extraordinarias sufridas por el sector durante la gestión de la crisis sanitaria

- El comercio electrónico supuso un 7,8% de las ventas totales (19,76 mil millones de €)
- Frente a un 88,5% (225,5 mil millones de €) facturados por el sistema de ventas tradicional y de autoservicio

¹ Fuente: INE, 1tr2023, Encuesta de Población Activa.

² Fuente: INE, 2022, Contabilidad Nacional Anual de España (agregados por rama de actividad).

³ El sector del comercio supone el 13,7%, en términos de valor añadido bruto, y el 12,7%, en términos de producción, del PIB nacional a precios básicos. Fuente: INE, 2022, CNAE (agregados por rama de actividad).

⁴ Podrán establecer un máximo de horas de apertura comercial para el conjunto de días laborables de la semana.

⁵ Podrán rebajarlos a un mínimo de 10 anuales, siempre y cuando se atengan al atractivo comercial para los consumidores y se ciñan a los siguientes criterios: cuando coincidan dos o más festivos sucesivos, apertura en al menos un festivo; apertura en domingos y festivos coincidentes con períodos de rebajas; apertura en domingos y festivos de mayor afluencia turística; apertura en los domingos y festivos de la campaña de Navidad.

⁶ Fuente: INE, jun2023, Encuesta de Productos del Sector de Comercio 2022.

La cifra de ventas del comercio minorista⁷ ha crecido un +10,0% respecto a 2015⁸ y la evolución del índice de ocupación⁹, aunque también registra una tendencia positiva, muestra un crecimiento más modesto en este periodo, del +6,5%.

Pone de manifiesto que las estrategias de rentabilidad de las grandes empresas descansan en gran medida sobre la intensificación de los procesos de trabajo para sus plantillas.

Se estima que desde 2014 la red de locales¹⁰ de comercio minorista se ha reducido un 7%, lo que significa que hay 40mil locales menos operando en el sector. Esta tendencia no se replica en el conjunto de la economía, donde el dinamismo de otras actividades económicas ha permitido la apertura de más de 410mil locales nuevos, ampliando un 12% hasta ahora la red de establecimientos de negocio en el país.

A pesar de estas características productivas, la población asalariada en el sector privado que trabaja en el comercio minorista, ha crecido un 4,9% desde 2014, aunque esta evolución es mucho menos intensa que la tendencia general que marca el conjunto de la economía, donde la población asalariada total ha crecido un 21,2% desde 2014. El recorte de empleo asalariado en dos de los sectores con más peso específico es de 84mil vendedores menos trabajando en la distribución minorista. Por el contrario, crece el empleo en las ocupaciones que organizan las cadenas de venta y consumo en tiendas y almacenes, así como en las ocupaciones que dan soporte comercial desde oficinas

Los procesos demográficos de concentración urbana y despoblación rural, explican que en los grandes núcleos poblacionales se concentre más de la mitad del tejido productivo y del empleo del sector: Andalucía (20% de los locales y 17% de la pobl. asalariada), Cataluña (17% de los locales y 17% del empleo), Com. Madrid (12% de los locales y 13% del empleo) y Com. Valenciana (11% de los locales y 11% del empleo).

La heterogeneidad normativa en materia de horarios comerciales, constitución de empresas, apertura de centros de trabajo y régimen fiscal autonómico y local, **terminan de desequilibrar los parámetros de competencia entre las empresas de comercio en las CCAA.**

Las dinámicas del sector propician que sean las empresas más longevas y consolidadas las que demuestren una mayor resistencia a las transformaciones productivas: el 53% de las empresas del sector del comercio registran una trayectoria de vida superior a los ocho años.

⁷ Fuente: INE, may2023, Índices de comercio al por menor (ICM).

⁸ Se toma 2015 como referencia para la comparación porque es el año base de la última serie publicada del ICM. Se descartan las variaciones del año 2014 para el análisis porque están publicadas en base 2010.

⁹ En la Estadística del ICM, población ocupada incluye tanto al personal remunerado como al no remunerado que trabaja y/o pertenece a la empresa o es remunerado por ella.

¹⁰ Fuente: INE, dic2022, Directorio Central de Empresas, DIRCE

LAS CONDICIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL COMERCIO MINORISTA

Condiciones laborales

Pese a la influencia del factor de estacionalidad en la actividad anual del comercio minorista, la tasa de temporalidad¹¹ del sector tradicionalmente ha sido más contenida que la del conjunto de la economía, una realidad que mejora tras la aplicación de la Reforma Laboral en 2022, que ha hecho descender la tasa de temporalidad del sector hasta el 11% en 2023 (15% en 2022 y 22% en 2014), mientras que la tasa de temporalidad media del conjunto de la economía se ha frenado en el 14% en 2023 (19% en 2022 y 25% en 2014).

La nota negativa la pone la tasa de parcialidad del sector, que llega a alcanzar el 26% en el 2023.

Condiciones salariales

El sector del comercio ocupa el quinto lugar en la lista de sectores económicos con las remuneraciones más bajas¹², situando la ganancia media anual de las personas empleadas en el sector del comercio en 2021 en 22.215€ anuales, lo que implica que se cobra un 14,2% menos que en la media de la economía española (25.870€ anuales). Y se caracteriza también por su acusada brecha de género, que escala hasta el 25% (18% de media en la economía).

Desajuste entre oferta y demanda de empleo

La última información estadística disponible revela que en el sector del comercio se registran actualmente unas 16mil vacantes¹³ disponibles para las personas demandantes de empleo, lo que equivale al 12% del total de puestos de trabajo sin cubrir del conjunto de la economía. Y por ocupaciones profesionales, la de vendedores en tiendas y almacenes es de las que registran vacantes con mayor dificultad de cobertura.

Se constata un desequilibrio por grupos de edad en los datos de paro y contratos, que sacan a la luz un sesgo generacional en la gestión de la oferta de empleo, según el cual se desestiman las demandas de empleo de los mayores de 45 años, que son quienes además componen de forma mayoritaria el colectivo de parados de larga duración.

El análisis deja por tanto una evidencia que, justamente, y más en un sector que se configura claramente como una primera puerta para la empleabilidad joven, hace estratégico proyectar planes de carrera y formación como medida de retención del talento.

¹¹ Fuente: INE, abr2023, Encuesta de Población Activa (EPA).

¹² Fuente: INE, abr2023, Encuesta de Población Activa (EPA).

¹³ Fuente: INE, jun2023, Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Se toma por referencia el dato promedio de 2022 para corregir el efecto de estacionalidad. Con todo, el dato promedio anual es superior al dato conocido en la última publicación de la ETCL, según la cual en el 1 er trimestre de 2023 en el sector del comercio quedaron registradas más de 14mil vacantes, esto es, el 10% del total de vacantes cifradas (149,6mil).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COMERCIO: ESTRUCTURA Y SITUACIÓN

La estructura de la negociación colectiva en el sector comercial es enormemente heterogénea, y se compone principalmente por:

- **9 convenios colectivos sectoriales estatales, que dan cobertura a casi 350mil personas trabajadoras.** De las 350.000 personas de ámbito de aplicación de estos convenios, el 84% tiene sus convenios vigentes, el 14% en negociación iniciada en 2023 y solo un 2% con negociación desde hace más de 1 año.
- **20 convenios de Grupo o Empresa de ámbito superior a 1.000 personas trabajadoras,** localizados en Supermercados y GGAA que junto con otros convenios de empresas de tamaño inferior, **dan cobertura a unas 300.000 personas trabajadoras.** Todos estos convenios están en estado de vigencia.
- **179 convenios colectivos sectoriales provinciales o, en su caso, autonómicos,** en una realidad de enorme atomización y heterogeneidad **que dan cobertura en torno a 1.300.000 personas trabajadoras del sector.**

Estos datos demuestran **el nivel de atomización de la estructura territorial de negociación colectiva sectorial en Comercio**, que no solo resulta ineficiente en términos de gestión de la misma y de potencialidad de construcción organizativa, sino que **incide directamente de forma negativa sobre la fortaleza del ámbito negocial y la capacidad sindical para el desbloqueo de los procesos de negociación.**

En consecuencia, el nivel de cobertura medio de los 50 convenios colectivos de Comercio que acumulan más de 18 meses de negociación es de 3.965 personas trabajadoras, esto es, menos de la mitad del nivel de cobertura medio de los convenios provinciales sectoriales en situación de vigencia o con negociación recién iniciada, y muy lejos de las 20.000 personas de cobertura media de los convenios sectoriales provinciales de Hostelería o de las 50.000 personas de cobertura media de los convenios sectoriales estatales del conjunto de sectores de nuestra Federación.

Regulación y racionalización del tiempo de trabajo a través de la Negociación Colectiva en Comercio

En términos de negociación colectiva, hay que tener en cuenta que las leyes de liberalización horaria han trasladado la responsabilidad de regular el trabajo en domingos y festivos a los agentes sociales.

En este sentido, **se ha realizado un análisis centrado en los subsectores estratégicos de Grandes Almacenes, Supermercados y Comercio Textil, cuya estructura de negociación colectiva se compone principalmente de:**

- **73 convenios colectivos provinciales o autonómicos.** 39 de ellos son de aplicación a 112.539 personas de Supermercados y 45 de ellos -varios coincidentes con los 39 mencionados- son de aplicación a 145.721 personas de Comercio textil.
- **1 convenio colectivo sectorial estatal, el de Grandes Almacenes,** de aplicación a 228.113 personas.
- **16 convenios colectivos de grupo o empresa,** 13 de ellos de aplicación a 214.000 personas de Supermercados y 3 de aplicación a 11.927 personas de Comercio textil.

En definitiva, **el perímetro de análisis detallado se ha centrado sobre 3 subsectores estratégicos de Comercio que concentran 712.320 personas en 90 convenios** (1 sectorial estatal, 73 sectoriales territoriales, 16 de grupo/empresa), **con los siguientes resultados:**

- 36 convenios colectivos (**40%** del total), que dan cobertura a 88.965 personas (**13%** del total) especifican el trabajo de **lunes a sábado**.
- 14 convenios colectivos (16% del total), que dan cobertura a 323.375 personas (**45%** del total) marcan trabajo obligatorio en Domingos y Festivos, aunque **de forma limitada** (en % o en número de domingos y festivos de trabajo obligatorio).
- 9 convenios colectivos (**10%** del total), que dan cobertura a 36.085 personas (**5%** del total) marcan el trabajo en **domingos y festivos como obligatorio, sin matices**.
- 20 convenios colectivos (**22%** del total), que dan cobertura a 73.825 personas (**10%** del total) establecen como **voluntario** el trabajo en **domingos y festivos**.
- 61 convenios colectivos (**68%** del total), que dan cobertura a 603.231 personas (**85%** del total) establecen **algún tipo de compensación** por el trabajo en **domingos y festivos** (económica, en descanso o mixta).

La necesidad de acuerdos y compromisos laborales en los escenarios de ampliación de horarios comerciales en Zonas de Gran Afluencia Turística

Desde CCOO se viene reclamando el **consenso de todos los agentes sociales y municipales** en las declaraciones como ZGAT, así como estudios que avalen sus revisiones o ampliaciones, así como que no afecten necesariamente a los horarios comerciales y que no tengan carácter indefinido. Igualmente, se está exigiendo que en las declaraciones o revisiones de las ZGAT deban incorporarse **criterios de empleo (incremento de horas contratadas, reducción de la parcialidad, incremento de la contratación)** y medidas específicas de corresponsabilidad y conciliación en los centros de trabajo que desarrollen su actividad comercial en la ZGAT.

El **Acuerdo social firmado por CCOO en marzo de 2022 para la ampliación de la ZGAT en el municipio de Barcelona**, es un claro ejemplo de posibles soluciones porque queda enmarcado en un consenso político y social impulsado por el Ayuntamiento para ofrecer servicios comerciales a un colectivo de entre 6 y 8 millones de visitantes entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre.

Este acuerdo ha sabido conciliar los intereses del conjunto de agentes del sector, incluyendo nuestra principal reivindicación, **un retorno social en términos de calidad y cantidad en el empleo**; y hacerlo sobre la base del principio de **voluntariedad en la prestación de servicios en domingos o festivos** y el **principio de retribución o compensación** (aspectos desarrollados mediante acuerdos laborales con los grandes operadores e incorporado a los convenios colectivos provinciales).

CONCLUSIONES.

Para CCOO, **el objetivo fundamental** en materia de horarios comerciales es **conciliar los intereses de competencia de las empresas y de disposición de oportunidades de compra de las personas consumidoras**, con la **correcta adecuación de los niveles de cargas de trabajo de las personas trabajadoras** en el comercio, así como con la **respuesta a sus necesidades de conciliación** de la vida laboral con su vida personal, dotándoles de **mejores condiciones retributivas y de distribución de las jornadas de trabajo**, con especial incidencia en los horarios de fin de semana y días festivos.

Para ello es **necesario establecer marcos normativos homogéneos sobre regulación de horarios** comerciales en el conjunto del país (sin perjuicio de las competencias autonómicas en la materia), enfocar el **desarrollo de las ZGAT bajo el principio del consenso de los agentes del sector** (incluyendo compromisos en el plano laboral) y, muy especialmente, **impulsar de forma proactiva la regulación y racionalización del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva**, en torno a la **voluntariedad y compensación del trabajo en domingos y festivos**, así como el **avance en tiempos de descanso y fines de semana de calidad**.

TRES EJES DE PROPUESTAS DE CCOO PARA LA REGULACIÓN DE HORARIOS Y LA RACIONALIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR COMERCIAL.

1. POR UN MODELO COMERCIAL EQUILIBRADO Y CON CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN

- 1) **Promoción del equilibrio entre los distintos formatos comerciales:** para equilibrar la competitividad de las empresas, la rentabilidad de todos los operadores, el mantenimiento y mejora del empleo, los derechos de conciliación de las personas profesionales del sector y un modelo de ciudades más amable y sostenible.
- 2) **Integrar los nuevos canales en la actividad principal:** como estrategia de innovación y garantía de empleo, para ofrecer oportunidades más sostenibles de conectar conciliación laboral, corresponsabilidad, consumo responsable y racionalización de horarios

- 3) **Cambio de paradigma en torno a los horarios de apertura:** para poner de relieve la necesidad de abrir el foco a nuevas reflexiones, más allá de la realidad de maximizar los beneficios empresariales; una mirada ampliada al conjunto de la sociedad acerca de los usos y costumbres y la racionalización de horarios
- 4) **Equilibrio de las reglas de juego de los formatos disruptivos:** entre los distintos canales de venta, un marco fiscal homogéneo y la protección y seguridad en el tratamiento de datos personales.
- 5) **Regulación y legislación: claves para definir el modelo comercial.** Con el objetivo de incidir en la definición de un modelo comercial innovador, resiliente y sostenible, en su cuádruple acepción: económica, social, laboral y medioambiental.

2. POR UNA HOMOGENEIZACIÓN ESTATAL DE LA LEGISLACIÓN DE HORARIOS COMERCIALES.

Para abordar de forma consensuada una regulación que pueda homogeneizar los horarios comerciales en todo el país. Una legislación básica de ámbito estatal en materia de horarios comerciales que establezca y adecúe:

- 1) **Una horquilla de máximos en las horas de apertura diaria y semanal,** como elemento también conectado con criterios de sostenibilidad medioambiental.
- 2) **Un límite mínimo y máximo de domingos y festivos de apertura comercial,** además de objetivar la capacidad de regular las permutas de los mismos a nivel local, en su caso.
- 3) **Que diferencie el límite para la definición de las zonas de gran afluencia turística (ZGAT),** y en su caso sus especificidades en materia de horarios comerciales, a la realidad económica y social de las mismas desde un punto de vista turístico.
- 4) **Contemple el interés general desde un punto de vista amplio garantice la participación de todos los actores implicados:** tanto en la definición del marco regulatorio estatal como en su adaptación, seguimiento y control a nivel autonómico y, en su caso, local.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL Y EN LA EMPRESA, COMO MARCO PRINCIPAL DE RACIONALIZACIÓN Y REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- 1) **Impulso del papel de la Negociación colectiva:** para garantizar la racionalización y regulación del tiempo de trabajo, y de mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, inclusive en un entorno de mayor liberalización.

2) **Refuerzo y evolución de la estructura, ámbito y contenidos de la negociación colectiva sectorial:** recuperar un Acuerdo Marco Estatal de Comercio (AMAC) como elemento vertebrador de la negociación colectiva en el sector, así como ampliar sus contenidos y abordar marcos de negociación colectiva sectorial estatal (Grandes Almacenes, Comercio textil, Comercio Alimentación...) o, bien autonómicos.

3) **Racionalización del tiempo de trabajo vía negociación colectiva:** avanzar en una regulación pactada en los marcos de negociación colectiva de los elementos de contratación y jornada:

- **Garantizar descansos de calidad** e impulsar la aplicación de la normativa y jurisprudencia del TJUE en materia de no solapamiento de los derechos a los descansos.
- **Voluntariedad del trabajo en domingos y festivos** o, al menos, limitación de su obligatoriedad, así como su compensación en tiempo libre y/o incremento del valor hora de trabajo.
- **Impulso de Acuerdos sociales vinculantes en caso de declaraciones o revisiones de las ZGAT y de una concreción de acuerdos laborales** con los principales operadores para el desarrollo o concreción en el ámbito de cada empresa de las implicaciones laborales
- **En negociaciones sobre distribución irregular de la jornada**, se priorizará dar certeza a la misma por períodos prolongados de tiempo (preferiblemente anuales), el establecimiento de jornadas continuadas y turnos rotativos, para la reducción de la parcialidad y gestión del tiempo del trabajo.
- **Regulación del contrato fijo discontinuo**, con carácter de voluntariedad y condiciones (sujeto a duración mínima diaria y periodos garantizados de trabajo, condiciones de llamamiento, etc...).
- **Uso y límites adecuados para la utilización del contrato eventual** por circunstancias de la producción.