

EL MERCADO DE TRABAJO EN EL COMERCIO Y LA DISTRIBUCION

■ ELADIO PALOMINO



Cualquier trabajo de análisis y reflexión sobre el mercado de trabajo en el sector de distribución comercial tiene que partir, en primer lugar, de la propia realidad estadística sobre el empleo en esta actividad, tal y como se refleja en el cuadro nº 1, del que se desprenden las siguientes conclusiones básicas:

— Del total de personas activas que trabajan en el sector del comercio y la distribución, casi el 44% son autónomos.

— Es un sector donde hay un porcentaje muy alto de mujeres, tanto asalariadas como autónomas.

— El porcentaje de empleo fijo (alrededor del 60%), es inferior en 5 puntos a la media nacional para todos los sectores.

La radiografía más elemental sobre el empleo en este sector incluye, asimismo, otras características, que se derivan de la propia realidad estructural del comercio y la distribución:

■ **El empleo está concentrado en las pequeñas empresas.** Así, el 1,1% de las empresas emplean entre 51 y 100 trabajadores y sólo el 0,5% tiene más de 500 trabajadores, porcentaje que prácticamente coincide con las

grandes superficies y cadenas de alimentación que han experimentado el mayor desarrollo.

■ **Reducida dimensión de las empresas.**

■ **Escaso nivel de formación** entre de los empresarios del comercio tradicional, déficit que ahora se hace más importante para afrontar el reto del Mercado Unico europeo, con el riesgo que eso tiene para la desaparición de muchas empresas, que algunos estudios, como el realizado recientemente por el Instituto Censis, especialista en análisis económicos, cifra en un 50%. ➔

EL MERCADO DE TRABAJO EN EL COMERCIO Y LA DISTRIBUCION

I.-POBLACION ACTIVA: AUTONOMOS + ASALARIADOS

	Ocupados	%	Asalariados	%	Autónomos	%
Comercio May.	436.800	100	344.700	79	92.100	21
Varones	322.500	74	245.100	71	77.400	84
Mujeres	114.300	26	88.600	29	14.700	16
Comercio Min.	1.417.700	100	692.700	49	725.000	51
Varones	703.100	50	349.500	50	353.600	49
Mujeres	714.700	50	343.200	50	371.500	51
TOTAL	1.854.500	100	1.037.400	56	817.100	44

II.-ASALARIADOS

	Total	%	Fijos	%	Temporales	%
Comercio May.	336.700	100	208.500	62	128.200	38
Comercio Min.	722.100	100	425.700	59	296.400	41
TOTAL	1.058.800	100	634.200	60	424.600	40

Datos Encuesta Población Activa (E.P.A.). Cuarto Trimestre de 1991

■ Poco desarrollo de las formas asociativas tanto verticales como horizontales.

■ Utilización de técnicas de venta poco evolucionadas, con predominio del contacto personal.

■ Escaso nivel de equipamientos.

■ Prácticamente nula inversión en I+D. Entre las principales empresas españolas que invierten en este campo, sólo aparece una empresa de distribución. El desarrollo tecnológico en nuestro país va unido a las grandes superficies de distribución en detrimento de la pequeña tienda que sigue siendo en gran parte artesanal, careciendo, en muchos casos, de los mínimos equipamientos. Lógicamente, la incorporación de España a la CE está generalizando, y va a generalizar aún más en el futuro, los métodos modernos y sofisticados de gestión, que las políticas económicas de corte neoliberal terminan confiando

a las multinacionales, en detrimento del pequeño comercio.

■ Crecimiento acelerado de las grandes superficies.

■ Fuerte crecimiento del comercio ambulante.

■ Auge de la franquicia.

■ Ausencia de regulación global.

Estas características generales conforman un modelo de empleo que se define, entre otros aspectos, por haber favorecido el crecimiento de la población empleada en esta actividad, jugando un papel evidente de "colchón" del desempleo dentro de la economía española.

Asimismo, cabe resaltar la importancia del empleo femenino, con una enorme variabilidad, que juega, a su vez, un claro papel de "colchón interno".

De otro lado, el segmento mas innovador de la distribución comercial

utiliza técnicas ahorradoras de empleo, dentro de un sector que tiene una fuerte precarización de los contratos, con una primacía de comportamientos individuales sobre los colectivos y un control importante de los turnos de trabajo.

Como consecuencia de estos factores, esta actividad se está convirtiendo, cada vez más, en un sector "de paso" hasta que se encuentra otro trabajo más estable, donde se gane más (en el sector de la distribución se gana mucho menos que en la mayoría de los sectores) y donde se pueda disfrutar del ocio (en este sector se trabajan más horas y hay muchos flecos horarios que no se pagan).

De todo ello, se desprende una realidad poco halagüeña, en la que hay que considerar, además, la doble actitud paternalista —imperante en las empresas mas pequeñas— y de un considerable desprecio a los trabajadores en las empresas más grandes.

Actitudes que, en ambos casos, llevan, en muchas ocasiones, hacia posiciones de un antisindicalismo in-

comprensible, que dificultan el entendimiento, entorpeciendo las relaciones laborales y la marcha de las propias empresas.

UNA APUESTA POR LA DIGNIDAD

Las soluciones de futuro para estos problemas constatados en el mercado

contratación.

- * Negociar topes porcentuales máximos de contratos temporales sobre el número de trabajadores de la empresa.

- * Consultar y negociar con los sindicatos cuando se vayan a hacer contratos de duración determinada.

- * Introducción en los convenios de mecanismos para el control del fraude en la contratación.

- * Que los trabajadores temporales

de esta óptica:

- * Debe ligarse a la introducción de nuevas tecnologías, porque los cambios que se están produciendo apuntan a un trabajador polivalente, con conocimientos, iniciativa y mayor facilidad de adaptación a los cambios tecnológicos.

- * Formación continuada que haga frente a las necesidades actuales y futuras, planificándola como algo permanentemente presente en la empresa y a la que se destinen recursos económicos y humanos, estableciendo un mínimo de horas de formación al año para las diferentes categorías profesionales, preferentemente dentro de la jornada de trabajo.

- * Participación de los sindicatos en los planes de formación de las distintas empresas.

- * Creación de fundaciones, donde sea posible.

3) Promoción profesional.- Si en la formación profesional se habla de desprestigio, la situación de las promociones profesionales es aún más negativa en las empresas más pequeñas (la mayoría) en las que por su volumen esto es imposible o cuando se trabaja en empresas con una organización más jerarquizada, donde no siempre priman los criterios de profesionalidad. Así pues, cabe proponer:

- * Que existan normativas públicas y conocidas por todos.

- * Que la formación sea un criterio básico.

- * Que los programas se elaboren conjuntamente entre las direcciones de las empresas y los sindicatos, participando éstos en el proceso de selección y adjudicación de los puestos.

- * Que sean objeto de negociación los puestos de libre designación.

- * Que no haya exclusiones ni por sexo ni de ningún otro tipo.

4) Horarios de trabajo y tiempo de ocio.- La situación actual de los horarios laborales viene marcada por una absoluta irracionalidad. Esto, unido a los contratos de trabajo en precario, hace que lo habitual en muchas empresas



de trabajo del comercio y la distribución deben pasar, en primer lugar, por un gran pacto entre las fuerzas sindicales y empresariales con el objetivo de dignificar el trabajo en el sector, convirtiendo a los trabajadores en auténticos profesionales. Para ello habría que operar sobre varios factores.

1) El empleo.- Si estamos de acuerdo en que el empleo es el principal problema y que tiene una importancia decisiva en el deterioro del resto de las condiciones de trabajo, será necesario:

- * Respetar la causalidad en la

disfruten de los mismos derechos y garantías que los trabajadores fijos.

- * Creación neta de empleo fijo.

2) La formación.- La apuesta por la formación es fundamental para la profesionalidad y futuro de los trabajadores de la distribución. La formación es la inversión más rentable que las empresas pueden hacer en estos momentos porque, cada día más, el elemento humano va a ser el elemento diferenciador entre ellas.

Consideramos la formación, además, como un hecho irreversible. Des-



sea que al trabajador se le diga el horario que tiene que hacer por teléfono, cada día distinto, sin poder organizar su vida. En este tema, las soluciones pueden pasar por:

- * La reducción progresiva de la jornada hacia las 35 horas semanales.

- * Negociación de los calendarios laborales por los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.

- * Que cada trabajador sepa cuando trabaja y descansa, es decir, que tenga certeza de su jornada laboral.

5) **Salarios.-** La situación salarial en el sector del comercio se caracteriza por abanicos salariales muy amplios y un porcentaje muy importante del salario que se paga con "dinero negro", no constando en nómina, etc.. con lo que tiene de negativo para las cotizaciones de la Seguridad Social y desvinculando al trabajador de la negociación colectiva

va e incluso de los mismos objetivos colectivos de la empresa. En este caso, hay que abogar por:

- * Terminar con la discriminación salarial en razón del sexo.

- * Que las diferencias dentro de los abanicos salariales no sean mayores de 1 a 3.

- * Necesidad de reflotar el dinero negro.

- * Retribuciones adicionales ligadas a los beneficios de las empresas.

- * Negociación de planes de pensiones.

6) **Ley de comercio interior.-** Las necesidades de racionalizar nuestro sector, en la que algunos sindicatos hemos sido pioneros, comienza a calar en muchas organizaciones empresariales del pequeño comercio y en algunas grandes empresas.

Nosotros no apostamos por empre-

sas obsoletas, que vayan contra el futuro, queremos empresas modernas, con visión de futuro, que compitan en un mercado clarificador por unas normas de comportamiento públicas y conocidas. Creemos que la regulación del urbanismo comercial, impedir la venta a pérdidas, establecer horarios racionales, etc.. va a facilitar un crecimiento del empleo y una dignificación del mismo.

Creemos incluso que sin una regulación del sector, cualquier pacto por la dignificación del empleo, no sería posible. Pero si queremos pasar de un empleo "de paso" a un empleo "con raíces", tenemos que intentarlo. En ello nos jugamos el tejido laboral de este sector.



ELADIO PALOMINO

Secretario General de la Federación de Comercio de CC.OO.