

El Comercio en Aragón ante la campaña de Navidad

El Sector no ha recuperado el nivel empleo anterior a la pandemia

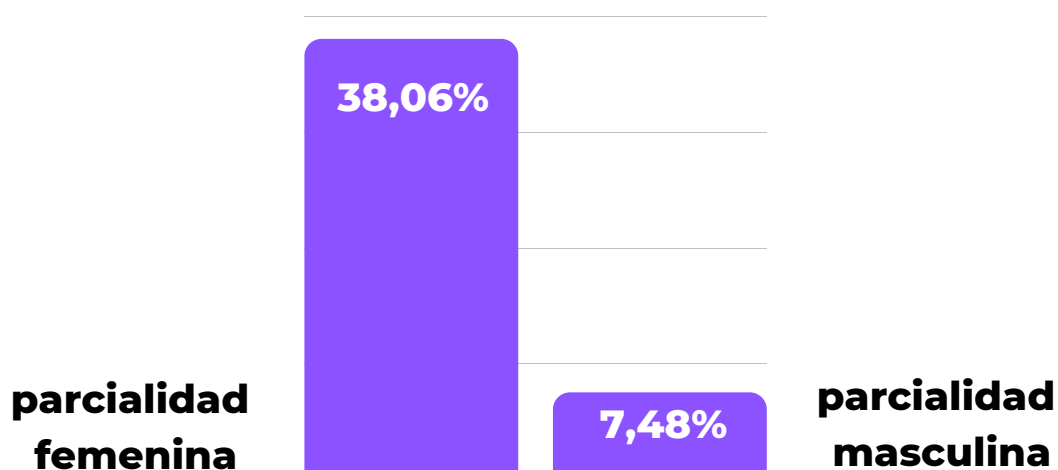
El tercer trimestre de 2021 se cerró con 3.784 personas ocupadas menos que en el mismo periodo de 2019.

Por su parte, las cifras de afiliación a la Seguridad Social en octubre, muestran un diferencial negativo en el sector de casi 185 personas respecto a los datos de octubre 2019.

Si además tenemos en cuenta que aún hay más de 393 personas en situación de ERTE en el sector, queda patente de nuevo que **el comercio afronta esta campaña de ventas al final del año con menos personal que antes de la pandemia.**

Tampoco mejoran los indicadores de precariedad

Destaca el aumento de la tasa de parcialidad que se sitúa el 25% en el sector (17% en el conjunto de la economía). **Pero lo más llamativo es que la parcialidad femenina quintuplica la masculina.**



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.

Esenciales pero con las condiciones laborales bloqueadas

Las plantillas del sector Comercio 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.....Pero lejos de reconocerles su trabajo esencial para la sociedad durante la pandemia, muchas patronales mantienen los convenios bloqueados.

Según datos del REGCON, el 65,3% de los Convenios colectivos sectoriales (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.

"Black Reality" en el Comercio

Junto a los indicadores de precariedad ya indicados, 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.

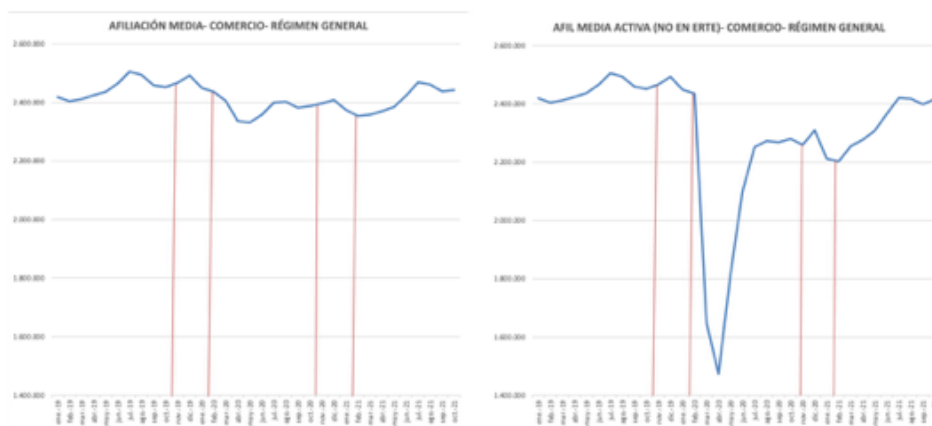
- En el sector Comercio se han producido un total de 697 regularizaciones (516 contratos transformados en indefinidos y 181 incrementos de jornada).
- El número de actuaciones en Comercio supera a todos los sectores excepto Hostelería (782 en total, 358 transformaciones y 424 incrementos de jornada).
- Las regularizaciones producidas en Comercio y Hostelería suponen casi un 34 % del total.

Cargas de trabajo extremas 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).

Además, una media del 70% 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.

Y, 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 julio. 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.



Desde CCOO exigimos

- 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, trabajando por su mayor 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”](#)

Nos movemos #CCOOntigo

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 adoptando 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...**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 impulsar y/o reforzar su organización colectiva, a fin de incrementar su capacidad para reivindicar avances y defender derechos en sus empresas.