



CCOO

FRENTE A LA

"BLACK REALITY"

DEL COMERCIO EN NAVIDAD

CCOO
servicios

EL COMERCIO EN ESPAÑA:

DATOS ESTRUCTURALES Y COYUNTURA EN PANDEMIA

Tras más de un año de crisis sanitaria y el fuerte impacto en el comercio de las medidas adoptadas para su gestión sobre la actividad comercial, el sector cerró el fatídico 2020 con una caída anual del 11% en términos de producción y del 6% en términos de remuneración para las personas que desempeñan su labor profesional en el mismo, rompiendo así la evolución positiva de los principales agregados macroeconómicos registrada en los últimos años.

	MACROMAGNITUDES CNAE G Comercio				tasa variac anl		
	2017	2018	2019	2020	2019-20	2018-19	2017-18
Producción	232.751	240.588	249.461	222.558	-11%	4%	3%
Consumos intermedios	97.022	100.677	106.735	97.042	-9%	6%	4%
Remunerac asalariados	70.750	73.031	76.269	71.515	-6%	4%	3%

Fuente: elaboración propia. Datos INE.

Los últimos datos disponibles¹ indican que al cierre del mes de octubre había 295.444 empresas de comercio en nuestro país, en las que trabajan 2.438.581 personas. De ellas, un 79% tienen menos de 6 personas en plantilla y aglutinan el 20% del personal del sector; un 99% tienen menos de 50 empleados y empleadas, y en ellas trabaja el 51% del personal del sector.

Estos datos muestran la atomización de la actividad comercial, por encima de las cifras del conjunto de empresas. Solo un 21% 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 2,4 millones de personas que trabajan por cuenta ajena en el sector comercial.

En el último año se observan importantes signos de recuperación en la actividad, con un crecimiento de 3.920 empresas respecto al dato de octubre 2020. Sin embargo, aún son menos que las inscritas en Seguridad Social en octubre 2019, antes de la pandemia, quedando patente que son las empresas más pequeñas las que más han sufrido las consecuencias de la crisis sanitaria, con un mayor número de cierres y disminución de plantillas.

	CIFRA DE EMPRESAS INSCRITAS EN SEG SOCIAL EN COMERCIO					
	TOTAL		< 6 TRABAJ		< 50 TRABAJ	
	EMPRESAS	PLANTILLA	EMPRESAS	PLANTILLA	EMPRESAS	PLANTILLA
oct-21	295.444	2.438.581	232.438	482.661	291.143	1.246.314
oct-20	291.524	2.369.723	230.267	477.270	287.322	1.216.235
oct-19	299.128	2.411.448	236.433	487.224	294.790	1.247.208
Variac 2021-19	-3.684	+27.133	-3.995	-4.563	-3.647	-894

Fuente: elaboración propia. Datos Seg.Soc. Empr.inscritas.

Si analizamos los datos de la última encuesta de población activa², el 3tr21 se cerró con un incremento del 0,8% en la cifra total de personas ocupadas respecto al mismo periodo de 2019. Sin embargo, en el sector del comercio la diferencia es un -3%, lo que significa que aún hay 89mil personas menos que entonces.

Pero si además analizamos el tipo de contrato y de jornada que realizan las personas del sector, queda patente que los indicadores de precariedad no mejoran. Así, mientras que la tasa de empleo temporal se ha reducido a nivel global en Comercio y se sitúa ahora en el 20,3%, la tasa de empleo a tiempo parcial se incrementa hasta situarse en el 18,3% en el sector (16,5% en el conjunto de la economía).

Ambos indicadores además, muestran valores aún más altos en el caso del empleo femenino: 23,3% de temporalidad femenina frente al 17% de temporalidad masculina, y 28,3% de parcialidad femenina frente a un 7,4% de parcialidad masculina, que en el caso de la parcialidad femenina multiplica por 4 la de los hombres. Generando una brecha de género del 27%, que afectará no solo en la etapa de vida laboral activa sino también en la jubilación. Una brecha sobre cuyos motivos debemos profundizar y actuar: según datos EPA, el 51% de la parcialidad en comercio es por no encontrar trabajo a jornada completa y el 19% por cuidado de familiares.

EPA 3TR2021	PERSONAS ASALARIADAS EN EL SECTOR PRIVADO								PERSONAS OCUPADAS					
	HOMBRES				MUJERES				TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL
	INDEF	TEMP	COMPL	PARC	INDEF	TEMP	COMPL	PARC						
CNAE G COMERCIO	909.902	186.903	1.015.772	81.032	927.171	281.395	866.923	341.644	1.096.804	1.208.566	2.305.370	1.510.696	1.476.565	2.987.261
TOTAL ACTIV. ECONÓMICAS	5.581.644	1.716.375	6.771.649	526.369	4.550.798	1.583.685	4.444.629	1.689.854	7.298.019	6.134.483	13.432.502	10.782.466	9.248.535	20.031.001
peso comercio	16%	11%	15%	15%	20%	18%	20%	20%	15%	20%	17%	14%	16%	15%

Fuente: elaboración propia. Datos INE. EPA 3tr2021

	tasa de temporalidad			tasa de parcialidad			tasa de asalarización			tasa empleo femenino	% ASALARS/TOTAL act econ	% OCUPADS/TOTAL act econ
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES			
TOTAL CNAE G COMERCIO	20,3%	17,0%	23,3%	18,3%	7,4%	28,3%	77,2%	72,6%	81,8%	52,4%	17,2%	14,9%
TOTAL ACTIV ECONÓMICAS	24,6%	23,5%	25,8%	16,5%	7,2%	27,5%	67,1%	67,7%	66,3%	45,7%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia. Datos INE. EPA 3tr2021

Por su parte, las cifras de afiliación a la Seguridad Social³ en octubre, muestran un diferencial negativo en el sector de casi 10mil personas respecto a los datos de octubre 2019, mientras que en el conjunto de la economía la variación es positiva (247mil afiliaciones más que entonces). Si además tenemos en cuenta que aún hay más de 23mil personas en situación de ERTE⁴ en el sector (143mil en el conjunto de la economía), queda patente de nuevo que el comercio afronta esta campaña de ventas al final del año con menos personal que antes de la pandemia.

La recuperación económica del comercio tiene en este último trimestre del año una oportunidad para incrementar sus cifras de negocio, aunque el cambio de hábitos de consumo, las presiones inflacionistas y la amenaza de una nueva expansión del virus, entre otros, condicionen las perspectivas de las empresas, lo que puede llevarles nuevamente a afrontar una 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.

² Fuente: INE. EPA 3tr2021

³ Fuente: Seguridad Social. Series mensuales de afiliación octubre 2021.

⁴ Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Datos ERTEs al 12nov2021.

Tal y como muestran las cifras de contratación⁵ del mes de octubre, este año se registran 22.491 contrataciones menos en el comercio que en octubre 2019. De las casi 200mil contrataciones de octubre 2021, el 54% han sido eventuales por circunstancias de la producción, el 22% por obra o servicio y solo el 10% han tenido carácter indefinido.

ESENCIALES E IMPRESCINDIBLES

Sin duda, debe hacerse una vez más un reconocimiento expreso a las personas trabajadoras, en su mayoría con rostro de mujer, del sector de Comercio Alimentación que, cuando todo paró, reivindicaron con hechos lo que ya debía saberse desde hacía muchos años: que son ESENCIALES. Esenciales para dar una respuesta excepcional, desde su condición de servicio esencial durante el confinamiento, atendiendo a las familias y empresas en un momento crítico, a costa de enormes cargas de trabajo y riesgos para su salud.

Y, sin duda, debe ampliarse ese reconocimiento expreso a las personas trabajadoras del conjunto del sector comercial, un sector masivamente feminizado (especialmente a nivel de Comercio textil y Alimentación) que llevan más de un año demostrando una 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 hayan sido o no servicio esencial, han demostrado y están 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.

LA COVID COMO EXCUSA PARA EL BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FIN VIGENCIA	Nº CONVENIOS	Nº PERSONAS TRABAJAD.	ÁMBITO COMERCIO ALIMENT.	ÁMBITO COMERCIO TEXTIL	ÁMBITO COMERCIO METAL	ÁMBITO COMERCIO OTROS
2000-2018	45	228.984	9	13	9	28
2019	32	205.214	6	9	11	17
2020	47	396.519	15	14	8	25
2021	39	216.590	13	6	13	20
2022-2024	27	489.217	14	5	6	16
TOTALES	190	1.536.524	57	47	47	106

FIN VIGENCIA	Nº CONVENIOS	Nº PERSONAS TRABAJAD.	ÁMBITO COMERCIO ALIMENT.	ÁMBITO COMERCIO TEXTIL	ÁMBITO COMERCIO METAL	ÁMBITO COMERCIO OTROS
2000-2018	23,7%	14,9%	15,8%	27,7%	19,1%	26,4%
2019	16,8%	13,4%	10,5%	19,1%	23,4%	16,0%
2020	24,7%	25,8%	26,3%	29,8%	17,0%	23,6%
2021	20,5%	14,1%	22,8%	12,8%	27,7%	18,9%
2022-2024	14,2%	31,8%	24,6%	10,6%	12,8%	15,1%
TOTALES	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

⁵ Fuente: SEPE. Series mensuales de contratación octubre 2021.

Los convenios sectoriales de ámbito estatal o territorial/provincial no decaídos suman 190, con ámbito de aplicación en los subsectores de Comercio Alimentación, Textil, Metal y Otros (la suma del desglose supera lógicamente los 190 por haber dentro de los mismos múltiples convenios que cubren más de un ámbito o de Comercio General de la provincia).

Según datos del REGCON, el 65,3% de esos 190 Convenios colectivos (54,1% de las personas trabajadoras cubiertas por los mismos) está vencido con fecha 31/12/2020 o anterior. Un 20,5% adicional (14,1% personas trabajadoras) vencerá con fecha 31/12/2021.

Esta realidad se ve complementada por los convenios colectivos de ámbito de empresa, particularmente en las cadenas de Supermercados.

Como puede observarse, 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 unas patronales que ven como se va produciendo una recuperación de actividad que no se proyecta ni reparte en forma de la recuperación salarial de las plantillas, ni de medidas de tiempo de trabajo que reduzcan los niveles de precariedad del sector.

LA “BLACK REALITY” LABORAL DEL COMERCIO

Junto a los indicadores de precariedad ya indicados, en cuanto a porcentajes de temporalidad y parcialidad, que resultan escandalosos en lo que se refiere a la parcialidad de las mujeres que trabajan en el sector (un 28%, 4 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...

Resulta especialmente significativo, en este sentido, el análisis sectorializado de los resultados del Plan Director por un trabajo digno 2018-2020, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, puesto en marcha con los objetivos de luchas contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, el refuerzo de la lucha contra la economía irregular, afrontar las nuevas modalidades en la prestación del trabajo y regularizar la situación de trabajadores y trabajadoras.

En este sentido:

- Se han producido un total de 167.450 regularizaciones: 135.257 contratos transformados en indefinidos al detectarse fraude en la contratación temporal y 32.193 incrementos de jornada por utilización irregular de la contratación a tiempo parcial.
- De éstas, un total de 28.224 regularizaciones (22.481 contratos transformados y 5.743 incrementos de jornada) se han producido en el sector Comercio, lo que representa el 16.9%, 16,6% y 17,8% de los totales indicados.
- El número de actuaciones en Comercio supera a todos los sectores excepto Hostelería (36.111 en total, 17.323 transformaciones y 18.788 incrementos de jornada).
- Las regularizaciones producidas en Comercio y Hostelería suponen casi un 40% del total.

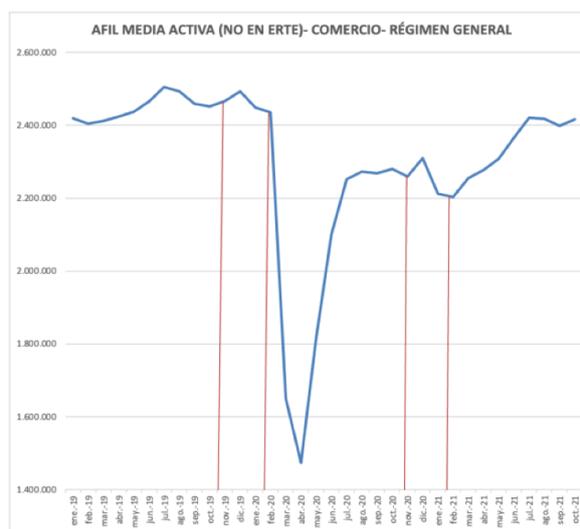
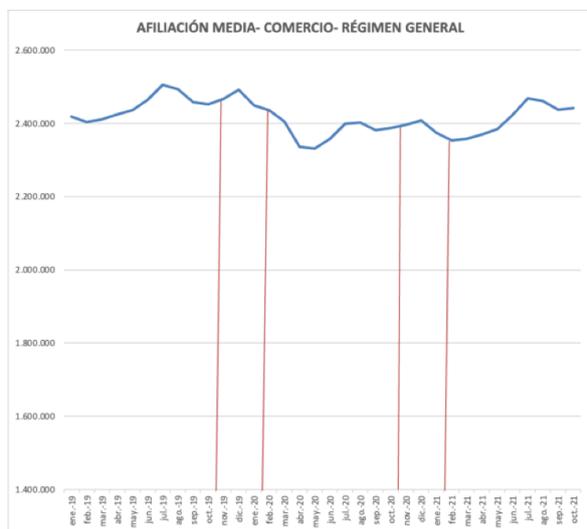
Hablamos, en definitiva, de un sector que, siendo muy intensivo en capital humano -2,4 millones de personas trabajadoras por cuenta ajena, nada menos-, resulta muy ineficiente a la hora de distribuir renta, tiende cada vez más al abuso de la contratación a tiempo parcial (con un nivel creciente y muy elevado de parcialidad no deseada entre las mujeres trabajadoras del sector, particularmente en textil -donde cada vez es más difícil encontrar contratos con más de 30 horas semanales-), al tiempo que tiende a una extensión desmesurada de los horarios de apertura ordinarios -con cierres más tardíos que otros países comparables de la zona UE- y evidencia situaciones de fraude en términos de temporalidad y tiempo de trabajo, por no hablar de situaciones que incluso presentan hechos delictivos como las que han trascendido recientemente en algunas tiendas de conveniencia en franquicias de alimentación.

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.

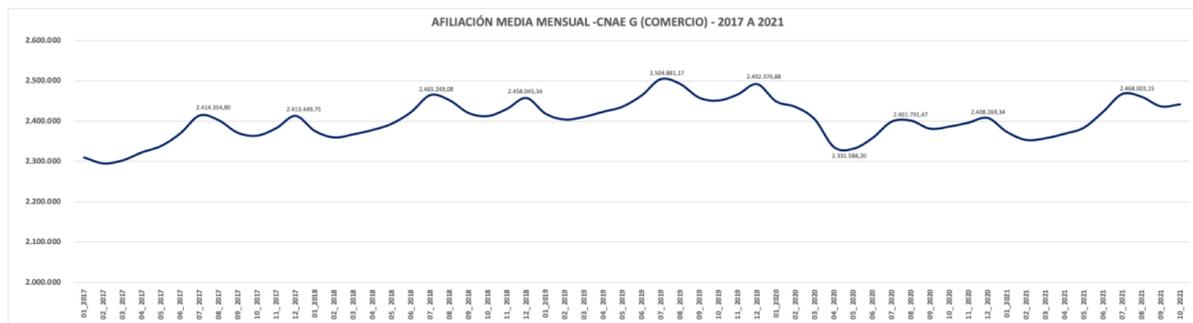
LA “BLACK REALITY” EXTREMA DURANTE 50 DÍAS

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 Cyber 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). Este año, con una situación agravada por las consecuencias de la crisis sanitaria derivada de la Covid19, esta época del año supone para los trabajadores y las trabajadoras del sector de comercio, 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.

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 es inferior o igual al periodo punta en agosto. Basta observar tanto las cifras de 2019 (prepandemia) como las correspondientes a 2020 (brutas o neteando las personas trabajadoras en ERTE):



La misma conclusión se produce observando un ciclo algo más largo, desde 2017, con curvas de fluctuación muy moderadas en las campañas de Navidad y de verano.



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 2021				
CCAA	Total 2021	Ene-Nov-Dic 2021	% concentr.	Observaciones
ANDALUCÍA	14	8	57%	
ARAGÓN	10	7	70%	
ASTURIAS	10	7	70%	
CANARIAS	10	7	70%	En Gran Canaria 1 más en periodo
CANTABRIA	10	4	40%	
CASTILLA LM	12	8	67%	
CASTILLA-LEÓN	10	6	60%	
CATALUNYA	10	7	70%	2 domingos/festivos se elige por municipios
EXTREMADURA	10	5	50%	2 domingos/festivos se elige por municipios
GALICIA	10	8	80%	
ILLES	10	4	40%	
LA RIOJA	10	5	50%	
MADRID	<i>DESREGULACIÓN HORARIOS COMERCIALES (APERTURA TODOS LOS DOMINGOS Y FESTIVOS)</i>			
MURCIA	16	10	63%	
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 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
- El aumento de la precariedad en el sector, en forma de temporalidad y parcialidad, sobre todo femenina
- Los salarios claramente insuficientes, cercanos o por debajo del SMI vigente desde septiembre de 2021 o del pactado para 2022 y 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 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.
- 2) 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...).
- 3) El respeto expreso al 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.

- 4) 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 y/o consolidar las horas complementarias sistemáticas.
- 5) El cumplimiento riguroso de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, así como de los protocolos de seguridad articulados durante la pandemia.
- 6) La racionalización de la regulación sobre horarios comerciales (horario de apertura y cierre, Domingos/festivos apertura), trabajando por su homogeneización a nivel estatal.
- 7) La ampliación de la contratación de refuerzo 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.
- 8) El desbloqueo de los convenios sectoriales de Comercio, calendarizando un proceso de negociación real que evite una escalada de conflictividad, 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.
- 9) La dignificación del conjunto del sector en términos salariales, garantizando una aplicación del SMI real sobre tablas -es decir, sin absorción/compensación-, además de caminar hacia la reivindicación de 1.200€ como salario mínimo de los convenios del sector.
- 10) Una apuesta expresa por el mantenimiento de empleo en el sector, ante los cambios que inciden sobre el mismo, garantizando que las posibles reestructuraciones que puedan producirse se basen 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 en el documento “Comercio 4.0: 40 propuestas para un sector sostenible y una transición digital justa” (<https://www.ccoo-servicios.es/comercio/html/49128.html>)

CCOO lanza 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 adoptar medidas para actuar contra el incremento constante de 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

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.