

GRANDES ALMACENES

EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS

REALIDAD SECTORIAL Y PROPUESTAS DE CCOO



CCOO
servicios

CCOO presenta en rueda de prensa su análisis y propuestas para el sector de Grandes Almacenes

Los Grandes Almacenes (en adelante, GGAA) son grandes superficies comerciales con un sistema de ventas por secciones o departamentos, una extensa red de tiendas y amplitud en la oferta de productos, que cuentan en España con más de 350 establecimientos con una superficie de venta por encima de los 2,3 millones m², un 26% del total.

Sin duda, los GGAA están inmersos desde hace ya algunos años en procesos estratégicos de cambio y adaptación de su negocio, ante retos como el desarrollo de nuevos canales comerciales y la modificación de las pautas de consumo de los consumidores, a lo que se ha sumado el impacto de la Covid19 y los cambios que ha provocado o acelerado.

En este contexto, siendo una de las apuestas estratégicas de las empresas del sector de GGAA la de recuperar también a la clientela en los establecimientos físicos, a base de ofrecer no solo una transacción económica entre personas sino una experiencia de compra a esos clientes, resulta del todo punto evidente que **hay que potenciar el lado humano de los GGAA y reafirmar la condición de sus plantillas como el principal activo del sector.**

Desde CCOO reivindicamos en el conjunto del sector comercial y, de forma específica en los GGAA, un replanteamiento integral del modelo de negocio sobre la base de unas relaciones laborales justas que devuelvan a las plantillas la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en el sector con salarios dignos, jornadas que permitan conciliar la vida personal con la profesional y contratos de trabajo estables que reduzcan la precariedad.

CCOO presentamos nuestras propuestas para el sector de GGAA, dando una especial relevancia a lo que entendemos que deben ser los ejes clave del próximo convenio colectivo: Salarios, contratación y tiempo de trabajo. Con una explícita reivindicación de recuperación de poder adquisitivo y marcando un objetivo de 18.000€ como salario de referencia del Grupo profesional. Apostando por fijar un mínimo de 28 horas en caso de jornada parcial. Reivindicando la reducción significativa del número máximo de domingos y festivos de trabajo y 1 fin de semana libre mensual garantizado. Y apostando por la Igualdad real y la Salud Laboral como ejes estratégicos.

Propuestas que también realizamos desde CCOO con visión de futuro, reivindicando una transición digital justa con garantías de empleabilidad y participación sindical, así como por el papel clave de la formación. Y propuestas en las que, desde una perspectiva sectorial más amplia, **apostamos por un sector comercial social y laboralmente responsable.**

Dimensión económica de la actividad de los GGAA en España

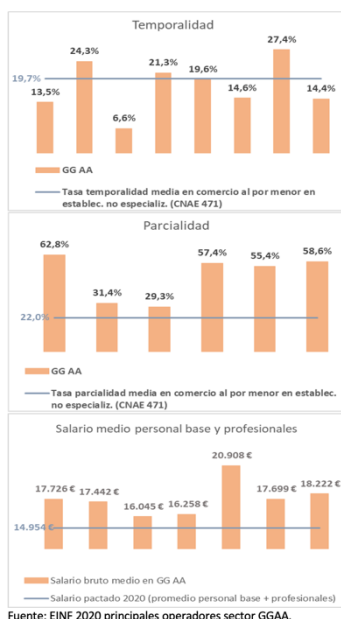
La pandemia ha tenido un impacto mayor en el negocio de las GGSS -48,7% de contracción en el índice general de ventas frente al 31% del comercio general (abril 2020)- y mayor recuperación -con un 94,7% de incremento en dicho índice frente al 40,5% del comercio general (abril 2021)-. Una tendencia que, si bien con evolución más dispar, también se produce en las cifras de ocupación.

En un análisis acotado (comercio minorista en establecimientos no especializados, con superficie mayor de 2.500m2 y plantilla mayor de 250), la actividad comercial en GGSS podía circunscribirse a un volumen de negocio de 22.656 Mlls € en 767 establecimientos con 135.618 personas ocupadas, constatando que pesar del retroceso en el volumen de negocio en 2020 (-6,6%), incrementó sus ingresos y su volumen de empleo (+4.572 personas).

Dimensión laboral de los GGAA en España

El personal asalariado en el comercio al por menor en establecimientos no especializados es **mayoritariamente femenino (67,7%)**, con edades entre los 31 y 44 años (41%) y con estudios secundarios y/o postsecund. (73%). El comercio minorista es la actividad peor pagada en el sector comercial, con un coste salarial ordinario aproximado de 1.300€ (1.900 en comercio al por mayor), a lo que se suma una tasa de **temporalidad** en el comercio minorista en establ. no espec. del 15,2% -por debajo del 22% del 3T de 2021, como efecto de la reforma laboral- y una tasa de **parcialidad** del 25,5% (18,3% en el conjunto del Comercio), concentrada en un 83% en las mujeres. **El informe efectúa un análisis territorializado por CCAA de estos parámetros.**

Análisis económico-financiero principales operadores de GGAA (EINF 2020).



En 2020 y 2021 el comercio en grandes superficies ha seguido una trayectoria boyante para los hipermercados -con alto nivel de concentración de la superficie de venta en Carrefour (46,3%), Alcampo (18%) y ECI-Hipercor (10,3%)- y los establecimientos de oferta especializada, pero no termina de afianzar la recuperación para los grandes almacenes tradicionales, como ECI.

En cuanto al análisis de las condiciones de trabajo de las plantillas de los principales operadores, los índices de **temporalidad y parcialidad** son menores en los GGAA tradicionales que en hipermercados y grandes superficies con oferta especializada.

En términos de **remuneración**, el convenio colectivo de GGAA define 4 grupos profesionales: base, profesional -al que se accede a los 3 años desde base-, coordinador y técnico, con un salario base anual comprendido entre los 15.029 y los 18.392€ en 2022. Del análisis de la información económico-financiera 2020 se constata que las GGSS de comercio minorista especializado pagan un mayor diferencial positivo respecto al convenio en los salarios del personal “base”, mientras que los GGAA tradicionales mejoran en mayor medida el grupo profesional.

Tras un periodo de pérdida de 3 puntos de poder adquisitivo entre 2011 y 2016 (3,3% frente a 6,3% de IPC acumulado, en convenios **no firmados por CCOO**), el impulso que **CCOO** consigue introducir marcando la diferencia en el convenio 2017-2020 permite recuperar esos 3 puntos de poder adquisitivo (5,8% frente a 2,8% de IPC acum). En 2021-2022 el entorno inflacionista no previsto ya está generando **una pérdida de poder adquisitivo que tendrá que abordarse y corregirse en el próximo convenio**, como **CCOO** ha impulsado en otras empresas relevantes de la gran distribución.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2011-2020
CC ANGED	2,00%	1,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,50%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	8,80%
IPC FINAL	2,40%	2,90%	0,30%	-1,00%	0,00%	1,60%	1,10%	1,20%	0,80%	-0,50%	6,50%	8,80%	8,80%



Propuestas de CCOO: El poder de cambiar las cosas

Propuestas para un convenio clave 2023-2026. Marcando la diferencia. Por un empleo estable y de calidad en GGAA: Salarios, contratación, tiempo de trabajo

- **Salarios:** Recuperación de poder adquisitivo, con **incremento mínimo del 18%** en 4 años y cláusula de revisión por desviación del IPC, garantizando **18.000€** como salario base de referencia (Grupo profesional) en 2024.
- Objetivar y clarificar la **carrera profesional**, y acortar a 12 meses el ascenso a G. Profesional.
- **Calidad del empleo:** Mínimo del 90% de indefinidos, limitación de la parcialidad (fijando un **mínimo de 28 horas** en los contratos parciales), regulación de un contrato fijo discontinuo de calidad e impulso a jubilaciones voluntarias y en buenas condiciones.
- **Tiempo de trabajo:** Racionalizar horarios, reduciendo el nº máximo de domingos y festivos de trabajo (**25%-34% aperturas**), compensándolos con 60€ por domingo/festivo, garantizando **1 fin de semana completo libre al mes** y 2 días completos de descanso semanal.
- Impulsar los **Planes de Igualdad**; desarrollar el papel de la **salud, la prevención y la seguridad** como factores clave; y mejorar mecanismos y derechos de **conciliación** y corresponsabilidad.

Propuestas con visión de futuro. Gobernar los cambios.

Por una transición digital justa: Nuevas realidades, Negociación colectiva y empleabilidad

- Gobernar los cambios, la **transición digital** y las nuevas realidades laborales (teletrabajo, algoritmos) desde el diálogo con la representación de las personas trabajadoras en GGAA, además de limitar y regular en el convenio los procesos de **externalización y franquiciado**.
- Reforzar y desarrollar el **papel y ámbito del Convenio de GGAA**, así como el Observatorio sectorial y los Protocolos para una transición digital justa.
- Impulsar estrategias de **formación y recualificación de las plantillas** de GGAA, como vector clave de mejora de su empleabilidad y adaptación, previendo también medidas de flexibilidad interna con acciones de reciclaje como alternativa en caso de procesos de reestructuración.

Propuestas en el ámbito institucional y regulatorio del Comercio.

Por un sector social y laboralmente responsable: Equilibrio, regulación y sostenibilidad

- Desarrollo del modelo comercial y su cadena de valor como sector estratégico, potenciando el Observatorio de Comercio 4.0 y desarrollando líneas de inversión.
- Apostar por el **equilibrio y la regulación** del modelo comercial, equilibrando las reglas de juego ante el impacto de los formatos disruptivos, homogeneizando a nivel estatal la **legislación de horarios comerciales** (domingos/festivos, horario de apertura) con criterios de racionalidad y sostenibilidad, así como reforzando la actuación inspectora.
- Generar un impulso legislativo basado en criterios de RSE, que incluya mecanismos de garantía para las personas consumidoras y criterios de RSE en la política de subvenciones y ayudas.

➔ PULSA para ver Informe completo



El poder de cambiar las cosas

