



EL COMERCIO ANTE LA CAMPAÑA DE NAVIDAD 2022

CCOO FRENTE A LA BLACK REALITY DEL SECTOR

CCOO
servicios

Introducción

En Julio 2020 presentamos desde CCOO Servicios el Informe analítico y propositivo “Comercio 4.0 - Propuestas para un sector sostenible y una transición digital justa”, que puede consultarse en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/COMERCIO-40-propuestas.pdf>. Dicho documento incluía en primer término un análisis de la dimensión económica, social y laboral del Comercio, en un contexto de cambios en parte acelerados por la pandemia, pasando a continuación a la concreción de 40 estructuradas en 4 bloques (Digitalización y comercio electrónico; equilibrio y regulación modelo comercial; acción institucional y económica; las personas, el principal activo).

En parte enlazando con aquel Informe propositivo, en Noviembre 2021 presentamos el documento “**CCOO frente a la “Black Reality” del Comercio en Navidad**” (ver en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/CCOO-frente-a-la-Black-Reality-del-comercio-en-Navidad.pdf>), que se centraba más en aspectos laborales y de empleo en la coyuntura de máxima actividad, situando un decálogo de exigencias y reivindicaciones en torno a una campaña frente a la precariedad en el sector, enfocada a su continuidad en 2022.

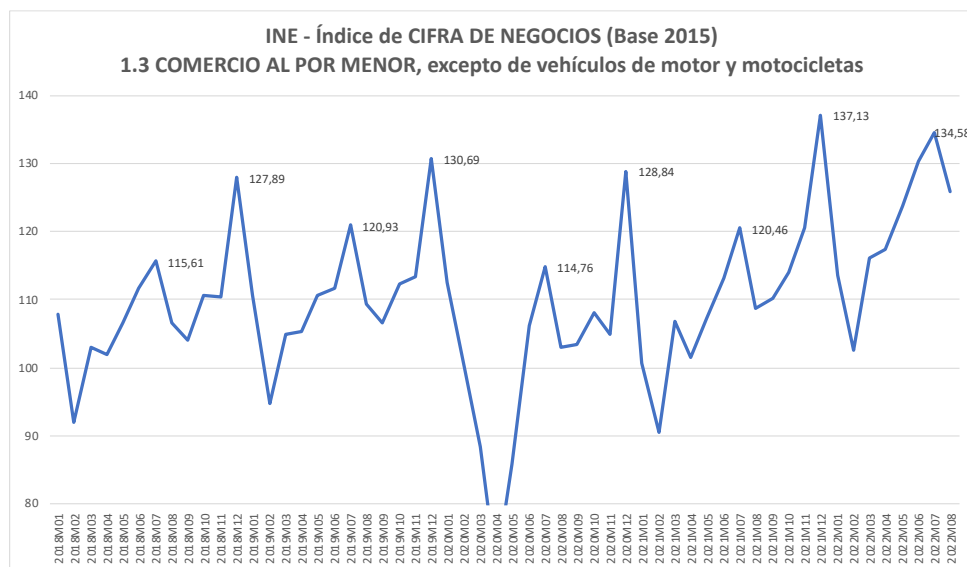
El pasado mes de Septiembre, proyectamos un Informe analítico y propositivo centrado en la realidad concreta de Grandes Almacenes (“GGAA: El poder de cambiar las cosas”, que puede consultarse en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/InformeGGAA%202022ok.pdf>), un Informe analítico y propositivo centrado en este ámbito, con ejes de propuestas conectados con la próxima negociación de su convenio, al tiempo que actualizando ejes propositivos generales sectoriales.

El presente documento viene a suponer una actualización, renovación y reiteración de la campaña de CCOO Servicios en el periodo de máxima actividad del Comercio, un sector muy intensivo en capital humano -2,4 millones de personas trabajadoras-, muy feminizado, que sigue instalado en el abuso de la contratación a tiempo parcial, que tiene a más de la mitad de sus plantillas con los convenios colectivos de aplicación sin renovar y en el que, además, las personas trabajadoras del sector viven en los últimos meses del año un periodo de cargas de trabajo extremas, cada vez más concentradas entre la última semana de noviembre (con el Black Friday y el Ciber Monday) y la primera quincena de diciembre (con las compras navideñas que se prolongan durante todo el mes y continúan con el periodo de rebajas de enero).

Esta época del año supone para los trabajadores y las trabajadoras del sector de comercio, de forma especialmente prolongada en el caso del Comercio minorista -Comercio Textil, Grandes Almacenes, Comercio Metal, Supermercados,...- una altísima carga de trabajo de la que se derivan prolongaciones de jornada, periodos sin descanso, improvisación de calendarios... Una “black reality” ante la que **CCOO Servicios, un año más, lanza una campaña de propuestas y actuaciones**, a través de este documento, que sitúa especialmente el foco en su parte analítica en la realidad del **Comercio minorista** y, en determinados aspectos y complementando el Informe sectorial de GGAA ya citado, los **Supermercados** y el **Comercio textil**.

El Comercio minorista en España: Datos estructurales y coyuntura

La evolución y perspectivas del comercio en general, y del Comercio minorista en particular, beneficiado por el aumento en el consumo de los hogares desde la pandemia de 2020, se constata en los **indicadores de cifra de negocios del Comercio minorista, que apuntan a cifras record en la campaña navideña**. Una cifra de negocios que se ve también incrementada por la escalada de precios registrada en Alimentación, repercutiendo sobre las personas consumidoras buena parte de los incrementos de costes empresariales.



Fuente: INE. IASS hasta Agosto 2022.

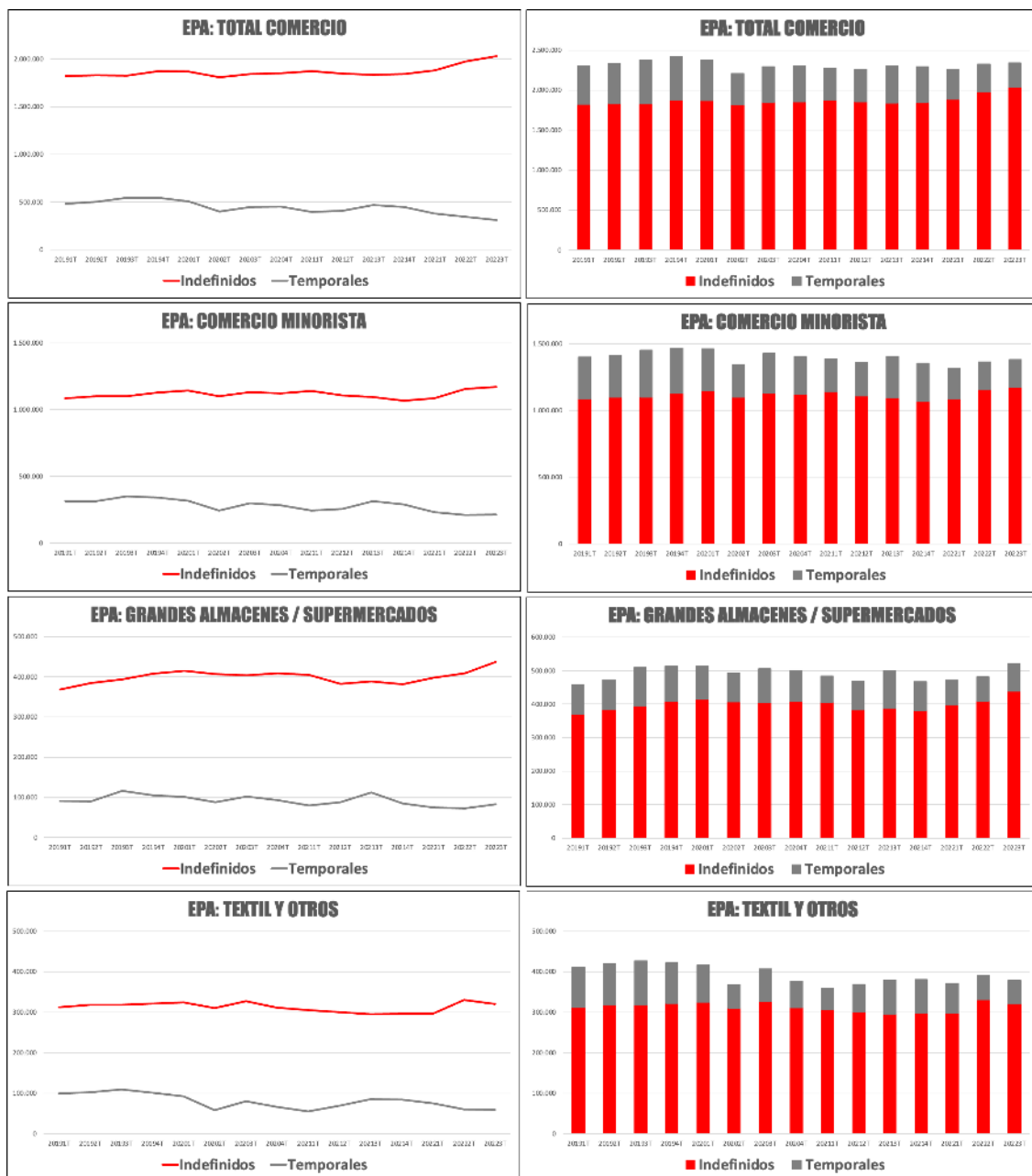
Los últimos datos disponibles indican que al cierre del mes de octubre 2022 había 291.042 empresas de comercio en nuestro país, en las que trabajan 2.476.693 personas. De ellas, un 78,1% tienen menos de 6 personas en plantilla y aglutinan el 19% del personal del sector; un 98,5% tienen menos de 50 personas empleadas y en ellas trabaja el 50,5% del personal del sector.

Estos datos muestran la atomización de la actividad comercial, por encima de las cifras del conjunto de empresas. Solo un 22% de éstas tienen 6 o más personas en plantilla y, en consecuencia, derecho a elegir RLPT, lo que refuerza la relevancia de la negociación colectiva, que da cobertura a la práctica totalidad de los más de 2,4 millones de personas que trabajan por cuenta ajena en el sector comercial.

		Total Empresas		Empresas <6 Trabajad.		Empresas 6-49 trabajad.	
		Empresas	Trabajad.	Empresas	Trabajad.	Empresas	Trabajad.
2019	Octubre	299.128	2.411.448	487.224	236.433	759.984	58.357
2020	Octubre	291.524	2.369.723	477.270	230.267	738.965	57.055
2021	Octubre	295.444	2.438.581	482.661	232.438	763.653	58.705
2022	Octubre	291.042	2.476.693	472.975	227.243	777.163	59.446

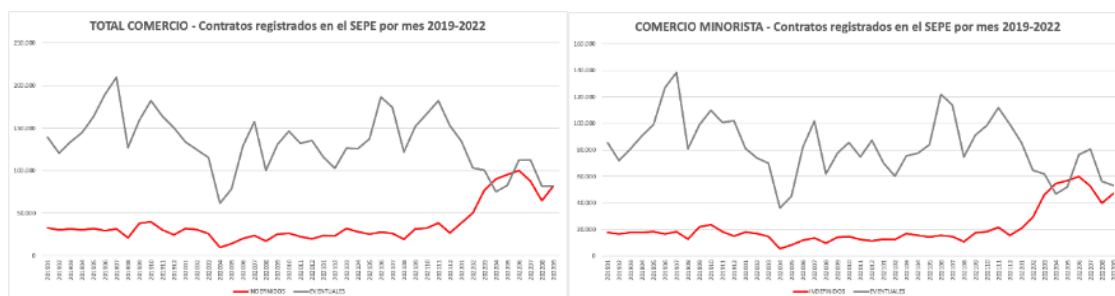
Fuente: Seguridad Social. Estadística Mensual Empresas inscritas.

Si analizamos los datos de la EPA (encuesta de población activa), comprobamos como el 3tr22 se sitúa a niveles casi equivalentes al 3tr19 (2.342.455 .vs. 2.375.315), si bien con un incremento sustancial en empleo indefinido (2.033.491 .vs. 1.828.699), consecuencia del impulso de la Reforma laboral. No obstante, en el caso de Comercio minorista el empleo global en el 3tr22 aún no alcanza las cifras del 3tr19 (1.384.146.vs.1.451.845), aunque sí las supera en empleo indefinido (1.171.602.vs.1.100.330).



Fuente: Explotación Encuesta de Población Activa

Como se indica, las modificaciones en materia de contratación introducidas por el RDL 32/2021 han impactado de forma directa en la estabilidad en el empleo: si en los 10 primeros meses de 2019 se registraron en el SEPE para todo el Comercio 317.798 contratos indefinidos y 1.570.031 eventuales (181.279 y 983.128 respectivamente en el caso del Comercio minorista), en los 10 primeros meses de 2022 se han registrado 772.078 contratos indefinidos y 956.428 eventuales (457.686 y 625.070 respectivamente en el caso del Comercio minorista).



Fuente: Estadística de contratos registrados en el SEPE

No obstante, aunque la tasa de **temporalidad** se ha reducido a nivel global en Comercio y se sitúa ahora en el **13,2%** (muy por debajo del 23% del 3tr19), la tasa de **parcialidad** se ha reducido en menor medida, situándose ahora en un **16,9%** vs. 18,1% en el 3tr19; una parcialidad que sigue siendo especialmente elevada en el Comercio minorista (24,4%) y más concretamente en la división de actividad de Textil y otros (29,4%).

Temporalidad	Total Comercio	Com. Minorista	GGAA/Superm	Textil y otros	Parcialidad	Total Comercio	Com. Minorista	GGAA/Superm	Textil y otros
20191T	20,9%	22,4%	19,8%	24,2%	20191T	18,3%	25,2%	23,4%	30,4%
20192T	21,5%	22,2%	18,9%	24,4%	20192T	18,1%	25,2%	22,5%	29,7%
20193T	23,0%	24,2%	22,7%	25,6%	20193T	18,1%	24,9%	22,5%	29,4%
20194T	22,6%	23,3%	20,6%	23,9%	20194T	18,8%	26,2%	23,8%	32,4%
20201T	21,3%	21,7%	19,6%	22,1%	20201T	17,5%	24,1%	21,9%	29,7%
20202T	18,1%	18,2%	17,7%	15,8%	20202T	17,4%	23,9%	21,5%	29,0%
20203T	19,5%	20,8%	20,1%	19,8%	20203T	18,8%	25,2%	23,8%	30,3%
20204T	19,7%	20,1%	18,6%	17,4%	20204T	18,2%	25,1%	23,1%	28,4%
20211T	17,5%	17,6%	16,5%	15,3%	20211T	18,3%	25,7%	25,0%	28,6%
20212T	18,1%	18,7%	18,6%	18,7%	20212T	18,1%	25,7%	25,1%	29,9%
20213T	20,3%	22,2%	22,4%	22,4%	20213T	18,3%	25,0%	23,7%	27,0%
20214T	19,6%	21,2%	18,3%	22,2%	20214T	17,5%	24,4%	23,1%	29,0%
20221T	16,8%	17,6%	15,8%	20,2%	20221T	17,6%	25,6%	24,3%	29,7%
20222T	14,9%	15,3%	15,2%	15,3%	20222T	18,3%	26,3%	25,5%	30,9%
20223T	13,2%	15,4%	16,0%	15,6%	20223T	16,9%	24,4%	25,2%	29,4%

Fuente: Explotación Encuesta de Población Activa

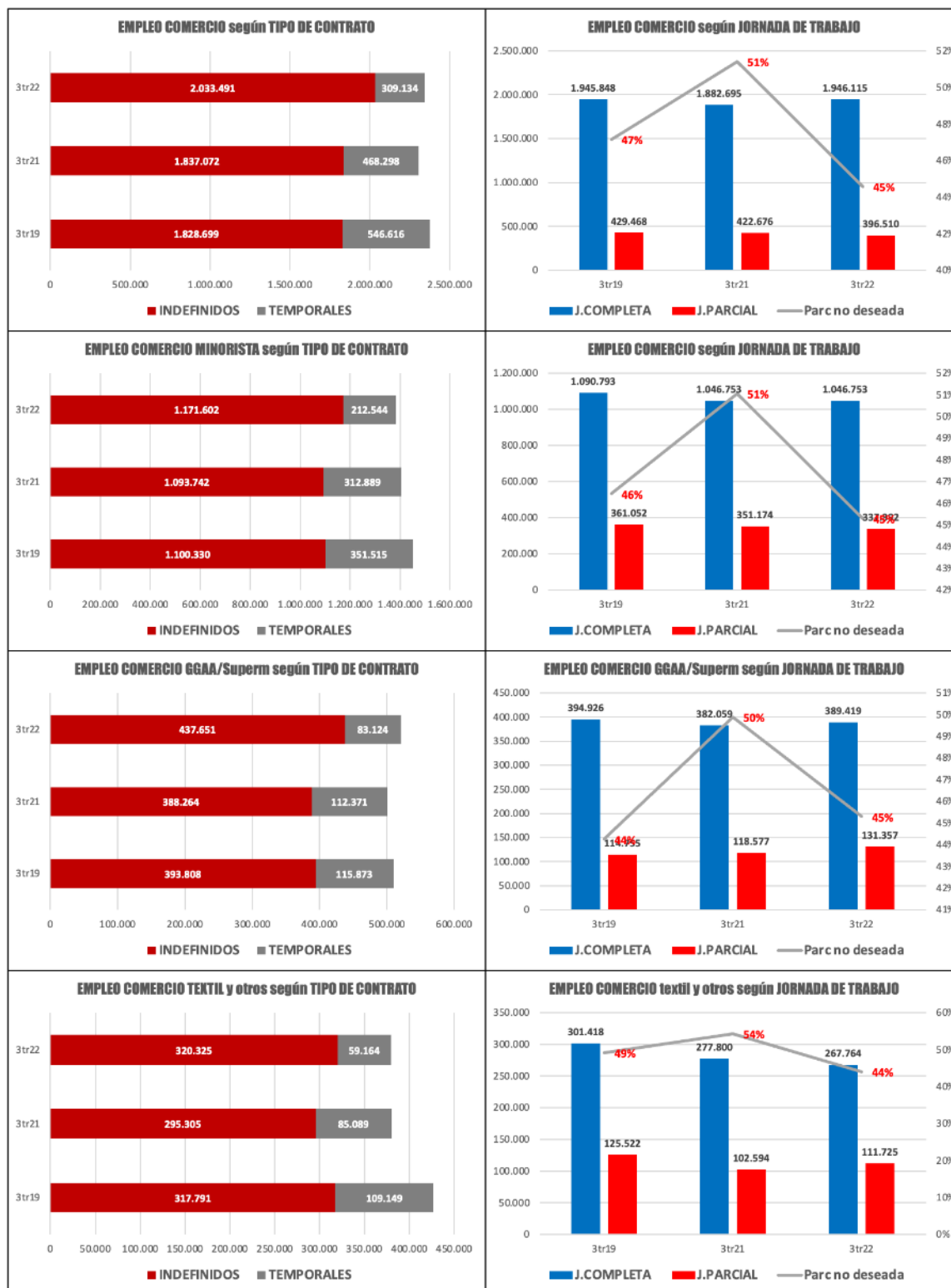
La mayor parcialidad en Comercio minorista y en la división de actividad de Textil y otros está claramente vinculada con los **niveles de feminización** de cada ámbito, mayoritarios en todos los casos: **52%** en el conjunto del Comercio, **66%** en el Comercio minorista, **68%** en Grandes Almacenes/Supermercados y **77%** en Textil y otros. Un dato que se conecta con la clara brecha de género de la tasa de parcialidad: **27% de parcialidad femenina frente a un 8,8% de parcialidad masculina** (15,2% .vs. 32,2% en el Comercio minorista). Y que a su vez tiene un claro impacto en términos de **brecha salarial de género (el 35%)**. La parcialidad sigue siendo no deseada en un 42%, tanto en el conjunto del Comercio como en el Minorista.

Como aspecto complementario de seguimiento, la **evolución del contrato fijo discontinuo** -sobre la base de datos EPA, al no disponer de desagregación de SEPE- no representa aún un % significativo sobre el total de empleo asalariado -aunque haya subido al 3,3%-, menos aún en el Comercio minorista.

% Fijos disc.	Total Comercio	Com. Minorista	GGAA/Superm	Textil y otros
20191T	2,4%	0,2%	0,1%	0,3%
20192T	2,5%	0,5%	0,3%	0,7%
20193T	2,0%	0,6%	0,4%	1,0%
20194T	2,6%	0,4%	0,2%	0,8%
20201T	2,4%	0,4%	0,3%	0,3%
20202T	2,1%	0,5%	0,5%	0,5%
20203T	2,2%	0,5%	0,5%	0,6%
20204T	2,6%	0,5%	0,6%	0,4%
20211T	2,2%	0,3%	0,2%	0,2%
20212T	2,1%	0,8%	0,9%	0,9%
20213T	1,7%	0,8%	1,0%	0,8%
20214T	2,7%	0,6%	0,5%	0,6%
20221T	2,8%	0,4%	0,4%	0,5%
20222T	3,0%	1,1%	0,6%	2,0%
20223T	3,3%	1,8%	1,0%	2,4%

Fuente: Explotación Encuesta de Población Activa

En una visualización más resumida (EPA 3tr2022 .vs. EPA 3tr2021 y 3tr2019), incorporando los datos absolutos y complementariamente el % de parcialidad (sobre el total de parcialidad) que es no deseada, se extraían conclusiones que completan las anteriores:



Esenciales e Imprescindibles

La recuperación económica del comercio tiene en este último trimestre del año una oportunidad para incrementar sus cifras de negocio, algo que no pueden seguir haciendo afrontando la campaña de invierno con plantillas mermadas, a las que se dota con escasos refuerzos de personal de carácter temporal y a tiempo parcial, que volverán a tener que hacer frente a cargas de trabajo muy superiores a las de otras épocas del año.

Sin duda, y como ya hemos hecho en muchas ocasiones, hay que realizar un **reconocimiento expreso a las personas trabajadoras del conjunto del sector comercial**, que en los últimos tiempos han tenido que hacer un ejercicio de enorme profesionalidad para garantizar los servicios a la sociedad, a las personas trabajadoras, a las familias, a las empresas, multiplicándose las exigencias de su trabajo para poder afrontar la desescalada, los protocolos preventivos, las sucesivas olas y nuevas medidas restrictivas y, en definitiva, el entorno en el que ha debido desenvolverse la actividad comercial.

Personas trabajadoras, en su gran mayoría mujeres, que fuesen o no servicio esencial en su día, **han demostrado y siguen demostrando que son IMPRESCINDIBLES**, porque en plena vorágine de transformación del sector comercial, sometido a los retos de la digitalización y los cambios en las tendencias de consumo, quienes han sostenido al sector en una coyuntura sin precedentes como la vivida desde Marzo de 2020, son justamente **quienes le ponen rostro, quienes dan la cara, quienes sacan adelante el trabajo, las mujeres y hombres del Comercio**.

Estructura de la Negociación colectiva en el sector comercial

Supermercados y Comercio Textil, capítulos propios

Como hemos analizado en otros informes sectoriales previos, la estructura de la negociación colectiva que da cobertura a la práctica totalidad de las 2,4 millones de personas trabajadoras por cuenta ajena en el sector comercial es **enormemente heterogénea**:

- **8 convenios colectivos sectoriales estatales**, que dan cobertura a cerca de 350.000 personas trabajadoras, entre los que destaca el de Grandes Almacenes, además de Ortopedias, Droguerías, Tiendas de conveniencia, Flores y Plantas, Jardinería, Artes gráficas y Merchands.
- **20 convenios de Grupo o Empresa de ámbito superior a 1.000 personas trabajadoras**, localizados en Supermercados (Mercadona, Consum, Lidl, Eroski, Grupo Dia, Ahorramás, Champions, Supercor, ...), además de parte de Textil (Primark, Kiabi) y Grandes Formatos (WDF, Decathlon, Sprinter...). Junto con otros convenios de empresas de tamaño inferior, dan cobertura a unas 300.000 personas trabajadoras.
- **179 convenios colectivos sectoriales autonómicos o provinciales**, en una realidad de enorme atomización y heterogeneidad (generales, de pluralidad de subsectores, de un solo subsector, con ámbitos de aplicación que van desde menos de 100 personas a 100.000...), en la que cabe destacar por su carácter de subsectores estratégicos los 57 que incluyen dentro de su ámbito sectores de Alimentación y los 50 que incluyen dentro de su ámbito el sector de Textil.

Dentro de los subsectores del Comercio minorista que hemos definido como estratégicos, y que comparten buena parte de la realidad que se describe en este documento informe, con cargas de trabajo que arrancan en el mes de Noviembre y se prolongan hasta las rebajas de Enero, ya se ha presentado recientemente un Informe analítico-propositivo específico sobre Grandes Almacenes, al que nos remitimos ¹.

En consecuencia, dedicamos dos capítulos propios en este documento a la descripción resumida de los ámbitos y situación de la negociación colectiva de los **subsectores de Supermercados y Comercio textil**, con aún mayores niveles de feminización que la media del Comercio global y del Minorista.

Supermercados

Como se indicaba anteriormente, la heterogeneidad de la estructura de la negociación colectiva en el caso del subsector de Supermercados se traduce en 41 convenios autonómicos o provinciales de aplicación al subsector (13 de Alimentación en general, 12 específicos de Detallistas/Alimentación minorista y 16 de Comercio general -o que engloban Alimentación entre otros subsectores-), que coexisten con convenios de ámbito de grupo o empresa, de los que cabe destacar 11 de aplicación a más de 1.000 personas trabajadoras (Mercadona, Dia, Lidl, Ahorramás...y los vinculados a grandes empresas de ANGED -ECI, Carrefour,...-) o el propio convenio sectorial de ANGED, en cuyo ámbito funcional Alcampo ya ha integrado a Sabeco/Simply.

Realizando un análisis sobre la base del fichero de centros de la Seguridad Social del mes de Mayo de 2022 clasificado como subsector de Comercio Alimentación (361.252 personas trabajadoras), extractando exclusivamente los CNAEs 47 -es decir, sin incluir Comercio Alimentación mayorista incluido en los CNAEs 46 y tomando un perímetro algo más amplio que el CNAE 4711 propiamente dicho-, totalizamos **328.224 personas trabajadoras** por cuenta ajena en empresas que podemos clasificar dentro del perímetro de Supermercados, a las que cabría sumar en torno a 4.000 personas trabajadoras de la división de Super ya incluidas dentro del CIF de Alcampo (antes Sabeco/Simply) y en ámbito ANGED.

Personas trabajadoras SUPERMERCADOS (Fichero centros SS Mayo 2022 - Subsector Alimentación - CNAEs 47)

CCAA	En Empresas ámbito Convenios autonómicos o provinciales	En Empresas con convenio de Grupo o Empresa	TOTAL
ANDALUCIA	14.138	35.452	49.590
ARAGON	2.252	3.998	6.250
ASTURIAS	7.416	2.582	9.998
CANTABRIA	2.785	2.085	4.870
CASTILLA LM	2.489	8.592	11.081
CASTILLA-LEON	7.960	7.724	15.684
CATALUÑA	24.506	37.570	62.076
CEUTA	116	190	306
EUSKADI	2.429	5.890	8.319
EXTREMADURA	2.011	2.613	4.624
GALICIA	11.296	11.123	22.419
ILLES	1.792	6.587	8.379
ISLAS CANARIAS	13.514	6.406	19.920
MADRID	8.959	35.095	44.054
MELILLA	88	137	225
MURCIA	1.843	6.380	8.223
NAVARRA	342	1.778	2.120
P. VALENCIA	9.035	39.571	48.606
RIOJA	505	975	1.480
TOTAL	113.476	214.748	328.224

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO O EMPRESA	ESTADO	FECHA VIGENCIA	Personas trabajadoras CIFs Grupo/Empresa (Fichero centros SS Mayo 2022)
CC MERCADONA	VIGOR	31/12/23	106.349 *
CC CONSUM	VIGOR	31/12/26	19.546
CC LIDL	VIGOR	28/2/26	19.000
CC GR EROSKI	VIGOR	31/12/23	16.554
CC GRUPO DIA	NEGOCIACION	31/12/21	15.461
CC AHORRAMAS	VIGOR	31/12/24	11.781
CC GR CHAMPION	NEGOCIACION **	31/12/21	8.660
CC SUPERCOR	VIGOR	31/12/23	5.246
CC GR HNOS MARTIN	VIGOR	31/12/22	3.130
CC FAMILYCASH	VIGOR	31/12/23	2.805
CC CASA AMETLLER	VIGOR	31/12/23	2.604
OTROS CC DE GRUPO/EMPRESA (Distrib. Superm., DEALZ, NUGASA, Tu Super Purchase, Prom. Detallista, Granuda, Copacal.			3.612
TOTAL			214.748

* Plantilla fija 94.000 personas (el dato SS es superior por contratación temporal coyuntural)

** Acuerdo parcial incrementos 2022

¹ Septiembre 2022. "Grandes Almacenes: El poder de cambiar las cosas" <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/InformeGGAA%202022ok.pdf>
Informe analítico y propositivo centrado en el subsector de Grandes Almacenes, con ejes de propuestas conectados con la próxima negociación de su convenio, al tiempo que actualizando ejes propositivos generales sectoriales.

De esas 328.224 personas trabajadoras -con relación laboral indefinida o temporal a Mayo 2022, teniendo en cuenta el origen del fichero analizado-, **214.748** forman parte del ámbito personal de convenios colectivos de Grupo o Empresa: Mercadona, Consum, Lidl, G. Eroski, Grupo Dia, Ahorramas, G. Champion, Supercor, G. H. Martín, Family Cash, Casa Ametller y otros. La mayoría de estos convenios están en periodo de vigencia.

Por otro lado, **113.476** personas trabajadoras (de las 328.224 indicadas) forman parte del ámbito personal de los 41 convenios autonómicos o provinciales indicados: 22 están en vigor o preacordados, 10 en negociación desde primeros de año y 9 en negociación desde antes de 2022, bloqueados o incluso decaídos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Negociación anterior a 2022 / Bloqueado / En negociación desde 2022			Total Convenios autonómicos o provinciales de aplicación a SUPERMERCADOS
	En vigor o preacordado	En negociación desde 2022	En vigor o preacordado	
ANDALUCÍA	1	1	6	8
ARAGON		3		3
ASTURIAS			1	1
CANTABRIA			1	1
CASTILLA LM	1	1	3	5
CASTILLA-LEON			1	1
CATALUÑA		1		1
CEUTA	1			1
EUSKADI	1	1	1	3
EXTREMADURA			2	2
GALICIA		1	3	4
ILLES			1	1
ISLAS CANARIAS	1	1		2
MADRID			1	1
MELILLA	1			1
MURCIA	1			1
NAVARRA			1	1
P. VALENCIA	1	1	1	3
RIOJA	1			1
Total Convenios autonómicos o provinciales de aplicación a SUPERMERCADOS	9	10	22	41
Personas trabajadoras ámbito Convenios (Comercio General, varios subsectores, Alimentación o específico Minoristas) según REGCON	62.496	131.485	283.537	477.518
Personas trabajadoras SUPERMERCADOS ámbito Convenios (Fichero centros SS Mayo 2022 - Subsector Alimentación - CNAEs 47)	13.025	41.168	59.283	113.476

Al análisis de distribución de las 328.224 personas indicadas hay que sumar, como se indicaba, en torno a **4.000 personas** de división de Supermercados de Alcampo (antes Sabeco/ Simply) ya integradas en el ámbito personal de aplicación del Convenio sectorial de Grandes Almacenes, como el mismo prevé en su articulado.

Comercio textil

En el caso concreto del Comercio textil, los 50 convenios autonómicos o provinciales de aplicación al subsector (20 de Comercio Textil, 17 de Comercio General y 13 que engloban Textil entre otros subsectores-) solo coexisten con 3 convenios de empresa de aplicación a más de 1.000 personas trabajadoras (Primark -vigente hasta 31/12/2023-, JD Sprinter -vigente hasta 31/12/2022- y Kiabi -prorrogado en 2022-).

Realizando un análisis sobre la base del fichero de centros de la Seguridad Social del mes de Mayo de 2022 clasificado como subsector de Comercio Textil (**159.294** personas trabajadoras), **11.927** están en el ámbito funcional de los 3 citados convenios de empresa y **147.367** están dentro del ámbito funcional de los convenios sectoriales territoriales (destacando el volumen de personas trabajadoras de las 8 marcas de Grupo Inditex y de otras 8 empresas con más de 1.000 personas trabajadoras a nivel estatal).

Personas trabajadoras COMERCIO TEXTIL y Complem. (Fichero centros SS Mayo 2022)

	Con Convenio sectorial Auton./Provinc.				Con Convenio Empresa (Primark + Kiabi + Sprinter)	Total Comercio Textil
	Total	Grupo Inditex	Otras 8 empresas >1.000 trabajad.*	Empresas < 1.000 trabajad.		
CCAA						
ANDALUCIA	22.997	4.842	3.841	14.314	2.617	25.614
ARAGON	2.973	442	450	2.081	302	3.275
ASTURIAS	2.446	476	349	1.621	203	2.649
CANTABRIA	1.480	315	268	897	131	1.611
CASTILLA LM	3.435	570	555	2.310	179	3.614
CASTILLA-LEON	4.812	951	857	3.004	334	5.146
CATALUÑA	33.504	5.142	6.425	21.937	1.505	35.009
CEUTA	296	97	74	125	0	296
EUSKADI	6.516	1.471	1.016	4.029	473	6.989
EXTREMADURA	1.766	361	260	1.145	176	1.942
GALICIA	7.965	2.255	1.020	4.690	504	8.469
ILLES	5.573	812	861	3.900	279	5.852
ISLAS CANARIAS	9.405	1.491	1.021	6.893	442	9.847
MADRID	24.892	4.797	5.004	15.091	2.652	27.544
MELILLA	288	91	55	142	0	288
MURCIA	3.241	625	633	1.983	453	3.694
NAVARRA	1.418	255	236	927	136	1.554
P. VALENCIA	13.504	2.732	2.544	8.228	1.433	14.937
RIOJA	856	152	179	525	108	964
TOTAL	147.367	27.877	25.648	93.842	11.927	159.294

* Otras 8 empresas > 1.000 trabajadorex: Tendam, Mango, H&M, Calzedonia, Décimas, Dismoda, Inside, Scalpers

De estos convenios sectoriales autonómicos o provinciales, 20 está en vigor o preacordados, 11 en negociación desde primeros de año y 19 en negociación desde antes de 2022, bloqueados o incluso decaídos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Negociación anterior a 2022 / Bloqueado / En negociación En vigor o Decaído desde 2022 preacordado			Total Convenios autonómicos o provinciales de aplicación a COMERCIO TEXTIL
ANDALUCIA	3	2	3	8
ARAGON		3		3
ASTURIAS			1	1
CANTABRIA			1	1
CASTILLA LM	1	2	2	5
CASTILLA-LEON	3	1	5	9
CATALUÑA		2	2	4
CEUTA	1			1
EUSKADI	2	1		3
EXTREMADURA	1		1	2
GALICIA	3		1	4
ILLES			1	1
ISLAS CANARIAS	1		1	2
MADRID			1	1
MELILLA	1			1
MURCIA	1			1
NAVARRA	1			1
P. VALENCIA			1	1
RIOJA	1			1
	11		20	
Total Convenios autonómicos o provinciales de aplicación a COMERCIO TEXTIL	19	11	20	50
Personas trabajadoras COMERCIO TEXTIL y COMPL ámbito Convenios (Fichero centros SS Mayo 2022)	37.326	45.172	65.179	147.677
Personas trabajadoras de INDITEX	8.175	7.668	12.034	27.877
Personas trabajadoras otras 8 empresas > 1.000 trab.	5.664	8.551	11.433	25.648

Como puede observarse en el cuadro, esto implica que 83.294 personas trabajadoras (52% de las plantillas del sector textil en ámbito de convenio territorial) tengan sus convenios sin renovar. Y, yendo más allá en los niveles de detalle, que 15.843 personas trabajadoras de Grupo Inditex (57% del total del Grupo) y 5.493 de otras grandes empresas -Tendam, Mango, H&M,...- (54% de sus plantillas) tengan sus convenios de aplicación sin renovar y, en consecuencia, con retribuciones congeladas, en buena parte desde hace más de un año.

Salario o conflicto: Por el desbloqueo de la negociación colectiva en Comercio

En definitiva, **más del 50%** de las personas trabajadoras de Supermercados y Comercio Textil, y porcentajes superiores en el caso de otros subsectores de Comercio, tienen sus convenios sin renovar y sus salarios congelados en un entorno inflacionista. De alguna forma, **la COVID ha servido como excusa para el bloqueo de buena parte de la negociación colectiva sectorial del Comercio**, una situación agravada por el nivel de atomización de la misma, la debilidad, falta de legitimación o disputas patronales, la falta de implicación de la mayoría de CCAA en el impulso de la negociación colectiva y, en general, la actitud de comodidad de patronales provinciales que no proyectan ni reparten las cifras de actividad y facturación en forma de recuperación salarial de las plantillas, ni de medidas de tiempo de trabajo que reduzcan los niveles de precariedad del sector.

En este sentido, a pesar de haber impulsado desde CCOO acuerdos de referencia en ámbitos como Mercadona y Lidl (en ambos casos con un 6,5% de incremento salarial consolidado en 2022), la variación salarial media pactada para 2022 en el Comercio minorista sigue estando por debajo del 2,5% (aunque supera el 3,73% en el ámbito de convenios de empresa). Una realidad que, enmarcada en la movilización a nivel confederal ("Salario o Conflicto"), nos lleva a impulsar **escaladas de movilizaciones durante el mes de Diciembre 2022**, incluyendo convocatorias de huelga donde sea preciso, para el desbloqueo de la negociación colectiva sobre la base de incrementos salariales justos y equitativos.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CON EFECTOS ECONÓMICOS									
47. COMERCIO AL POR MENOR, excepto de vehículos de motor y motocicletas									
TOTAL			Ambito de empresa			Ambito superior a la empresa *			
Personas trabaj. afectadas			Personas trabaj. afectadas			Personas trabaj. afectadas			
Nº CC por año de efectos económicos	por CC por año de efectos económicos	Variación salarial media pactada (%)	Nº CC por año de efectos económicos	por CC por año de efectos económicos	Variación salarial media pactada (%)	Nº CC por año de efectos económicos	por CC por año de efectos económicos	Variación salarial media pactada (%)	
2018	226	1.435.374	1,53	103	50.967	1,18	123	1.384.407	1,54
2019	214	1.361.527	1,73	104	76.154	1,65	110	1.285.373	1,74
2020	185	1.216.134	1,46	90	46.899	1,04	95	1.169.235	1,47
2021	149	1.255.952	1,66	63	46.832	1,12	86	1.209.120	1,68
2022	99	993.567	2,42	43	50.993	3,73	56	942.574	2,35

2022: Datos hasta Septiembre inclusive.

* Ámbito superior a la empresa: CC de Grupo o CC sectorial

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social – Estadísticas CC de Trabajo

La "Black Reality" laboral del Comercio

Junto a los indicadores de precariedad indicados, ajustándose el de temporalidad pero manteniéndose el de parcialidad, de forma escandalosa en lo que se refiere a la parcialidad femenina (un 27%, 3 veces la parcialidad masculina), se producen además incumplimientos de la normativa legal o pactada: prolongaciones de jornadas que no se retribuyen, falsa parcialidad, personas realizando horas muy por encima de las legales y de las fijadas en sus contratos, cambios de horarios sin respetar los calendarios laborales...

Ya en el documento de Noviembre 2021 poníamos de manifiesto el análisis sectorializado de los resultados del **Plan Director por un trabajo digno 2018-2020**, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se habían producido un total de 28.224 regularizaciones en el sector Comercio: 22.481 contratos transformados en indefinidos al detectarse fraude en la contratación temporal y 5.743 incrementos de jornada por utilización irregular de la contratación a tiempo parcial, actuaciones que representaban el 16,9%, 16,6% y 17,8% de las actuaciones en el conjunto de actividades económicas, y que situaba al Comercio -junto con la Hostelería- como el sector de mayor incidencia en materia de fraude en la contratación.

En sentido equivalente, resultan también significativas las conclusiones provisionales del **Plan de Choque contra el fraude en la contratación 2022 de la ITSS**, en lo relativo a la primera fase de actuaciones a través del envío de cartas a las empresas: De un total de 115.358 contratos temporales transformados en indefinidos por diversas causas -exceso duración máxima legal contrato temporal, uso combinado o reiterado de modalidades de contratación temporal, estructuralidad en contratación temporal-, 14.926 se han producido en el sector Comercio, lo que representa un 13% del total -solo superado por las regularizaciones en Construcción-, con un 61,78% de regularización respecto a las comunicaciones remitidas a empresas del sector.

Hablamos, en definitiva, de un sector que, siendo muy intensivo en capital humano -2,4 millones de personas trabajadoras por cuenta ajena, nada menos-, resulta muy ineficiente a la hora de distribuir renta, sigue instalado en el **abuso de la contratación a tiempo parcial** (con un nivel elevado de parcialidad no deseada entre las mujeres trabajadoras del sector), al tiempo que tiende a una **extensión desmesurada de los horarios de apertura ordinarios** -con cierres más tardíos que otros países de la zona UE- y que, a pesar de la Reforma laboral, sigue evidenciando **situaciones de fraude** en términos de temporalidad y tiempo de trabajo.

Todo esto configura la **“BLACK REALITY” del sector comercial, esa realidad oculta que está tras los cientos de miles de rostros amables, en su mayoría femeninos, que son la clave de las cifras de ingresos, cada vez más crecientes, de las empresas del sector.**

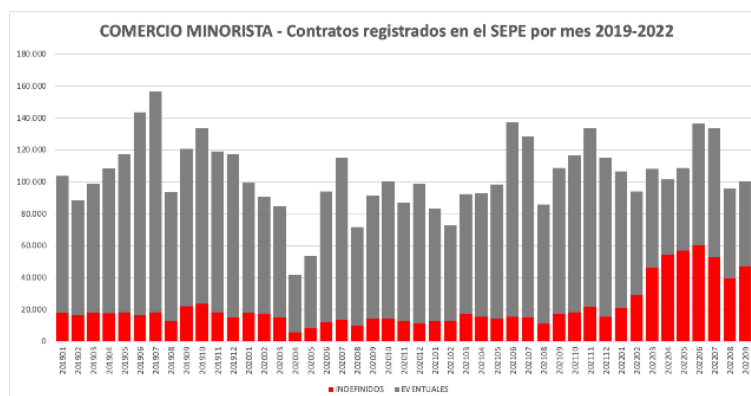
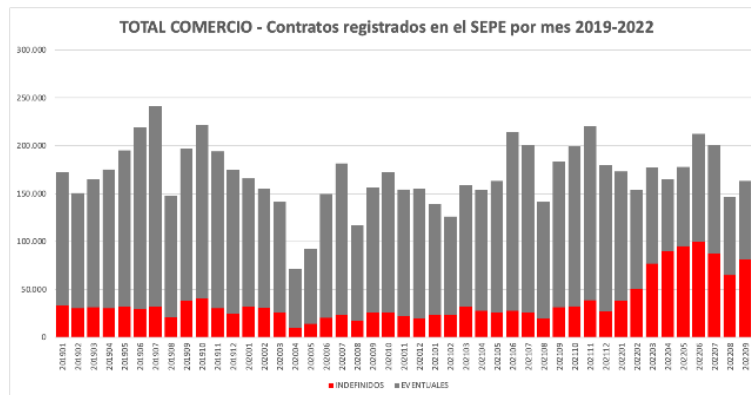
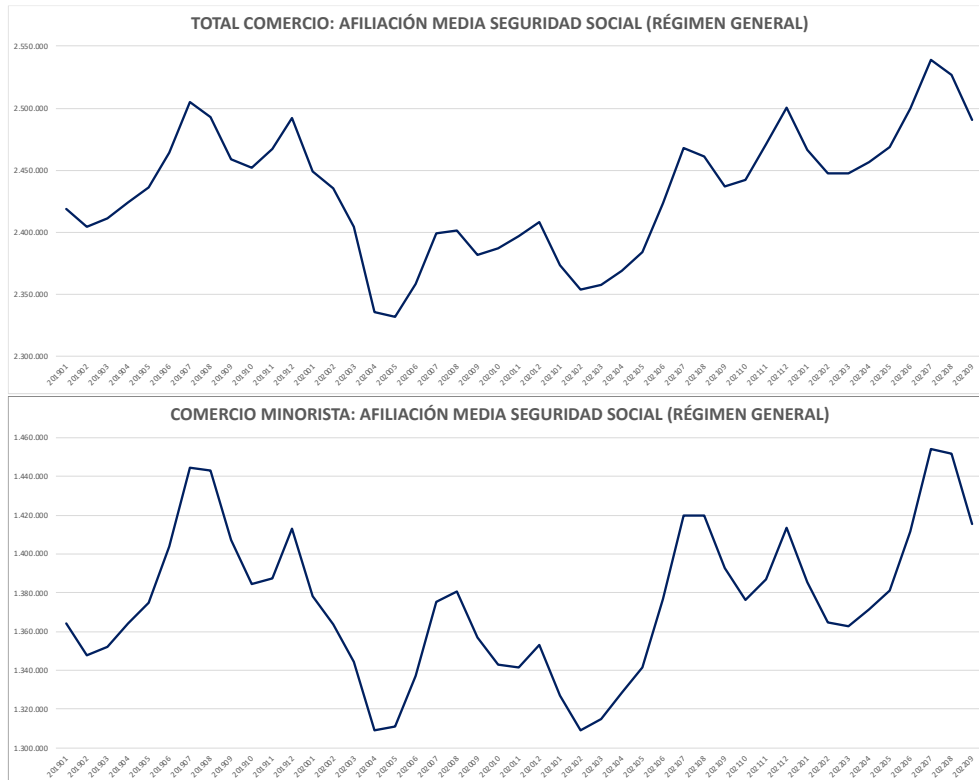
La “Black Reality” extrema durante 50 días

En el contexto descrito, se constata de nuevo que las plantillas del sector viven en los últimos meses del año un periodo de cargas de trabajo extremas, cada vez más concentradas entre la última semana de noviembre (con el *Black Friday* y el *Ciber Monday*) y la primera quincena de diciembre (con las compras navideñas que se prolongan durante todo el mes y continúan con el periodo de rebajas de enero).

Esta época del año supone para los trabajadores y las trabajadoras del sector de comercio, de forma especialmente prolongada en el caso de Comercio Textil, Grandes Almacenes, Comercio Metal y Supermercados, **una altísima carga de trabajo de la que se derivan prolongaciones de jornada, periodos sin descanso, improvisación de calendarios...** Con ello aparecen consecuencias perniciosas en la salud de los trabajadores y trabajadoras del sector, así como problemas para la conciliación familiar. Y todo ello, sin compensación económica en la gran mayoría de casos.

Además, contra lo que pueda pensarse o proyectarse en medios, el **volumen de contratación extra o de refuerzo** en este periodo es absolutamente marginal: el repunte de cotización media en la Seguridad Social respecto a septiembre u octubre no llega al 2% y en el caso del Comercio minorista es incluso inferior al periodo punta en agosto. Basta observar tanto las curvas de 2019 (prepandemia) como las correspondientes a 2021. La misma conclusión se extrae de los picos de contratos registrados en el SEPE en los periodos punta, tanto en el Comercio globalmente como en el minorista en particular: se producen picos de contratación en Octubre, Noviembre y Diciembre, pero en general inferiores a los periodos de verano y en cuantía insuficiente.

Eso sí, como ya se analizaba anteriormente, resulta significativo contrastar el incremento del volumen y porcentaje de contratos indefinidos registrados mensualmente durante 2022, como efecto de la Reforma laboral. Una tendencia que puede aumentar si se impulsa, como venimos planteando desde CCOO desde primeros de año, negociar la **regulación de un contrato fijo discontinuo de calidad** para propiciar la conversión de buena parte de la contratación temporal a contratación fija discontinua, en un sector como el comercial donde los picos de actividad pueden permitir garantizar periodos de ocupación prolongados.



Además, una media del 60% de los domingos y festivos de apertura comercial se concentra en los meses de noviembre, diciembre y enero, aumentando aún más los niveles de carga de trabajo y falta de descanso efectivo de las plantillas del sector.

DOMINGOS Y FESTIVOS DE APERTURA COMERCIAL EN 2022				
CCAA	Total 2022	Ene-Nov-Dic 2022	% concentr.	Observaciones
ANDALUCÍA	16	9	56%	
ARAGÓN	13	7	54%	
ASTURIAS	10	7	70%	
CANARIAS	10	8	80%	En Gran Canaria 1 más en periodo
CANTABRIA	10	4	40%	
CASTILLA LM	12	9	75%	
CASTILLA-LEÓN	10	6	60%	
CATALUNYA	8-10	5	50%	2 domingos/festivos se elige por municipios
EXTREMADURA	10	5	50%	2 domingos/festivos se elige por municipios
GALICIA	10	8	80%	
ILLES	10	5	50%	
LA RIOJA	10	5	50%	
MADRID	DESREGULACIÓN HORARIOS COMERCIALES (APERTURA TODOS LOS DOMINGOS Y FESTIVOS)			
MURCIA	16	11	69%	
NAVARRA	9	4	44%	1 domingo/festivo se elige por municipios

En definitiva, las plantillas del sector comercial afrontan este periodo concentrado de ventas con un incremento exponencial de sus cargas de trabajo, agravadas por las circunstancias actuales (incremento de demanda, crisis de suministro, medidas preventivas por la Covid, nueva ola de contagios, etc.).

CCOO LANZA UNA CAMPAÑA FRENTE A ESTA “BLACK REALITY”

Desde CCOO decimos NO a esta “*Black Reality*” en el sector. Decimos NO a:

- Las sobrecargas de trabajo y jornadas sin descanso en un calendario de promociones cada vez más extenso (anticipo y extensión de los periodos de rebajas, anticipo de Black Friday y anticipos de compras de Navidad, entre otros).
- La dificultad para la conciliación familiar de las plantillas del sector en estos meses de gran consumo - y durante todo el año prácticamente en las ZGAT- (en la que los descansos y libranzas no coinciden con los usos sociales, especialmente los escolares).
- Los cambios y prolongaciones de jornada sin preaviso suficiente, con un uso de las horas complementarias como herramienta de distorsionada de flexibilidad e incentivo.
- La práctica fraudulenta de forzar a las plantillas a más horas de trabajo de las establecidas por contrato.
- La insuficiencia de plantillas en periodos de máxima venta para atender correctamente.
- Los niveles de parcialidad en el sector, sobre todo femenina.
- Los salarios claramente insuficientes, cercanos o incluso por debajo del SMI vigente en 2022 y del previsto para 2023.
- El bloqueo de la negociación colectiva por parte de patronales que están incrementando ventas, productividad y beneficios

Desde CCOO exigimos y reivindicamos:

- 1) **El desbloqueo de los convenios sectoriales** de Comercio antes de final de 2022, acelerando un proceso de negociación real **que evite una escalada de conflictividad en Diciembre**, además de trabajando para reforzar la estructura de la negociación colectiva del sector, reduciendo su atomización y generando posibles acuerdos marco a nivel estatal o autonómico.
- 2) La dignificación del conjunto del sector en términos salariales, trabajando por incrementos salariales que eviten la pérdida de poder adquisitivo y por la reivindicación de **18.000€ anuales como salario mínimo de los convenios del sector**.
- 3) Una política de contratación basada en la estabilidad, que reduzca sustancialmente los niveles de parcialidad y elimine el fraude en la contratación, con **contratos que reflejen la jornada y el turno horario real**, además de impulsar cláusulas que permitan **aumentar las horas de contratación** (reivindicando un mínimo de 28 horas de contratación) y/o consolidar las horas complementarias sistemáticas.

- 4) El **cumplimiento de la normativa** laboral y mercantil, muy especialmente en materia de jornada laboral y horarios de apertura, con mecanismos efectivos de control e inspección.
- 5) El respeto y cumplimiento íntegro de las **condiciones de trabajo definidas en el convenio colectivo de aplicación**, a todos los niveles (retribuciones, jornada y horarios, clasificación profesional, igualdad, salud laboral, condiciones sociales, IT...).
- 6) El cumplimiento expreso del **descanso diario y semanal** para poder planificar y conciliar la vida, además de avanzar en medidas de regulación de horarios, fines de semana de calidad y mecanismos que impulsen la conciliación corresponsable y la **reducción de los niveles de parcialidad femenina** en el sector.
- 7) El cumplimiento riguroso de la **legislación sobre prevención de riesgos laborales**, así como de los protocolos de seguridad articulados durante la pandemia.
- 8) La racionalización de la **regulación sobre horarios comerciales** (horario de apertura y cierre, Domingos/festivos apertura), trabajando por su homogeneización a nivel estatal, además de alcanzar acuerdos que regulen **voluntariedad y compensación en el caso de las ZGAT** (Zonas de Gran Afluencia Turística), similares al implementado en Barcelona.
- 9) **Dotaciones adecuadas de plantilla y horas pactadas**, con ampliaciones de jornada consolidables y refuerzos -preferiblemente indefinidos- durante las campañas de más ventas y carga de trabajo, particularmente desde Noviembre a Enero y durante los periodos de sustitución en verano, para garantizar un servicio de calidad.
- 10) **Una apuesta expresa por el mantenimiento de empleo en el sector**, ante los cambios que inciden sobre el mismo, garantizando que cualquier reestructuración se base en el diálogo, en protocolos para una transición digital justa y en mecanismos de sostenibilidad del empleo y flexibilidad interna.

Todo ello enmarcado en las propuestas globales para el sector, presentadas por CCOO Servicios en Julio de 2020 y en el Informe subsectorial citados en la Introducción.

CCOO lanza en Noviembre, Diciembre y Enero una campaña federal y territorial de actuación ante esta “*Black Reality*”. Una campaña en la que hacemos un llamamiento claro a todos los agentes del sector comercial:

- **A las Empresas:** para exigirles el cumplimiento de la normativa legal y pactada en Convenio, recurriendo a la vía del conflicto o la denuncia de ser preciso, además de emplazarles al desbloqueo de la negociación colectiva como ámbito principal de regulación del sector y de sus retos.
- **A las Administraciones:** para que refuercen la Inspección de Trabajo y actúen en los casos de los incumplimientos de la normativa legal y pactada, especialmente en materia contractual y de jornada, además de adoptando medidas para actuar contra la precariedad en el sector.
- **A las personas consumidoras:** para incentivar un consumo responsable, comprando lo que se necesite, con criterios de sostenibilidad y economía circular, además de planificando las compras para ser sensibles a la situación laboral, cargas de trabajo y conciliación en fechas señaladas también de las plantillas del sector comercial.
- **Y, por supuesto y muy especialmente, a las personas trabajadoras del sector...**

#YoContigo #TúConmigo #CCOOntigo

Además, de forma central y prioritaria, desde CCOO lanzamos una campaña con vocación de continuidad en el tiempo más allá de la campaña de Navidad, dirigida a las trabajadoras y trabajadores del sector de Comercio:

- Para recabar su opinión, dudas, consultas, necesidades, propuestas y preocupaciones.
- Para recordarles que CCOO, como primera fuerza sindical, está a su lado para defender sus derechos.
- Para informarles de forma detallada sobre dichos derechos, estén definidos a nivel legal o en su convenio colectivo.
- Para pedir su implicación para actuaciones de desbloqueo de la negociación colectiva sectorial.
- Para difundir y recordarles las herramientas de defensa de sus intereses.
- Para impulsar y/o reforzar su organización colectiva, a fin de incrementar su capacidad para reivindicar avances y defender derechos en sus empresas.



servicios

El poder de cambiar las cosas

El poder de cambiar la "Black Reality"