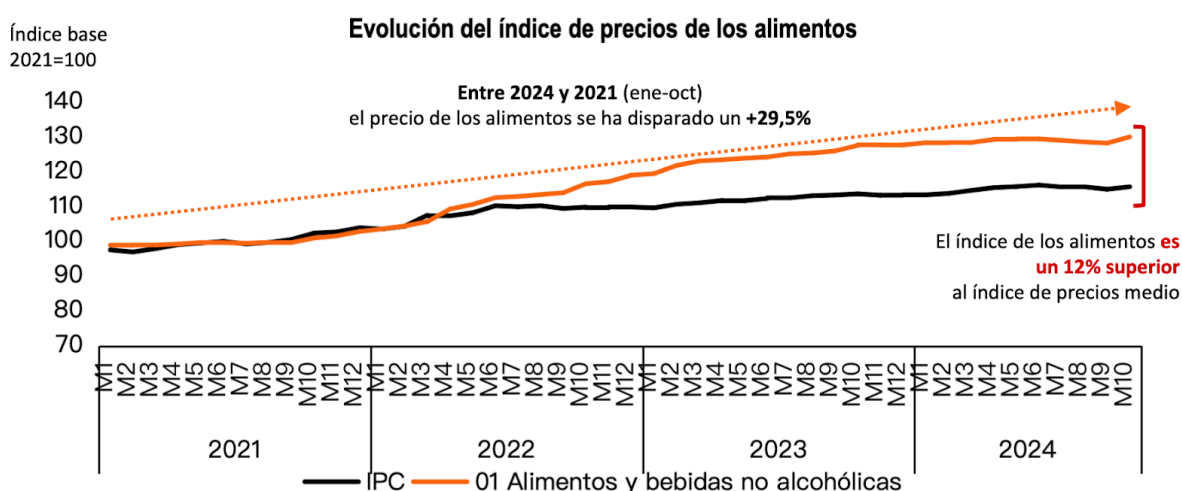


Navidad en los Supermercados: vender más, empeorando las condiciones de trabajo

La celebración de la Navidad predispone a las empresas de la distribución alimentaria a disparar sus ventas; pero también enfrenta a las plantillas a un período de máxima actividad. La preparación de esta campaña de ventas debería predisponer a las empresas, también, a reforzar sus plantillas para no empeorar las condiciones laborales de las personas que trabajan en los supermercados,

Además, en el actual contexto inflacionista, iniciado en 2021, el índice de precios de los alimentos se ha disparado un +29,5%, mientras que el índice de precios general acumula un incremento del +15,9%¹.



La inflación, por tanto, no ha pasado factura a las empresas de supermercados como denuncian desde el sector. Es más, las empresas del sector, precisamente, lograron un nivel de crecimiento extraordinario en el año de la pandemia, beneficiadas por la situación de confinamiento que disparó el consumo en alimentación en los hogares a partir de ese momento.

¹ Fuente: INE, Índice de Precios de Consumo (IPC), serie 2021 hasta 2023, cálculos realizados a partir del índice promedio anual.

Las empresas crecen, pero no ocurre lo mismo con el empleo...

En este contexto, los buenos resultados económicos que arrojan las compañías evidencian el margen con el que cuentan las empresas para **reforzar las plantillas**.

En estos momentos del año, en que la afluencia de la clientela se multiplica, los días de apertura se incrementan y se concentran jornadas de trabajo en domingo y días festivos; **es imprescindible una planificación adecuada para redistribuir mejor la carga de trabajo entre las personas trabajadoras.**

+25-30%
Incremento gasto familiar
en Navidad

18.000
Empleos menos último
trimestre 2023

Sin embargo, **en el último trimestre de 2023 se destruyeron en el comercio de la alimentación 18mil puestos de trabajo**, mientras que cada Navidad, las familias incrementan de media entre un 25% y un 30% su gasto en alimentación respecto al resto del año.

Grandes beneficios empresariales y salarios precarios para las plantillas

Al esfuerzo asumido por las plantillas del sector, soportando estas técnicas abusivas, se suma el elemento de **precariedad económica**. En los supermercados se registran condiciones de retribución muy inferiores a las condiciones medias del conjunto de la economía, sus trabajadoras y trabajadores tienen un salario un 26% inferior al salario medio en España y, de media, cobran casi **7mil€ menos al año**.

Sin contratación...muchas horas de trabajo, días sin descanso, y mal pagados

Las empresas del comercio minorista, ante la necesidad de ampliar horarios por la apertura de festivos, utilizan la contratación a tiempo parcial con el fin de no contratar a más personal, generando un uso desmedido e intensivo de la turnicidad y la rotación horaria, provocando jornadas laborales impredecibles y extenuantes, que terminan por comprometer el bienestar físico y emocional de las trabajadoras y trabajadores.

Además, durante las campañas de promociones, **a la creación de empleo inestable se suma la realización de horas extras**. En el comercio al por menor el n.º de horas extras asciende a 391mil, de las cuales el **27% no se pagan**, lo que equivaldría a la pérdida de más de 5mil € al año entre las plantillas del sector

	Tiempo de trabajo extraordinario (nº horas extras semanales)			Equivalencia de las h. extras en empleos a t. completo al año			Costes laborales anuales (millones de €)		
	TOTAL EXTRAS	% PAGADAS	% NO PAGADAS	TOTAL EXTRAS	PAGADAS	NO PAGADAS	TOTAL EXTRAS	PAGADAS	NO PAGADAS
TOTAL CNAE	6.355.208	59%	41%	180.981	106.687	74.294	7.895	4.654	3.241
46- Comercio al por mayor	245.164	55%	45%	6.982	3.839	3.143	322	177	145
47- Comercio al por menor	390.901	73%	27%	11.132	8.151	2.981	352	258	94
	Costes laborales semanales por trabajador (€ unidad exacta)			Costes laborales mensuales por trabajador (€ unidad exacta)			Costes laborales anuales por trabajador (€ unidad exacta)		
	TOTAL EXTRAS	PAGADAS	NO PAGADAS	TOTAL EXTRAS	PAGADAS	NO PAGADAS	TOTAL EXTRAS	PAGADAS	NO PAGADAS
TOTAL CNAE	171	190	172	682	760	689	8.872	9.882	8.954
46- Comercio al por mayor	171	166	196	686	663	785	8.915	8.623	10.209
47- Comercio al por menor	105	113	105	420	452	419	5.464	5.880	5.443

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del INE

Durante estas campañas, las empresas abusan sobremanera de los mecanismos de flexibilidad que les permiten reducir al máximo los costes de contratación, maximizando sus beneficios: **distribución irregular de la jornada**, la realización de **horas complementarias y/o extraordinarias**, o la **limitación de los períodos de descanso y vacacionales** en estas fechas del calendario.

Por si fuera poco, las plantillas del sector también se quejan de **las empresas no realizan períodos de formación previos para las nuevas contrataciones** o sólo realizan formación online que no tiene aplicación real en el puesto de trabajo

Inestabilidad y parcialidad. Y más entre las mujeres

Otro indicador que refleja la falta de interés en aumentar la contratación por parte de las empresas del sector, en campañas como la navideña, es la baja prevalencia del empleo indefinido fijo-discontinuo, que continúa siendo **residual y apenas alcanza una tasa del 2%**.

Casi un cuarto del empleo que se crea no es para trabajar a tiempo completo, y explica que un 40% del personal de supermercados declare que trabaja a tiempo parcial **de forma no deseada**. Este indicador, además, presenta diferencias de género importantes (46% entre los hombres y 39% entre las mujeres).

Más flagrante es esta realidad **para las mujeres, para quienes la alta parcialidad supone endurecer aún más las condiciones de remuneración**, ya que al no realizar jornadas completas tampoco acceden a salarios completos. Ampliando el índice de brecha salarial de género en el sector (17% frente al 14% de media)

Bases de cotización medias anuales en CNAE 46-Comercio al por y 47-Comercio al por menor.

	Bases medias de cotización 2024					Dif. Anual		
	Ambos sexos	Dif. Base media	Hombres	Mujeres	Brecha de género	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
TOTAL CNAE	26.268 €	-	28.215 €	24.186 €	14% - 4.029 €	4,3% 1.090 €	4,3% 1.173 €	4,4% 1.018 €
46- Comercio Mayorista	27.956 €	6%	29.353 €	25.716 €	12% - 3.637 €	4,9% 1.293 €	4,6% 1.291 €	5,5% 1.332 €
47- Comercio Minorista	19.509 €	-26%	21.972 €	18.193 €	17% - 3.779 €	4,7% 869 €	4,4% 923 €	4,9% 858 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Bases de Cotización y Cotizantes de la Seguridad Social.

Más horas de trabajo, más problemas de salud

A las condiciones de contratación se unen las condiciones de desempeño del empleo. Se trata de trabajos que exigen estar muchas horas sentado o muchas horas de pie y que, además, exigen movilizar cargas, provocando malas posturas que se ejecutan y mantienen durante tiempos prolongados.

Esto genera, a su vez, **dolencias musculoesqueléticas muy difíciles de solucionar clínicamente**, al exigir modificaciones de rutinas de patrones musculares intrínsecas a ciertos puestos de trabajo.

A estas dolencias hay que sumar otro tipo de riesgos propios de estos establecimientos, donde las y los trabajadores están expuestos a problemas de **ruido, iluminación, temperatura o radiaciones.**

Todo este desgaste físico se intensifica en los períodos de máxima afluencia de clientes, como en el caso de la Navidad, derivándose otro problema fundamental de salud laboral: **el estrés por la organización del trabajo.**

Las personas trabajadoras en esta época soportan lo que conduce inexorablemente a un empeoramiento claro de sus condiciones de trabajo:



Una mayor vigilancia y exigencia sobre los tiempos de desempeño de tareas



Sufriendo una mayor limitación de los tiempos de descanso



Realizando jornadas y turnos de trabajo nocturno

Desde CCOO RECLAMAMOS y EXIGIMOS

Más tiempo libre, más derechos y mayor reconocimiento para las personas trabajadoras

- Impulsar un **acuerdo/convenio marco del sector**, para dar homogeneidad al mismo y unas condiciones mínimas de retribución, tiempo de trabajo y calidad de descansos, clasificación profesional y funciones, formación, y salud laboral. Principalmente, por la creciente importancia de la profesionalización y experiencia en algunas tareas, especialmente en productos frescos.
- Impulsar desde los convenios la concreción en las empresas de **pactos de renovación intergeneracional, con prejubilaciones voluntarias** y en buenas condiciones para la plantilla de mayor edad, cubiertas con **nuevas contrataciones indefinidas** de personas más jóvenes.
- Garantizar que los sistemas de incentivos/comisiones de venta ligado a los resultados de la empresa sean **objetivos, transparentes, con garantía de percepción mínima e incremento** en los momentos de más venta, negociados con la RLPT y con participación de ésta en su seguimiento.
- Garantizar un mínimo de **12 fines de semana libres anuales** (sábado + domingo), distribuyéndose 1 al mes, para todas las personas trabajadoras del sector, u otras formas equivalentes que mejoren el tiempo de descanso.
- Definir en cada convenio una distribución de jornada y horarios con **al menos 2 días completos de descanso semanal garantizados**, estableciendo como días de prestación de servicios los 224 días, además de limitar el máximo de horas de presencia en el trabajo y el número de días seguidos sin descanso.
- En la medida de lo posible, implementar las jornadas o turnos continuados, para **reducir o limitar las jornadas partidas**.
- Establecer la elaboración del **Calendario anual** con información y participación de la RLPT, **fijando las franjas de prestación de servicios diaria** -estableciendo cuando es turno de mañana y cuando de tarde-
- **Establecer mecanismos de refuerzo** para facilitar la cobertura de las tiendas y **limitar** en la medida de lo posible la **sobrecarga de trabajo**.
- Regulación de **cierre anticipado en jornadas especiales del 24 y 31 de diciembre**.

- **Objetivar y clarificar la promoción profesional** con participación sindical, con una definición más explícita de funciones en los distintos puestos de trabajo, promoción accesible a través de itinerarios formativos.
- Impulsar y desarrollar desde los convenios colectivos estrategias ambiciosas de **formación y recualificación de las plantillas de Supermercados**, con participación sindical a nivel sectorial y de empresa, para mejorar la empleabilidad, adaptación, productividad y resiliencia del factor trabajo.