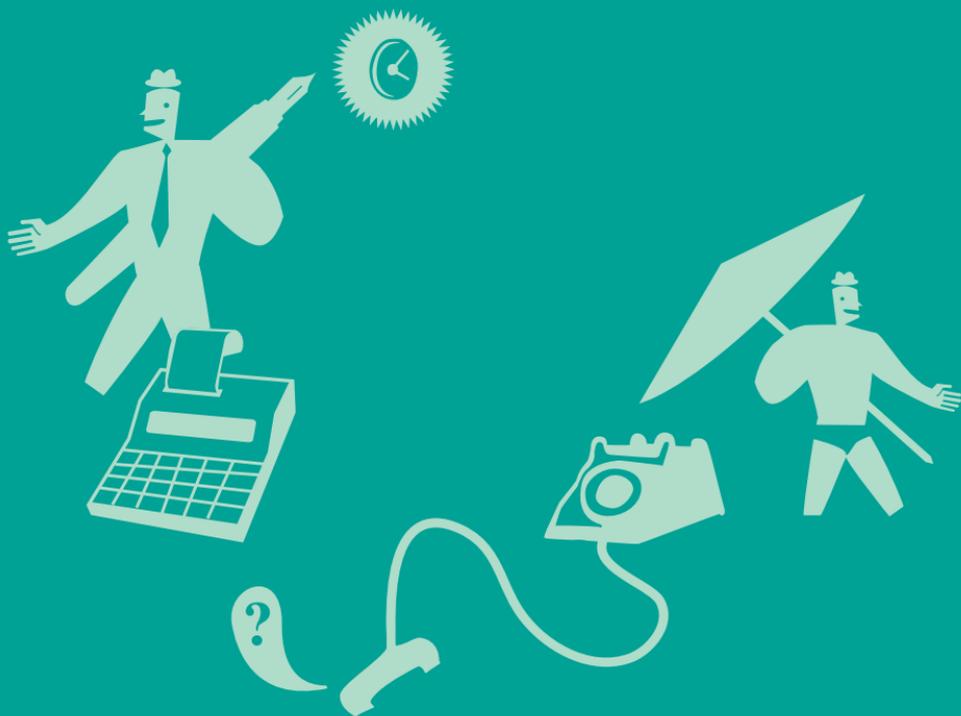


FICHA INFORMATIVA

TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL COMERCIO



TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL COMERCIO

01	El empleo en el sector del comercio	2
02	Tiempo de trabajo	3
03	El aumento del trabajo a tiempo parcial involuntario y los contratos temporales	6
04	El tiempo de trabajo de breve duración en el sector del comercio	7
05	El trabajo dominical, el trabajo nocturno o al final del día en el sector del comercio	8



EL EMPLEO EN EL SECTOR DEL COMERCIO

En la última década el sector mercantil ha sido una fuente de crecimiento para el empleo. En 2008 el sector minorista empleó un total de 17,4 millones de personas en la Unión Europea (8,4% del total de la mano de obra de la UE). Sin embargo, el sector se ha visto afectado por una ingente pérdida de puestos de trabajo y por la imposición de acuerdos sobre el tiempo de trabajo de breve duración que son la directa consecuencia de la recesión económica.

La tendencia hacia la jornada de trabajo parcial y la flexibilidad en el tiempo de trabajo se ha intensificado en estos últimos años. La crisis económica ha causado un vuelco en las prioridades entre los interlocutores sociales, poniendo la tónica en la introducción de mecanismos destinados a consolidar el empleo en épocas de recesión económica, con condiciones de trabajo que por lo general reciben prioridad menor en la negociación colectiva.

El sector está caracterizado por un amplio segmento de trabajo de baja cualificación: el 60% de los empleados del sector son mujeres y el 35% trabaja a tiempo parcial. La mano de obra es relativamente joven, ya que el 30% de los que trabajan en este sector tienen menos de 30 años. Hay diferencias entre los Estados Miembros respecto del nivel de ocupación en este sector, con el mayor de todos en el Reino Unido (10,5%) y el más bajo en Suecia (5,5%). Uno de los informes más recientes de la Comisión Europea (2010) puso de manifiesto las tensiones existentes entre los objetivos sociales que conllevan los puestos de trabajo decentes y las oportunidades de avance en la carrera profesional en un sector sumamente competitivo que exige personal con horarios flexibles.

TEMPS DE TRAVAIL

En el sector del comercio la media semanal de las horas trabajadas a jornada completa va de las 35,6 a las 40 horas. El horario de apertura del comercio minorista tiende a alargarse, e incluye el domingo, el trabajo al final de la tarde y por la noche, lo cual supone una demanda más elevada de trabajadores con mayor flexibilidad. La **negociación** colectiva en el sector cubre el salario, el tiempo de trabajo y las condiciones laborales, además del horario de apertura y el trabajo los domingos, la jornada de trabajo larga y el trabajo nocturno, las horas extras, la jornada de tiempo parcial voluntario, y el horario de trabajo flexible. Los sindicatos han sido determinantes en la negociación de una serie de regímenes de tiempo de trabajo flexibles en el sector comercial, en especial para las mujeres y los trabajadores de más edad. Algunos sindicatos han hecho gala de gran innovación ya que han propuesto que los trabajadores puedan disponer mejor de su tiempo y conseguir un mayor equilibrio entre su vida laboral y familiar.

Ejemplo: el sistema de reserva para horas extras de Tesco

La cadena de supermercados Tesco tiene una plantilla de 340.000 empleados que están repartidos en 2.500 tiendas. La empresa ha introducido un sistema en línea para reservar horas extras, que se basa en un proyecto piloto de un año llamado 'franjas de tiempo'. Este sistema en línea para reservar horas extras era una iniciativa conjunta entre Tesco, el sindicato USDAW y National Forum Representatives. Se ha constituido un grupo de

...

...

trabajo para definir y desarrollar el nuevo sistema y luego adoptar los principios guías en que está basado el proceso. El sindicato cree que el sistema ha sido especialmente importante en la mejora del equilibrio entre vida laboral y familiar, ya que el personal puede hacer su planificación con seis semanas de antelación en vez de tener que responder a solicitudes de horas extras de última hora, lo cual no siempre resulta conveniente para los propios trabajadores.

Este sistema permite que los empleados digan cuándo están disponibles para trabajar horas extras en el supermercado donde trabajan o en otros de las cercanías. Los gerentes también utilizan el sistema para reservar al personal cuando lo necesitan. Los empleados pueden trabajar horas extras, o bien horas suplementarias a las previstas en su contrato de base, aumentando así sus ingresos. El personal registra las horas y los días en los que está disponible para trabajar, con lo cual consigue una flexibilidad mayor si lo necesita. Este sistema permite que el personal trabaje en el supermercado de "casa" o bien en otros tipos de tiendas Tesco donde haya horas extra u horas suplementarias disponibles. Se hace menos presión sobre la plantilla a la hora de trabajar horas suplementarias u horas extras a muy corto plazo y los requerimientos de mano de obra pueden ser planificados con antelación para satisfacer la demanda de la clientela y del comercio. Los empleados con formación y experiencia que estén disponibles y dispuestos a trabajar horas suplementarias u horas extras pueden ofrecerse

...

...

para trabajar en otras tiendas si fuera necesario. Un mejor uso de la tecnología permite un reparto eficiente, equitativo y transparente de las horas suplementarias u horas extras disponibles y el sistema de reserva resulta más eficiente para los gerentes por exigir menos tiempo. Ofrece además más oportunidades de satisfacer una demanda flexible, una gran plantilla diversificada y personas con necesidades muy diferentes y específicas. Lo más importante es que los empleados tienen el pleno control de su disponibilidad respecto de las horas suplementarias u horas extras.

Antes de que se introdujese este sistema, las horas extras tenían que ser reservadas manualmente por los gerentes de sección quienes se dirigían a los empleados dentro de la misma tienda, o bien los propios empleados debían ofrecerse para trabajar horas suplementarias apuntándose en los tableros de plantilla destinados a ello, con frecuencia a muy corto plazo.

EL AUMENTO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO Y LOS CONTRATOS TEMPORALES

Hay indicios que apuntan a un incremento de los niveles del empleo parcial involuntario (es decir, donde el trabajador desea un acuerdo laboral distinto del que le es ofrecido) en el sector del comercio minorista. En 2007, en la UE de los 27 Estados Miembros, un porcentaje significativo – o sea el 20% - de los empleados con contrato de jornada parcial trabajaban a tiempo parcial de manera involuntaria en el sector del comercio minorista. Entre los países que señalan los niveles más altos de contratos de tiempo parcial involuntario está España, donde el trabajo a tiempo parcial se ha triplicado, mientras que en Grecia y en Italia se ha duplicado en la última década (Encuesta sobre la Población Activa de 2007).

Los contratos con duración determinada también son más comunes en el sector minorista que en otros sectores y alcanzaron el 25% de los contratos en la UE de los 27 Estados Miembros en 2007. Estos contratos suelen ser de breve duración por corresponder a la demanda de la temporada. Sin embargo, esa demanda es previsible con mucha antelación y el recurso a los contratos de duración determinada en este contexto debería ser cuestionado. El sector minorista también exige horarios de trabajo personalizados, que pueden variar de semana a semana, o hasta de día a día.

EL TIEMPO DE TRABAJO DE BREVE DURACIÓN EN EL SECTOR DEL COMERCIO

El impacto de la crisis económica y financiera en Europa ha afectado a determinados segmentos del sector mercantil, acarreado pérdidas de empleo que han repercutido fuertemente en el sector, en particular en las PYMEs. Determinadas empresas transnacionales, que siguen manteniendo su rentabilidad, han utilizado la crisis como pretexto para reducir puestos de trabajo y aumentar la carga de trabajo. Algunos Estados Miembros han respondido con la introducción de planes de empleo de corta duración, que cuentan con financiación del gobierno para compensar la pérdida del tiempo de trabajo. Por ejemplo, los empleados a quienes se han asignado contratos laborales de breve duración en el comercio mayorista de la Renania-Westfalia septentrional, reciben un suplemento salarial equivalente al 16% de la media de su remuneración de los tres meses previos. Sin embargo, la remuneración neta que incluye el suplemento no puede exceder el 100% del nivel salarial corriente de un trabajador. En Italia, los interlocutores sociales han acordado en el sector minorista un 'pacto para el trabajo' que promueve una serie de iniciativas para evitar perder puestos de trabajo y compensar la remuneración de los trabajadores afectados por el trabajo de breve duración.

EL TRABAJO DOMINICAL, EL TRABAJO NOCTURNO O AL FINAL DEL DÍA EN EL SECTOR DEL COMERCIO

La lucha contra el trabajo los domingos y por las noches o al final del día es una prioridad para los sindicatos del sector mercantil. *La protección de un domingo sin trabajo es de importancia capital para la salud de los trabajadores y tiene un mayor impacto en la salud de los trabajadores y en su bienestar que cualquier otro día libre. El trabajo dominical repercute negativamente en el equilibrio entre la vida laboral y familiar, y redundando en niveles de estrés, de salud inestable y de absentismo más elevados que cuando se libra en otros días.*

La Conferencia UNI Europa Commerce que se celebró en Ginebra en 2007, reiteró su oposición a que el comercio abra los domingos y acordó apoyar a las afiliadas en su labor contra esos desarrollos, ayudando a crear alianzas en todo el territorio europeo. Argumentó que:

Los horarios de apertura nocturna y los domingos son causa de graves problemas sociales para los trabajadores del comercio y sus familias, y suponen una amenaza para los valores culturales y el estamento social de nuestras sociedades, sin por ello aportar ningún valor añadido real, ni a la propia industria como tampoco a los trabajadores o a los consumidores.

(Párrafo 17 de las Conclusiones de la Conferencia)

En junio de 2010, UNI Europa adoptó una 'Resolución sobre el trabajo dominical, el nocturno y el horario de trabajo al final del día' como res-

puesta a la proliferación de normas legislativas que favorecen la apertura dominical y hasta tarde en el sector minorista.

La Resolución declara que el trabajo dominical y el horario de trabajo al final del día son perjudiciales para las condiciones laborales de los trabajadores del comercio, y que tienen además un impacto más extenso sobre la sociedad y el medioambiente. Hace un llamamiento para que los trabajadores puedan beneficiarse de las directrices políticas sobre la reconciliación de la vida laboral y familiar, y subraya la necesidad de dar especial atención al impacto que tiene sobre la sociedad el trabajo dominical y el horario nocturno o a finales del día, puesto que el tiempo del ocio y el que requiere la familia rondan y hasta se solapan con los horarios del comercio. Insta a las instituciones de la UE y a las autoridades nacionales que adopten medidas que protejan a los trabajadores y que mantengan la noche, el final del día y el domingo libres de trabajo como principio. Toda iniciativa que socave esto debería ser retirada para poder velar por la salud, la seguridad y la vida personal de los trabajadores. Recomienda que se deberían conceder excepciones tan sólo si son acordadas de manera colectiva entre los interlocutores sociales del sector, que el trabajo dominical, el nocturno o al final del día nunca deberían ser obligatorios, sino que sean compensados esencialmente con tiempo libre para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, y que debería hacerse, con carácter previo, una valoración objetiva de las consecuencias sociales y medioambientales del trabajo dominical, del trabajo nocturno o al final del día.

En marzo de 2010 se constituyó una Alianza Europea para los domingos libres en ocasión de una conferencia celebrada en el Parlamento Europeo. La conferencia reunió a los partidos políticos y a la sociedad civil, a las organizaciones religiosas y a los sindicatos, quienes declararon oponerse al horario de apertura dominical. Las organizaciones participantes redactaron una Declaración y se la entregaron al Sr. László Andor, Comisario para el Empleo, los Asuntos Sociales y la Inclusión de la Unión Europea, con un llamamiento a favor del domingo sin trabajo.

Para mayor información consulte:

<http://www.europeansundayalliance.eu/>

UNI Europa Commerce está preparando una campaña y enviando información a los sindicatos del sector sobre **el impacto social, familiar y medioambiental del trabajo dominical, el nocturno y al final del día, y también sobre la reglamentación y los convenios colectivos.** Se ha abierto una **página de internet en cinco idiomas especialmente dedicada a este tema**¹.

10 1 http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090529_hc6tEn

Para mayor información consulte:

Eurofound (2010), *Industrial relations developments in the commerce sector in Europe - Overview report*, Eurofound, Dublin.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/81/en/1/EF1081EN.pdf>

European Commission (2010), *On Retail Services in the Internal Market Accompanying document to the Report on Retail Market Monitoring: «Towards more efficient and fairer retail services in the Internal Market for 2020»*, «COM(2010)355 final», Brussels, 5.7.2010.

http://ec.europa.eu/internal_market/retail/docs/monitoring_report_en.pdf

UNI (2010), *Resolution on Sunday and night/ late evening working hours in the Commerce sector*; sector' Resolution of the UNI Europa Commerce Steering Committee, Adopted on 18 June 2010 in Copenhagen

[http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/\\$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20EN.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20EN.pdf)



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

