

A black and white photograph of a woman with blonde hair, wearing a light-colored knitted sweater and dark overalls, standing in a supermarket aisle. She has her arms crossed and is looking towards the camera with a slight smile. In the background, there are shelves stocked with various products, and price tags are visible. A semi-transparent white box with rounded corners is overlaid on the left side of the image, containing the title text.

GRANDES ALMACENES: LA HORA DE LAS PLANTILLAS

**Diagnóstico de situación en 2026.
Propuestas de CCOO para dar un salto de calidad en el empleo.**

The logo for CCOO servicios. It features the letters 'CCOO' in a bold, white, sans-serif font, each letter contained within a red square. Below this, the word 'servicios' is written in a bold, black, sans-serif font.

CCOO
servicios

Contenido

A MODO DE INTRODUCCIÓN: EL DIAGNÓSTICO DEL SECTOR.	3
LA DIMENSIÓN DEL COMERCIO EN GRANDES ALMACENES. PRESENTE Y RETOS FUTUROS.	7
Indicadores de actividad y principales magnitudes. Evolución del negocio tras la crisis de 2020.	7
Retos futuros. Segmentación del consumo, impacto de nuevas tecnologías y relevo generacional.	12
Planteamientos de la patronal: absentismo y escasez de personal.	13
El desempeño de las grandes empresas del sector.	16
CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL COMERCIO MINORISTA EN GRANDES ALMACENES	20
Análisis del empleo.	20
La formación de un cuerpo de trabajadores/as precario y siempre disponible	21
Llevan años construyendo un sector precario	24
Análisis del clima laboral. CUESTIONARIO CLIMA LABORAL CCOO SERVICIOS PARA GGAA	26
EL CONVENIO DE GGAA. PROPUESTAS SINDICALES PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO.	30
A. Dignificación Salarial y Progresión Retributiva	32
B. Calidad del Empleo y Conciliación	33
C. Tiempo de Trabajo y Descanso	34
D. Adaptación Sectorial y Derechos Sindicales	35

A MODO DE INTRODUCCIÓN: EL DIAGNÓSTICO DEL SECTOR.

El comercio en grandes almacenes agrupa una amplia variedad de actividades vinculadas con la venta al por menor en establecimientos no especializados, por lo que el ámbito del **Convenio colectivo del sector de grandes almacenes** incluye a todas aquellas empresas de la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) que no tengan un convenio propio, a los grupos empresariales y a las franquicias de estas empresas, que desarrollen una actividad comercial mixta al por menor en medianas y grandes superficies, siempre que tengan más de 30.000 m² de venta a nivel nacional.

Por tanto, bajo el ámbito del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes se regulan las relaciones laborales de las personas trabajadoras que desarrollan su labor tanto en **grandes almacenes**, como en **hipermercados** y en **grandes superficies especializadas**, con diferente surtido, canales y formatos, desde alimentación, textil, bricolaje, electrónica y electrodomésticos, a hogar, juguetes, deportes, libros y productos culturales y reparación de vehículos. El **mínimo común denominador** de estas empresas **no es su grado de especialización, sino su estrategia de mercado**, la cual pasa por hacer ventas masivas y a gran escala; de ahí que necesiten operar con establecimientos de grandes dimensiones.

Los GGAA se sitúan, por tanto, al final de la cadena productiva y es esta cualidad de ser los intermediarios finales entre proveedores y consumidores la que, en mayor medida, condiciona el perfil de la fuerza laboral que contratan. Esta **fuerza laboral no comparte tanto un perfil homogéneo en características sociodemográficas** (sexo, edad, nacionalidad o nivel formativo), **como un perfil homogéneo en condiciones de trabajo**.

Así, en algunas firmas se cumple que las plantillas están formadas mayoritariamente por mujeres españolas, en edad adulta, (p.ej. El Corte Inglés), mientras que, en otras firmas, las plantillas son personas más jóvenes (p.ej. Apple), o están más masculinizadas (p.ej. Obramat), o son más abiertas a la contratación de personas trabajadoras extranjeras (p.ej. Carrefour), o precisan de trabajadores/as con determinada experiencia o con cualificaciones más específicas o especializadas (p.ej. Leroy Merlin). Ahora bien, aunque el perfil de las plantillas de los grandes almacenes pueda llegar a ser bastante diverso en términos de características sociodemográficas, los/as trabajadores/as de grandes almacenes constituyen una masa salarial mucho más homogénea en materia de condiciones de trabajo.

Por otra parte, por situarse al final de la cadena productiva, los grandes almacenes son un segmento de la distribución minorista que está totalmente **afectado por las transformaciones que afectan a los sectores económicos anejos**. En consecuencia, se ha caracterizado tradicionalmente por ser un **sector en constate reestructuración**.

En este sentido, ha sido crucial el impacto de la *amazonificación* de la logística que se ha gestado en las últimas décadas y que ha impuesto como estándar de la industria, la **digitalización de las ventas y un modelo de entrega inmediato**, ultrarrápido, que requiere automatizar los procesos productivos para poder operar con eficiencia y rentabilidad. Todo ello, **unido al control total de la cadena de suministro** que ha logrado el gigante tecnológico, ha obligado y obliga al resto de distribuidoras a reorganizar su estructura productiva y de costes para no quedarse fuera del mercado.

En primer lugar, el imperio del comercio online **ha obligado a las empresas de grandes almacenes a integrar este canal de venta** y ponerlo a convivir con su formato tradicional de venta presencial. La integración del comercio online supone una dependencia creciente de la tecnología y, en consecuencia, altos costes de inversión para las empresas. En segundo lugar, el poder de mercado que ha adquirido el gigante tecnológico **condiciona las estrategias de precios** y, por tanto, la rentabilidad de los grandes almacenes está más expuesta al control de costes entre proveedores y consumidores. Todo este contexto, además, ha modificado las expectativas de los consumidores, que ahora tienen acceso a un mayor catálogo y pueden comparar precios y tiempos de entrega o comprobar disponibilidad de stock en tienda, antes de tomar sus decisiones de compra. De modo que, las **empresas de grandes almacenes exploran distintas estrategias para adaptarse** a la diversidad de preferencias y a la capacidad adquisitiva de los consumidores para no perder cuota de mercado.

En consecuencia, **la tensión que soporta la estructura de costes** de este modelo de **negocios explica que las condiciones de trabajo** en este sector estén **siempre en liza**. Dado que, las empresas de grandes almacenes necesitan contratar bastante, el gasto en masa salarial mantiene un peso específico importante en sus cuentas de resultados, por lo que **“contratar mano de obra barata” es la estrategia de rentabilidad que priman las empresas**.

Actualmente el comercio en grandes almacenes enfrenta **además varios desafíos que también están condicionando las relaciones laborales** con las personas trabajadoras. La intensificación de las condiciones de trabajo, derivadas de estrategias empresariales en busca de una mayor eficiencia operativa, hacen **necesario replantear el modelo de negocio sobre relaciones laborales justas**, con salarios dignos, jornadas que permitan conciliar y contrataciones suficientes y estables. Además, la presencia entre las plantillas de colectivos particularmente vulnerables (jóvenes en su primer empleo, mujeres contratadas a tiempo parcial, personas trabajadoras extranjeras), requiere de actuaciones claras en favor de la igualdad.

Es indudable que la implementación de **tecnologías digitales y el reto de la sostenibilidad**, están trayendo consigo un **entorno laboral más complejo**. El impulso de políticas orientadas a la reducción del impacto ambiental, particularmente tras la aprobación de la Ley 9/2025 de **Movilidad Sostenible**, que introduce **planes obligatorios a empresas con más de 200 empleados** -o más de 100 por turno - y que fomentan el uso compartido del coche, el transporte público y el teletrabajo, así como la logística inversa y la economía circular, son procesos de transformación que exigen a las empresas una mayor eficiencia operativa para ser más competitivas, pero dejan de lado una adecuada gestión de las personas trabajadoras, mientras ponen el acento en sus discursos en los problemas de absentismo y de falta de talento. En consecuencia, resulta imprescindible **hacer frente a unas condiciones de trabajo cada vez más depauperadas**, en las que los bajos salarios, el trabajo en domingos y festivos, la amplitud de horarios de apertura y la falta de posibilidades de conciliación, hacen que trabajar en comercio en grandes almacenes, esté dejando de ser una opción de empleo atractiva.

Los **problemas de captación de talento** a los que alude las empresas, **derivados de los procesos de transición digital, energética y demográfica**, que se están produciendo de forma generalizada y a nivel global, no tienen una afectación específica al comercio en grandes almacenes, sino a la totalidad del comercio, así como a toda la economía española y mundial. Y **precisamente por eso es la hora de las**

plantillas, porque las empresas del sector tienen que realizar una apuesta clara por recuperar el atractivo del sector para las personas trabajadoras, o de otro modo no podrán competir con el resto de los sectores para conseguir incorporar al personal que necesitan. Por esta razón volvemos a insistir en la necesidad de una real **implantación de la Formación Dual en los GGAA**, bajo un modelo de calidad, regulado en el dialogo social y blindado contra la precariedad, como garantía de atracción de talento, mediante el establecimiento de verdaderas carreras profesionales.

Los indicadores de actividad demuestran que los **procesos de concentración empresarial** que el sector de Comercio ha venido llevando a cabo en los últimos años (de 2019 a 2024), concretamente en el comercio minorista no especializado, efectivamente están incrementando la eficiencia operativa, **llevando los excedentes empresariales a máximos** históricos. Y es que mientras las cifras de negocio no paran de crecer, **las cifras de personal ocupado se incrementan muy poco**, de modo que la facturación que cada empleado aporta a la empresa se ha elevado más de un 20%. Sin embargo, a pesar de su mayor productividad, y a pesar de las subidas del SMI, el **salario medio por un empleo a tiempo completo** se sitúa en **poco más de 21mil euros al año** (18mil en 2019).

Las empresas están centrando sus recursos en procesos de inversión con el objetivo de no perder el tren de la transformación energética y digital de sus negocios, pero esta estrategia **debe estar acompañada de inversión en sus plantillas**, de **mejoras en la calidad del puesto de trabajo** y por supuesto, de reparto de los excedentes empresariales con las personas trabajadoras que los hacen posible, mejorando los salarios, organizando mejor los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación y favoreciendo contrataciones estables y suficientes que eviten los accidentes laborales y las enfermedades de las plantillas, especialmente en periodos álgidos de actividad.

Porque **trabajar sin descanso enferma, especialmente en una sociedad cada vez más envejecida** a la que necesariamente tienen que incorporarse **personas migrantes** que conforman la **cara más vulnerable del empleo, junto a las mujeres y jóvenes, contratados a tiempo parcial**; unas porque tradicionalmente son las responsables de las tareas de los cuidados en sus familias y otros porque encuentran en el sector una primera puerta de entrada en periodos álgidos de actividad como las campañas de rebajas. Porque en un sector en el que la gente se emplea buscando mayores oportunidades de flexibilidad laboral para poder conciliar, las plantillas se convierten en prisioneras de la arbitrariedad con la que se gestiona la jornada de trabajo a tiempo parcial, de manera que, las personas trabajadoras terminan abocadas a situaciones de disponibilidad completa. Es más, "el descanso de unos se convierte en el problema de otros", porque las empresas mantienen las plantillas en mínimos y hacen constantes cambios y ajustes de horarios de jornada para cubrir los huecos en los diferentes turnos, poniendo a competir a las personas trabajadoras por el tiempo libre.

Por estas razones, **desde CCOO Servicios queremos actuar contra la precariedad del sector de comercio en grandes almacenes** y concienciar sobre la necesidad de **dignificar los salarios y favorecer la conciliación** de las personas trabajadoras, así como el **derecho a la información de la RLPT** en los centros de trabajo. Esta última cuestión resulta particularmente **relevante respecto al uso de herramientas de IA** que se están poniendo en marcha y tiene una incidencia determinante en los procesos de selección de personal, de organización y reparto del tiempo de trabajo, o de evaluación del desempeño y medición de objetivos en los planes de retribución variable.

Este informe presenta a continuación un análisis cuantitativo de los datos económicos que enmarcan la actividad de comercio minorista desarrollado por las empresas que aplican el convenio colectivo de Grandes Almacenes, con un análisis comparado, a modo de resumen, para algunas de las firmas más emblemáticas. Con él ponemos de manifiesto la situación de bonanza que atraviesan las cuentas de resultados en el sector. Así mismo, con la intención de recoger de primera mano la visión y perspectiva de las personas que trabajan en ellas, se presenta un análisis cualitativo del empleo y de las condiciones de trabajo a las que están sometidas actualmente las plantillas, realizado a través de un cuestionario elaborado para sondear el clima laboral.

Por último, se exponen las conclusiones del estudio y se plantean una serie de **propuestas sindicales con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo**; propuestas que realizamos desde CCOO con visión de futuro, reivindicando una **transición digital justa** con garantías de empleabilidad y participación sindical, la **regulación de las nuevas realidades laborales** y el **refuerzo del papel del convenio de GGAA**. Y, por supuesto, apostando por la implementación de procesos de **acreditación profesional** y de **formación continua** para que las personas trabajadoras de los GGAA puedan certificar sus conocimientos y adquirir competencias en las nuevas ocupaciones que las empresas demandan.

Desde CCOO, con una perspectiva sectorial más amplia, apostamos por un **sector comercial social y laboralmente responsable**, sobre la base de la búsqueda de equilibrios y regulación, en un entorno de cambios disruptivos. Y por ello resulta imprescindible una **homogeneización de la legislación de horarios comerciales** -que en la actual coyuntura debería además fijar una horquilla de máximos en las horas de apertura diaria y semanal como elemento también conectado con criterios de ahorro energético-, además de la introducción de criterios de RSE sectorial y con potenciación de los marcos de Dialogo Social Sectorial.

LA DIMENSIÓN DEL COMERCIO EN GRANDES ALMACENES. PRESENTE Y RETOS FUTUROS.

Indicadores de actividad y principales magnitudes. Evolución del negocio tras la crisis de 2020.

A efectos estadísticos, este sector se encuadra habitualmente en la clasificación nacional de actividades económicas bajo el código **CNAE 471. Comercio al por menor en establecimientos no especializados**, que se divide a su vez en el 4711. *Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco* (donde situaríamos la actividad de los hipermercados como Carrefour o Alcampo, por ejemplo) y en el 4719. *Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados*, (donde situaríamos la actividad de Grandes Almacenes como El Corte Inglés, por ejemplo).

Pero esta **adscripción no es exclusiva ni unívoca**, porque la actividad de las grandes superficies de comercio especializado (donde encuadraríamos a empresas como IKEA o Leroy Merlin, por ejemplo), quedarían recogidas a efectos estadísticos bajo el código 475. Comercio al por menor de otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados, o 477. Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados.

El sector de grandes almacenes ocupa un **lugar relevante en la economía** española, en términos de creación de empleo y generación de riqueza. Las **empresas integradas en ANGED** superan los **50.225 millones € de facturación conjunta**, lo que equivale al **12% en el mercado del comercio minorista** de España. En términos de empleo, la asociación genera **más de 240.200 puestos de trabajo** directos, sobre los 2 millones que genera el empleo minorista en España. En términos de establecimientos físicos, de los casi 8 mil que cuantifica el Informe Anual de ANGED entre sus empresas asociadas, más de la mitad serían supermercados y autoservicios de alimentación, por lo que podríamos circunscribir a aproximadamente **mil los establecimientos que actuarían bajo el ámbito del convenio colectivo de GGAA** (352 hipermercados, 406 grandes almacenes y 330 grandes superficies especializadas).

Las **previsiones realizadas por ANGED** indican que, tras un ejercicio 2025 excepcional (3,8% de crecimiento), impulsado por el crecimiento del mercado laboral y un récord en el sector turístico español, se prevé una normalización del avance de ventas hasta un crecimiento esperado del **2,9% en 2026**. La dinámica operativa muestra una divergencia clara entre canales: mientras las Grandes Cadenas moderarán su crecimiento al 4,0%, las Grandes Superficies mantienen una perspectiva de aceleración para 2026.

Mercado	Crecimiento 2025 (Estimado)	Previsión 2026 (Tendencia)	Observaciones
Equipamiento del Hogar	5,2%	4,2%	Máximo registro postpandemia; vinculado al sector inmobiliario.
Alimentación	~4,0%	1,3%	Desaceleración pronunciada hacia la estabilidad.
Vestido y Calzado	>4,0%	Aceleración (>4%)	Dinamismo sostenido. Es el sector con mayor impulso relativo.

Una comparativa de los modelos principales de venta minorista a gran escala según su surtido, servicio y especialización.



Contexto: Clasificación de establecimientos comerciales de gran tamaño, divididos entre comercios no especializados y aquellos con especialización profunda en una categoría.

ESTABLECIMIENTOS NO ESPECIALIZADOS (CNAE 47.1)

Grandes Almacenes (CNAE 47.19)



Venta por departamentos con asistencia de personal y surtido amplio en múltiples gamas.

FORMATOS ESPECIALIZADOS Y TÉCNICOS

Grandes Superficies Especializadas



Dedican al menos el 80% de su superficie a una sola gama de productos.



Servicios Complementarios: Ambos formatos ofrecen diversos servicios adicionales para mejorar la experiencia del cliente.



Hipermercados (CNAE 47.11)
Predominio de productos alimenticios en régimen de autoservicio con disponibilidad de estacionamiento.



Régimen de Venta Flexible
Pueden operar tanto en autoservicio como con asistencia de personal de venta especializado.

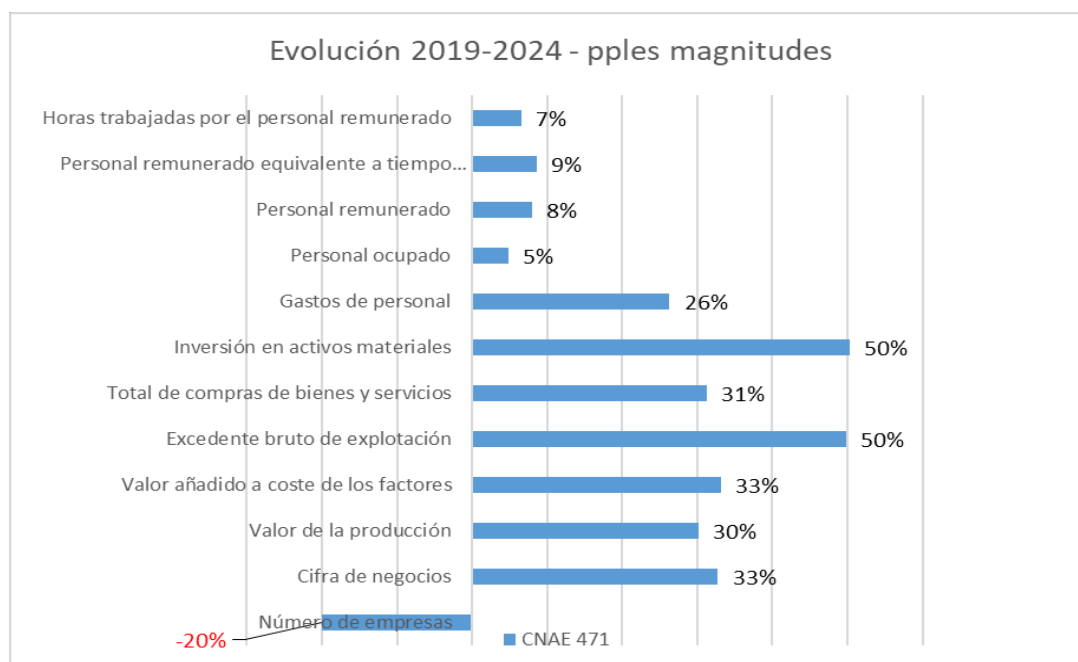
COMPARATIVA RÁPIDA DE FORMATOS

	Surtido Principal			Características Clave	
Grandes Almacenes					Múltiples departamentos con asistencia de venta.
Hipermercados					Régimen de autoservicio y gran volumen de venta.
G. S. Especializadas		Una sola gama de productos determinada			Mínimo 80% de superficie dedicada a su especialidad.

En todo caso, según el barómetro de **actividad del comercio minorista para el 1trim2026** de ANGED, el sector se encuentra en buen arranque de año, pero las amenazas de inflación y menor crecimiento del PIB derivadas de la situación bélica y el alza de los precios de los carburantes pueden traer consigo una desaceleración de las ventas. Actualmente han experimentado un mayor crecimiento en el volumen de negocio las grandes cadenas (+7,7%) y el canal de comercio online (+7,8%), tras una **campana de rebajas al inicio del año** que se ha cerrado **por encima de la de 2025 (+4,1%)**. El equipamiento personal (principalmente ropa y calzado), el equipamiento del hogar y las compras de alimentación, son los 3 segmentos de producto que han registrado un mejor comportamiento en este primer trimestre de 2026 (+6,7%, +4,7% y +3,1% respectivamente).

Analizando de forma comparada las cifras que representan las principales magnitudes¹ en la actividad de las empresas de este sector, se comprueba que entre 2019 y 2024 se ha producido una **disminución del número de operadores**: la cifra de empresas ha caído un 7% en el conjunto del comercio, pero ese proceso de concentración empresarial, derivado de la crisis de 2020, ha sido mucho mayor en el segmento del comercio minorista no especializado (CNAE 471), al que nos referimos al tratar de cuantificar la actividad del comercio en grandes almacenes, donde hay un **20% menos de empresas**.

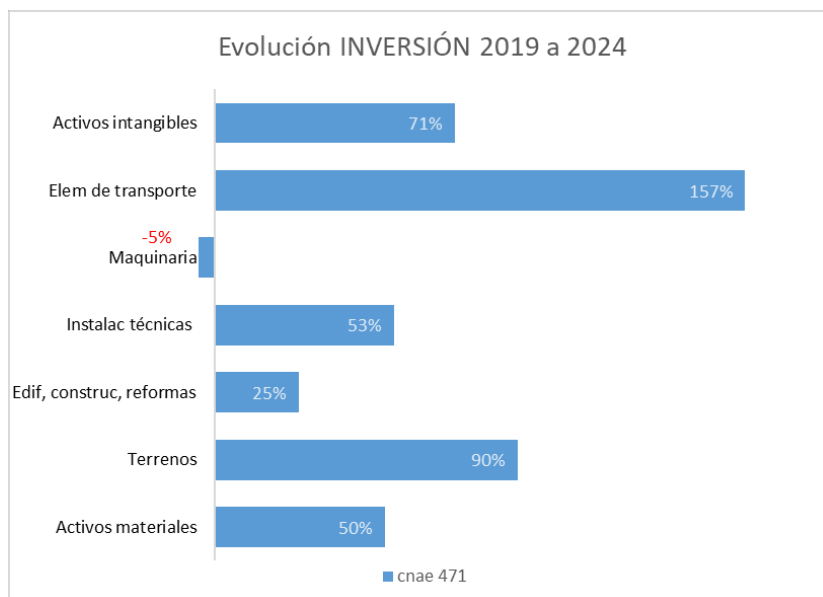
En cuanto a las **cifras de negocio** se observa que **han aumentado un 33%**, llegando a superar los 127mil millones de euros, lo que representa el 39% de la facturación total del comercio al por menor en España. Y todo esto se ha conseguido **con solo un 5% más de personas ocupadas**, o un **8% en términos de personal asalariado**, que ha llegado a las 550mil personas, frente a las 509mil que conformaron las plantillas del sector en 2019, de forma que **los gastos de personal han perdido peso específico en sus cuentas de resultados** y representan actualmente el 12% de su facturación.



¹ Fuente: INE. EEEC. Última información disponible con datos 2024. Public. 31mar2026.

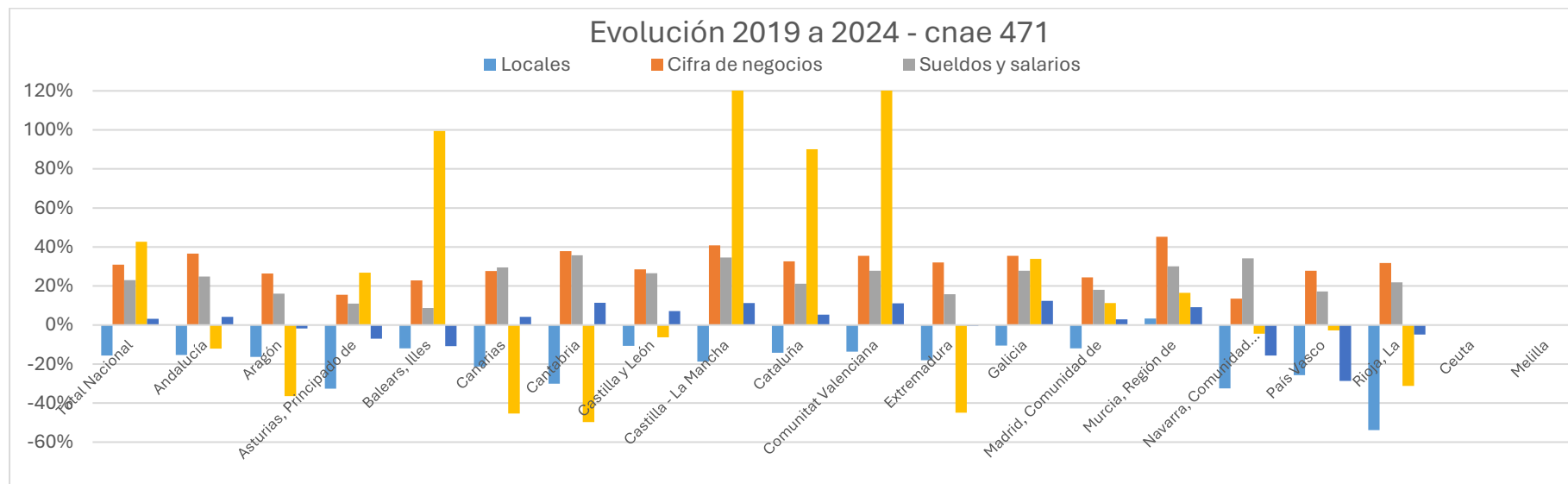
De esta forma han conseguido las empresas incrementar su eficiencia operativa y **maximizar sus excedentes hasta los casi 8mil millones de euros**, lo que supone **un 50% más** de la cifra obtenida en 2019 (5mil millones). Mientras tanto, el **salario medio aproximado** en el sector quedaría en **21.500 euros en 2024** (18.500 euros en 2019) ² y esto como consecuencia directa de la subida del SMI, nivel salarial en el que se encuadra una gran parte de las personas trabajadoras del comercio en grandes almacenes.

Las empresas están centrando sus recursos en procesos de inversión (50% incremento en inversión en activos materiales en CNAE 471), si bien es cierto que en esta cuestión hay un **comportamiento bien diferenciado** entre las empresas del comercio minorista no especializado con predominio de productos alimenticios (CNAE 4711) donde quedarían encuadrados los **hipermercados, donde se han invertido más de 4mil millones de euros (un 58% más que en 2019)** con el objetivo de introducir el canal de venta online en su operativa diaria y poder competir en tiempos de entrega ultrarrápidos. Sin embargo, los recursos que invierte en activos materiales el subsector del otro comercio minorista en establecimientos no especializados (CNAE 4719), donde estaría situada la actividad de los **grandes almacenes propiamente dichos, ha descendido un 21%** en el periodo analizado. Y es que estas empresas están procediendo a una desinversión en locales de actividad con el cierre de establecimientos en aquellas localizaciones que resultan menos eficientes, con el objetivo de reducir sus cifras de endeudamiento y disponer de recursos para efectuar otros procesos de inversión en nuevas tecnologías para la transformación energética y digital de sus negocios.



² Aproximación al salario medio en el sector calculado para el CNAE 471 en función del personal remunerado equivalente a tiempo completo.

El gráfico siguiente muestra la evolución de las empresas del sector **en términos desagregados a nivel territorial**.



Retos futuros. Segmentación del consumo, impacto de nuevas tecnologías y relevo generacional.

Si hablamos de los desafíos a los que el comercio se enfrenta en estos tiempos, podemos señalar en primer lugar la **división** clara que se está produciendo **entre los consumidores**. Resulta evidente que el contexto económico a nivel mundial está incrementando la desigualdad y llevando a la sociedad a una situación cada vez más polarizada: mientras los segmentos de mayor renta mantienen su dinamismo, los consumidores con menores ingresos optimizan su gasto con productos de “marca blanca” y cestas de compra más frecuentes y de menor importe. Además, la **transformación demográfica** que se está produciendo, donde el envejecimiento de la población lleva al colectivo de consumidores jóvenes a perder protagonismo frente a la población senior y la población de origen extranjero, hace que estos dos colectivos marquen las estrategias comerciales de los establecimientos.

En consecuencia, la fragmentación del consumo plantea a los establecimientos la necesidad de conseguir una mayor eficiencia operativa que solo la **tecnología avanzada y el gobierno del dato** pueden garantizar. Por tanto, la tecnología ha dejado de ser un factor coyuntural y pasa a suponer una variable estructural en las empresas. La **inteligencia artificial** ha pasado a tener un uso generalizado y concretamente en el sector del comercio minorista, analizan datos, automatizan procesos y permiten experiencias más personalizadas y eficientes tanto para los clientes como para los minoristas. Estas tecnologías con IA se aplican tanto en las tiendas en línea como en las físicas, y tienen como aplicaciones directas más comunes desde las recomendaciones de productos y los precios hasta la gestión del inventario o el servicio de atención al cliente. Pero, además, **han entrado a formar parte de** las herramientas con las que se establecen turnos de trabajo, procesos de selección, o valoración del desempeño, de modo que **las relaciones laborales** con las personas trabajadoras también se ven directamente afectadas por ella. Es por esto por lo que **la RLPT tiene que adoptar una posición activa** al respecto, solicitando a las empresas la información necesaria para valorar que el uso de estas herramientas se realice siempre desde el mantenimiento de los derechos laborales, exigiendo transparencia y garantías de supervisión humana, lo que hace necesario contar con la formación y capacitación sindical necesaria para impugnar todas aquellas decisiones que la empresa pueda adoptar de forma automatizada y que no respondan a la normativa laboral vigente.

Este **salto tecnológico** es, sin embargo, **dependiente de la capacidad del sector para captar y desarrollar el capital humano necesario para gestionarlo**, y en todo caso, las personas constituyen el “corazón del comercio”, porque el talento humano actúa como el puente emocional con el cliente y por tanto, el uso de herramientas de inteligencia artificial tiene que implementarse bajo una estrategia de potenciación y no de sustitución, liberando a las personas trabajadoras del sector de tareas mecánicas y repetitivas para aumentar su potencial de carrera profesional y llevarlas a desarrollar otras funciones de mayor valor añadido.

De esta forma, el **factor humano** es por tanto la variable **fundamental para el crecimiento económico en el comercio minorista** y ante este hecho, es necesario señalar que el sector enfrenta un fenómeno generalizado en la economía española: los **trabajadores mayores de 45 años** superan ya los 11 millones de personas, con lo que han pasado a representar actualmente más de la mitad de la ocupación total del país. Circunscribiéndonos al segmento de **más de 55 años**, el dato es un **22%**, casi 5 millones de

personas, y aunque **en el comercio minorista esta ratio baja al 13%**³, es evidente que se necesita la incorporación de nuevos colectivos de personas trabajadoras y el rejuvenecimiento de las plantillas y por eso resulta absolutamente imprescindible que las empresas del sector realicen una apuesta clara en favor del capital humano.

La patronal ha señalado ya en algunas ocasiones que encuentra dificultades para cubrir **vacantes** en ciertos perfiles, generalmente los más profesionalizados, sin tener en cuenta en cambio, que las **condiciones salariales en el sector continúan situadas a la cola** de la estructura salarial de la economía española, sólo por delante de la hostelería. Este hecho, unido a la necesidad constante de negociar la flexibilidad de horarios y la apertura en domingos y festivos, está restando atractivo al sector entre el colectivo de personas que demandan empleo, puesto que las nuevas generaciones demandan, ante todo, **más tiempo para vivir**. Así, flexibilidad, conciliación, planes de carrera personalizados, posibilidades de formación y capacitación profesional y ante todo, salud y seguridad en el puesto de trabajo, resultan imprescindibles a la hora de captar nuevo talento para el sector.

Planteamientos de la patronal: absentismo y escasez de personal.

Desde el punto de vista de las empresas, el contexto actual refleja dos preocupaciones crecientes reportadas por asociaciones como ANGED y AECOC. Por un lado, el problema del absentismo laboral en el sector y por otro las dificultades para encontrar personas con el grado de cualificación necesario en posiciones que requieren habilidades y competencias relacionadas con el uso de nuevas tecnologías.

En primer lugar, las empresas alertan de un repunte histórico en las **BAJAS LABORALES**, lo que tensa las plantillas existentes y aumenta la carga de trabajo para el resto de las personas trabajadoras que acuden a su puesto de trabajo. Sin embargo, **desde CCOO Servicios queremos dejar patente la necesidad de reconducir el diagnóstico de situación** a partir de una realidad incontestable: **el sobreesfuerzo y la falta de descanso al que se ven sometidas las personas trabajadoras, enferma**. Y la ausencia al puesto de trabajo por enfermedad, no es absentismo: es el derecho a la recuperación de la salud y al mantenimiento del puesto de trabajo durante un proceso de enfermedad.

No existen (o no se publican) hasta ahora estadísticas oficiales específicas sobre absentismo en el sector comercio y solamente se dispone de datos agrupados de incidencia dentro del sector servicios, que es donde se publican datos oficiales de ausencia al puesto de trabajo por incapacidad temporal (IT). Los únicos datos sectoriales los publican instituciones o entidades privadas como puede ser Randstad Research, Adecco Institute, Umivale Activa + IVIE o la propia AMAT que agrupa a todas las mutuas y estos análisis, en muchas ocasiones, muestran una clara desproporción en los datos cuantificados que no es casual: obedece a una **confusión de términos intencionada** que de forma cotidiana se realiza al ofrecer información con el fin de culpabilizar a las personas trabajadoras y restringir derechos ya consolidados en nuestro sistema de relaciones laborales y de protección social. Y es que el gasto derivado de las prestaciones de IT se presenta de forma asociada al fenómeno genérico del "*absentismo*", pese a que

³ Fuente: INE. EPA. Última información disponible correspondiente al 1trim2026. Public. 28abr2026.

no puede atribuirse esta condición a **las personas que no acuden a su puesto de trabajo por encontrarse en un proceso de baja médica**, ya que esa situación administrativa, a efectos de relaciones laborales, **está plenamente “justificada”**. Por tanto, la ausencia al trabajo injustificada, que sería el verdadero absentismo, es causa de decisiones disciplinarias; pero las ausencias derivadas de situaciones de incapacidad temporal no son absentismo injustificado, sino el **ejercicio de un derecho derivado de nuestro sistema de protección social**.

Según estas instituciones o entidades anteriormente mencionadas el porcentaje de horas no trabajadas respecto a las pactadas, en el sector del comercio estarían en 2024 entre el 6,7% y el 7,5%, de las cuales corresponderían a IT entre el 5,2% o el 5,9%. Eso tuvo como consecuencia que algo más de un promedio de 1,45 millones de personas trabajadoras faltaron de manera diaria al trabajo durante el año 2024, de ellas 1,15 millones por IT, el resto se supone de manera injustificada⁴. Pero **estos informes no recogen** la incidencia negativa que tienen algunas de las características del sector en el aumento del absentismo (IT), como son **los horarios ampliados, presión sobre las plantillas, parcialidad de las jornadas, falta de conciliación, precariedad y la alta rotación** lo que dificulta la cobertura de las bajas.

El comercio no suele ser el sector con más siniestralidad (como puede ser la industria o la construcción), sin embargo, en los últimos años⁵, algunos estudios de incidencia muestran que el comercio ha sido uno de los sectores donde más han crecido las ausencias al puesto de trabajo por IT, (refiriendo un incremento del 54%) y el fuerte peso de patologías musculoesqueléticas y psicosociales. En todo caso, hay que tener en cuenta que esta **evolución está directamente ligada al incremento directo de su volumen de empleo**. No en vano, desde la pandemia se han incorporado al mercado de trabajo en España como personal asalariado, más de 2,2 millones de personas, 116mil en el comercio minorista⁶.

Personal asalariado	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	Variac. 2019 a 2025	
Total	18.936,2	18.439,8	17.963,0	17.369,4	16.660,7	16.109,1	16.670,5	2.265,7	14%
CNAE G Comercio	2.540,5	2.447,7	2.448,5	2.347,0	2.283,7	2.297,5	2.360,2	180,3	8%
CNAE 47 Comercio al por menor	1.550,6	1.485,8	1.440,9	1.376,3	1.376,6	1.410,1	1.433,9	116,7	8%

Además, existen **otros factores que explican el incremento** de las bajas médicas en el sector del comercio, particularmente los **riesgos ergonómicos y trastornos musculoesqueléticos** (especialmente presentes en supermercados, logística comercial, grandes superficies y almacenes, con patologías habituales que afectan a espalda, cervicales, zona lumbar, rodillas, hombros y brazos, debido a cargas físicas, movimientos repetitivos y largas jornadas de pie); los **riesgos psicosociales y los problemas de salud mental (directamente influidos por** la presión comercial, los objetivos de

⁴ Fuentes: <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/x-informe-absentismo-siniestralidad/>

<https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-cuarto-trimestre-2024/>

⁵ Fuentes: Umivale Activa + IVIE. Evolución 2018 a 2024.

⁶ Fuente: INE. EPA. Datos comparados módulo anual 2019 a 2025.

venta, la atención continuada al público, las campañas especiales de rebajas, Navidad o Black Friday y los horarios extensos, que generan situaciones de ansiedad, estrés, agotamiento emocional e incluso depresión); así como las **enfermedades comunes de corta duración**, porque la exposición constante al público incrementa el riesgo de enfermedades infecciosas respiratorias y procesos de corta duración, en un 66% de los casos los procesos de baja por IT son inferiores a los 4 días y en más del 90% a los 15 días).

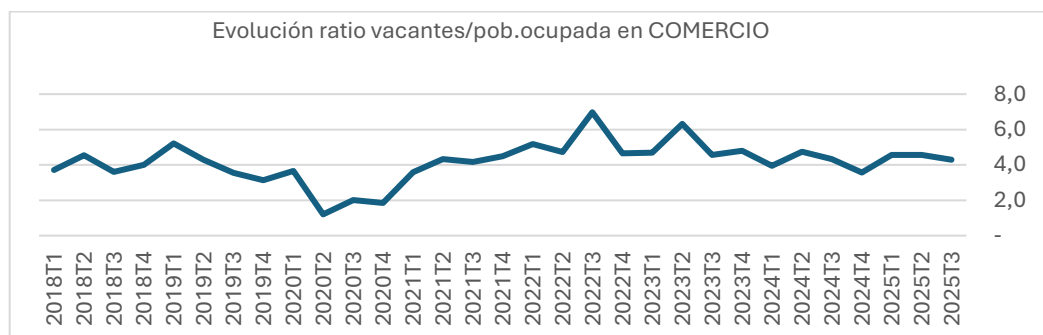
Estos factores resultan **determinantes porque el sector se caracteriza por** un elevado número de **jornadas partidas y alta rotación de las plantillas**. Además, en el comercio minorista altas tasas de **feminización**, mucha contratación a **tiempo parcial** y alta presencia de **personas trabajadoras mayores de 50 años**, que son factores que influyen tanto en la incidencia como en la duración de las bajas. Así, se comprueba así que hay un mayor impacto de las ausencias por IT en los periodos de mayor actividad del Comercio (primer y cuarto trimestre del año), que demuestra que la sobrecarga de trabajo, enferma.

Sin duda, la intensificación de las condiciones de trabajo trae consigo un efecto negativo claro en la salud de las plantillas, aumenta los costes de la prestación por IT y se pierde eficiencia productiva. En consecuencia, resulta **necesario concienciar a las empresas de la necesidad imperiosa de organizar adecuadamente los periodos punta de producción**, con una **dotación suficiente de plantillas** y una distribución de las jornadas **que permita los descansos necesarios** para mantener la salud laboral de las personas trabajadoras.

En segundo lugar, las empresas aluden a **DIFICULTADES PARA ATRAER Y RETENER PERSONAL**, especialmente en puestos logísticos y de atención especializada, con un fuerte incremento en la cifra de puestos vacantes.

Está claro que el **envejecimiento demográfico**, así como los **desajustes en la cualificación** de las personas candidatas al empleo, producto de una fuerte desconexión entre las competencias conseguidas con la formación reglada y la necesidad de habilidades para desempeñar funciones que requieren conocimientos técnicos y en materia de herramientas digitales, plantean un desafío a la hora de encontrar personal adecuado y suficiente. A este hecho se une además **la competencia intersectorial por los perfiles expertos** en cuestiones de business intelligence, sostenibilidad o logística avanzada, por ejemplo.

Sin embargo, es necesario cuantificar de igual manera la evolución de la cifra total de vacantes en el sector, con relación al crecimiento total del empleo y de esta forma se comprueba que al final del año 2025 las tasas se encuentran ligeramente por encima de las que se registraban justo antes de la crisis de 2020 y que solo han repuntado en momentos puntuales a lo largo del proceso de recuperación total del comercio en estos 5 años.



Por tanto, resulta de nuevo **necesario recordar a las empresas que está en su mano hacer atractiva su oferta de empleo** para las personas candidatas, dignificando los salarios y las condiciones de trabajo. Porque solo así podrán captar el talento que necesitan para acometer con éxito las transformaciones que están llevando a cabo en sus negocios.

No olvidemos buena parte de las personas trabajadoras del **Comercio**, el sector que aglutina el mayor volumen de empleo en nuestro país, se sitúa en los **segmentos más bajos de la distribución salarial** y que el salario medio en Comercio continúa siendo un 16% inferior al salario medio del país.⁷

El desempeño de las grandes empresas del sector.

2025 ha sido de nuevo un **año positivo para el comercio en grandes almacenes**. Las grandes empresas del sector⁸ presentan cuentas de resultados con aumentos generalizados en las cifras de facturación y mayores beneficios, mejora de márgenes y buenas previsiones para el 2026. Sin embargo, los repartos de dividendos y los planes de inversión, no se ven acompañados de mejoras salariales para las personas trabajadoras que los han hecho posibles. Es más, la intensificación de las condiciones de trabajo a las que se ven sometidas empaña las cortas subidas salariales derivadas de la aplicación del convenio colectivo que regula las condiciones salariales en el sector.

En el caso de **CARREFOUR**, multinacional francesa especializada en distribución alimentaria, gran consumo y comercio minorista, el pasado mes de febrero presentó los datos de desempeño del año anterior, destacando una notable mejora en la rentabilidad de su negocio en España, con **un incremento del 13,5% de su beneficio operativo**. La compañía mantiene políticas de estabilidad laboral, formación continua y desarrollo profesional, aunque en línea con el sector de distribución alimentaria, existe una presencia significativa de contratación parcial y flexibilidad horaria. Por eso, desde CCOO Servicios continuamos reivindicando una mejor evolución salarial, reducir la parcialidad obligatoria, mejorar las posibilidades de conciliación, la organización del tiempo de trabajo y favorecer la adaptación de las plantillas a los procesos de digitalización y comercio online que la empresa está llevando a cabo.

⁷ Fuente: INE. EPA. Distribución por decil salarial. Datos comparados módulo anual 2019 a 2024.

⁸ Fuente: EINF, CCAA e información corporativa.

Respecto al desempeño de Auchan Retail – **ALCAMPO**, que mantiene una amplia red comercial integrada por hipermercados, supermercados y plataformas logísticas, cabe señalar que está llevando a cabo en los últimos años un proceso de refuerzo continuo del peso del comercio online y los servicios digitales dentro del negocio total. Las memorias corporativas y la prensa económica indican una **recuperación progresiva de rentabilidad** tras el impacto negativo de la inflación y el coste de la transformación y optimización logística que ha venido desarrollando y aunque mantiene una posición consolidada dentro de la distribución, con elevado volumen de actividad, fuerte implantación territorial y capacidad relevante de generación de empleo, desde CCOO Servicios hemos mantenido una posición crítica con la empresa denunciando problemas estructurales del sector de grandes superficies, entre los que cabe destacar la sobrecarga de trabajo y falta de personal, especialmente en campañas de alta actividad; problemas de conciliación laboral y familiar, por horarios extensos, y trabajo en domingos y festivos; reclamaciones de mejoras salariales y recuperación del poder adquisitivo; críticas a la precarización mediante jornadas parciales y reorganizaciones internas y defensa del mantenimiento del empleo ante los **expedientes de regulación de empleo llevados a cabo en 2025**.

En cuanto a los resultados obtenidos por **El Corte Inglés** correspondientes al ejercicio fiscal 2024-2025 (cerrado el 28 de febrero de 2025), la propia compañía afirma que ha sido “**uno de los mejores años de la compañía** en términos de rentabilidad y reducción de deuda”. El grupo ha logrado consolidar su recuperación con un crecimiento sólido a partir del incremento del 2% de sus ventas (4,3% a superficie comparable), con un 6,7% más de beneficio neto que el ejercicio anterior y con una reducción de su deuda financiera neta (-263 millones €). El modelo multiformato del grupo ha mostrado una evolución positiva, destacando especialmente el sector del retail (moda, belleza y alimentación), los viajes, tras la recuperación total del turismo después de la crisis de 2020 y los servicios financieros y seguros, y continúa reforzando su presencia online para competir con los gigantes del e-commerce.

El Corte Inglés mantiene una elevada capacidad de generación de actividad económica y empleo, aunque desde CCOO Servicios señalamos la importancia de mejorar la gestión de los tiempos de trabajo, la conciliación, y la revalorización salarial.

En el caso de **IKEA**, la empresa ha presentado recientemente los resultados de su ejercicio fiscal 2025 (que comprende del 1 de septiembre de 2024 al 31 de agosto de 2025), y las cifras muestran un **año de récord histórico en términos de rentabilidad** para la compañía en España. El crecimiento de IKEA se ha visto impulsado por una estrategia de bajada de precios para estimular el volumen de ventas, lo que ha generado un **beneficio neto excepcional**, un **22% superior** al del año anterior. El canal online ya representa el **27% del negocio total** en España, consolidando su apuesta por la omnicanalidad y España se mantiene como uno de los mercados estratégicos para el Grupo Ingka (IKEA), logrando crecer en beneficios a pesar de que a nivel global el grupo experimentó una ligera caída del 1,6% en ventas. IKEA desarrolla programas de reconocimiento y participación vinculados al desempeño de su plantilla.

Leroy Merlin España pertenece al grupo ADEO, multinacional francesa especializada en bricolaje, construcción, equipamiento del hogar y mejora del hábitat, integrando en el grupo otras marcas como, Obramat y Bricocenter. Durante el último año informa de un **crecimiento del 5% en su cifra de facturación**, destacando el crecimiento del canal digital, la inversión logística y el fortalecimiento de

servicios profesionales y marketplace. En 2025 Leroy Merlin España comunicó el reparto aproximado de 75,9 millones de euros entre su plantilla mediante sistemas de participación en resultados y bonus ligados a objetivos empresariales, situando a la compañía entre las principales empresas del sector en participación económica de la plantilla. Sin embargo, desde CCOO Servicios hemos mantenido una posición muy crítica con determinadas estrategias empresariales que introducen una fuerte presión laboral por la realización de “jornadas eternas”, problemas de conciliación, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, preocupación por despidos, precarización y rechazo de las plantillas a decisiones organizativas unilaterales.

OBRAMAT por su parte mantiene un proceso de expansión en Portugal y España (especialmente en Andalucía), y desarrolla también un sistema de participación en beneficios que en 2025 supuso el reparto de 55,5 millones de euros entre la plantilla. La facturación de OBRAMAT mantiene una evolución creciente (en 2024 un incremento aproximado del 9,5% respecto al ejercicio anterior) y el modelo empresarial combina expansión rápida, logística intensiva, incentivos salariales variables y una fuerte orientación a productividad y resultados.

MAKRO España forma parte del grupo internacional METRO AG, multinacional alemana especializada en distribución mayorista para hostelería, restauración y alimentación. El grupo opera en numerosos países europeos y mantiene una estrategia centrada en el canal horeca, la digitalización y los servicios para profesionales, con una **facturación** que se ha incrementado un **+3%** según la información que reporta del ejercicio 2024. Desde CCOO Servicios hemos mantenido una postura crítica respecto a la **falta de personal** y el aumento de cargas de trabajo, mostrando nuestro rechazo a las **jornadas irregulares y largas** (hasta 9 horas), así como a los problemas con la **distribución de descansos y vacaciones**. Hemos venido reclamando también más contratos a jornada completa frente a parcialidad y flexibilidad excesiva y hemos denunciado cambios arbitrarios en calendarios y descansos. (compensación Domingos y Festivos)

DATOS COMPARADOS

FACTURACIÓN (millones euros)			
EMPRESA	2024	2023	
ALCAMPO	5.500	5.300	
CARREFOUR ESP	11.700	11.400	
ECI	16.700	16.300	
IKEA	1.932	1.954	
LEROY MERLIN	3.590	3.418	
MAKRO	1.700	1.650	
OBRAMAT	1.910	1.743	
PLANTILLA (aprox. cifra media anual)			
EMPRESA	2024	2023	
ALCAMPO	20.000	20.500	
CARREFOUR ESP	51.000	50.500	
ECI	82.000	81.000	
IKEA	9.600	10.016	
LEROY MERLIN	18.200	18.000	
MAKRO	3.600	3.600	
OBRAMAT	6.300	s/d	
CIFRA DE FACTURACIÓN POR PERSONA EMPLEADA (miles euros)			
EMPRESA	2024	2023	VARIAC 2024-23
ALCAMPO	275	259	6,4%
CARREFOUR ESP	229	226	1,6%
ECI	204	201	1,2%
IKEA	201	195	3,2%
LEROY MERLIN	197	190	3,9%
MAKRO	472	458	3,0%
OBRAMAT	303	s/d	-

CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL COMERCIO MINORISTA EN GRANDES ALMACENES

Análisis del empleo.

¿Quiénes son los y las trabajadores/as de los grandes almacenes?

(Análisis de las variables sociodemográficas del personal asalariado en el CNAE 471) ⁹

- * El empleo tiende a ser femenino. La tasa de empleabilidad de las mujeres en este segmento del comercio es del 65%, muy superior a la que se registra de media en otros sectores de la economía (45%).
- * Mayoritariamente son asalariados/as con la nacionalidad española (87%). La población extranjera en este sector representa el 13% del empleo, es una tasa algo inferior a la que se registra en otros sectores de la economía (19% de media en la economía), aunque varía mucho entre las distintas empresas de grandes almacenes.
- * Predominan los/as trabajadores/as de mediana edad: el 57% de los/as trabajadores tiene entre 35 y 54 años (52% de media en la economía).
- * Aunque por edad el perfil mayoritario sea adulto, en este segmento del comercio la tasa de empleo joven es del 10%, dos puntos superior a la media del mercado de trabajo (8%).
- * Según el nivel de estudios alcanzado, el 71% del personal asalariado tiene estudios primarios o secundarios (38% primarios o sin estudios y 33% secundarios o postsecundarios). La proporción de trabajadores/as con formación básica en este sector es superior a la que se registra en otros sectores (58% de media en la economía).

La heterogeneidad que define a los grandes almacenes propicia que el perfil sociodemográfico de las plantillas, realmente, sea más diverso que la imagen que nos da la foto estadística. Las empresas-marca que dirigen estos grandes establecimientos sí se diferencian por su mayor o menor grado de especialización en la venta de determinados productos y en función de aquello que venden y distribuyen, estos grandes establecimientos priorizan la contratación de unos perfiles de trabajadores/as frente a otros.

Ahora bien constituyen una masa salarial mucho más homogénea en materia de condiciones de trabajo. Nos situamos ante un sector que, por operar en grandes superficies, necesita muchos puestos de trabajo y soporta elevados gastos en compras para garantizar el stock; porque, en última instancia, su beneficio depende de distribuir grandes cantidades de productos y asegurar un alto volumen de ventas. A estas necesidades, se suma ahora también la obligación de invertir en el in crescendo gasto en tecnología para competir en el mercado del comercio online.

⁹ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 1T2026, último dato disponible publicado en abr.-2026.

¿Cómo es la estructura de costes de las empresas de grandes almacenes?*(Análisis de los márgenes empresariales en el CNAE 471) ¹⁰*

- * Las empresas de este segmento del comercio destinan de media el 84% de lo que ganan con sus ventas a las compras de los aprovisionamientos necesarios para prestar sus servicios. En otros sectores de la economía este porcentaje es notablemente inferior (76%).
- * El margen de beneficio que dejan las ventas en el sector, antes de pagar salarios, es del 16%. Este porcentaje es menor a las rentabilidades que da la producción en otros sectores de la economía (24%). Por eso, en este segmento del comercio las ventas masivas son la vía para asegurar que se obtiene beneficio.
- * Pese a contratar a mucho personal, la partida destinada a gastos de personal sólo supone el 9% de la estructura de costes de las empresas, en otros sectores de la economía es de media un 12%. Esto se consigue contratando mano de obra más barata, el coste por asalariado/a en estas empresas es de 22mil € anuales, un 15% menos de lo que se paga por trabajador/a en otros sectores de la economía (26mil € anuales).
- * Con estos equilibrios entre las partidas de gastos, las empresas consiguen que su margen de beneficio antes de pagar salarios (16%) sólo caiga diez puntos después de pagar salarios y se aseguran un margen de beneficio final del 6%.
- * Es el mismo equilibrio que en otros sectores: de media en la economía el margen de beneficio antes de pagar salarios (24%) y después (13%), también se recorta en once puntos. Y, sin embargo, el margen de beneficio final es superior porque la rentabilidad que se obtiene de la producción es mayor.

La formación de un cuerpo de trabajadores/as precario y siempre disponible

Lo cierto es que, en términos de condiciones laborales, en los grandes almacenes se busca la contratación de un perfil de trabajador muy específico: el de trabajadores/as fácilmente reemplazables, disponibles para trabajar con jornadas parciales y en los días de descanso y trabajadores/as que acepten bajos salarios. De hecho, se puede estimar que un cuarto de las plantillas trabaja a tiempo parcial en este segmento del comercio, lo que significa que la tasa de parcialidad es del 25% (nueve puntos superior a la media de la economía)¹¹.

Al mismo tiempo, se puede aproximar que, de media, en el comercio minorista el salario bruto anual que se percibe es de 20,4mil €, un salario hasta un 26% inferior al salario bruto medio que se registra en la economía¹².

¹⁰ Fuente: AEAT, Observatorio de Márgenes Empresariales, serie anual 2025, publicada en feb.-2026.

¹¹ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, datos del CNAE 471, 1T2026, último dato disponible publicado en abr.-2026.

¹² Fuente: Seguridad Social, Estadística de Bases de Cotización y Cotizantes, datos del CNAE 47, promedio 2025, último dato disponible publicado en abr.-2026.

¿Qué tipo de contratos existen en las empresas grandes almacenes?

(Análisis de las variables de caracterización del empleo en el CNAE 471)¹³

* Las empresas de grandes almacenes se apoyan en el discurso de la estacionalidad productiva para justificar los ajustes de plantilla. Sin embargo, cuando se analizan los tipos de contrataciones que se realizan en este segmento del comercio se observa que:

- La tasa de temporalidad, siendo del 9%, es inferior a la que se registra en la media de la economía (12%) y que además ya era así antes de la reforma laboral (21% en 2019 vs 26%).
- La tasa de empleo fijo-discontinuo es residual, del 1% (en el conjunto de la economía al menos alcanza el 4%).

Por tanto, ni la contratación temporal, ni especialmente la contratación fijo-discontinua, que es el mecanismo previsto por la norma laboral para adaptarse a la estacionalidad productiva, están siendo utilizadas por las empresas para organizar el tiempo de trabajo.

- Sin embargo, la tasa de parcialidad en el sector escala hasta el 25%. Supera con creces el nivel de parcialidad que se registra de media en la economía (16%).

* En conclusión, las empresas utilizan la contratación a tiempo parcial para tener más flexibilidad a la hora de organizar los turnos de trabajo y hacer ajustes de plantilla para acoplarse a las necesidades organizativas. En la práctica esto se traduce en un uso abusivo y excesivo de la turnicidad y rotación horaria; y por encima de todo, en que las personas trabajadoras no tienen garantizadas ni jornadas de trabajo completas, ni salarios completos.

Bajo esta premisa se entiende que, tradicionalmente, el comercio minorista haya sido puerta de entrada a los colectivos más discriminados en el mercado de trabajo y/o con mayores necesidades de conciliación y de adaptación de sus jornadas, como son mujeres, estudiantes, trabajadores/as sin experiencia profesional, o con bajo nivel formativo y trabajadores/as extranjeros/as.

La inmersión en el mercado online acentúa esta realidad, porque acortar al máximo los tiempos de venta para garantizar las entregas ultrarrápidas, exige acoplar las plantillas a un nuevo tiempo productivo: el del modelo *just in time* (justo a tiempo), que exige una mayor disponibilidad de los/as trabajadores/as; por ello los llamamientos a la flexibilidad o la proactividad inundan el lenguaje empresarial: ahora en este sector el candidato perfecto es aquel que está disponible para trabajar con una jornada laboral cada vez más irregular.

Esta creciente presión por la disponibilidad completa de los/as trabajadoras está provocando la desregulación de los derechos laborales en materia de tiempo de trabajo. La parte empresarial busca subterfugios a las normas laborales y exprimen cada vez más los vacíos de regulación que pesan sobre mecanismos flexibilizadores como la jornada parcial, la jornada irregular, el trabajo en domingos y festivos, la realización de horas complementarias, la realización de horas extraordinarias o el disfrute de los períodos de descanso y vacaciones.

¹³ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, datos del CNAE 471, 1T2026, último dato disponible publicado en abr.-2026.

¿Pero cómo opera en la práctica esta supuesta flexibilidad laboral? Pues, por ejemplo, gran parte los/as asalariados/as que buscan tener jornadas a tiempo parcial o un trabajo ocasional de fines de semana, terminan trabajando muchas más horas o durante períodos de días ininterrumpidos porque se les concita a realizar horas complementarias y/o extraordinarias. Presuntamente, este tiempo de trabajo añadido se realiza de forma voluntaria, pero la voluntariedad no funciona como tal cuando se utiliza para medir la predisposición y la disponibilidad para trabajar de los/as empleados/as. Si de mostrar disponibilidad para trabajar más horas y acumular más días de trabajo, depende que te vuelvan a convocar para trabajar en el siguiente período de rebajas, en la práctica, lo que está sucediendo es que estás decidiendo trabajar diariamente más horas de las que te corresponderían para garantizarte el derecho a trabajar.

De modo que, si bien trabajar en el comercio de grandes almacenes puede ser una opción preferible para quienes tienen mayores necesidades de conciliación y buscan adaptabilidad en sus jornadas, paradójicamente el contexto está conduciendo a este segmento de trabajadores/as a emplearse en un sector donde cada vez se exige más disponibilidad. Teniendo en cuenta que la máxima empresarial en el sector de los grandes almacenes ha sido, y es, contratar mano de obra barata, la trampa de la flexibilidad debilita aún más el poder de negociación de un colectivo de trabajadores ya de por sí precario, que se ve empujado a ganarse el derecho a tener trabajo.

Este efecto perverso que genera la escasa regulación de los mecanismos de gestión del tiempo de trabajo se intensifica por la acción de los sistemas de retribución por incentivos. En las mesas de negociación colectiva las empresas apuestan por concentrar las mejoras en la retribución variable y bloquean al máximo las subidas de los salarios base. En un sector caracterizado por los bajos salarios, la predisposición de los/as trabajadores/as a trabajar más horas o a trabajar en los días de descanso aumenta, como una forma de complementar salarios que de base son pírricos. Tanto es así que, la reactividad de las empresas del comercio a subir salarios ha situado tradicionalmente a los/as trabajadores de este sector a la cola de la estructura salarial.

El comercio es el sector en el que trabaja el mayor porcentaje de trabajadores/as pobres de la economía: reúne al 18% de los asalariados/as que se sitúa en los tres deciles de salario más bajos. La pauperización salarial afecta con particular crudeza a los/as asalariados que trabajan a tiempo parcial: el 81% de los/as trabajadores a tiempo parcial del comercio se sitúan en los deciles 1 y 2 de salario¹⁴.

Por tanto, los mecanismos de retribución salarial aumentan la eficacia de los modelos empresariales de gestión del tiempo de trabajo basados en la flexibilidad. Y es que los bajos salarios no son sólo una medida de ahorro de costes para las empresas, sino que son también un mecanismo para incentivar a los trabajadores/as a estar disponibles para trabajar cuando la empresa lo requiera.

Las jornadas de trabajo atípicas y los bajos salarios son dos características estructurales del sector que se combinan para producir un sujeto laboral específico: el trabajador disponible, que trabaja más horas y/o en domingos y festivos para aumentar su salario base; o para conseguir completar un salario porque con su jornada no reúne suficientes horas de trabajo; o para demostrar su proactividad y volver

¹⁴ Fuente: INE, EPA. Decil de salarios del empleo principal, datos del CNAE G, año 2024, último dato disponible publicado en nov.-2025.

a ser contratado cuando no tiene un contrato estable. Por eso las personas trabajadoras del sector denuncian que sus jornadas laborales son irregulares, rotativas y casi impredecibles.

Llevar años construyendo un sector precario

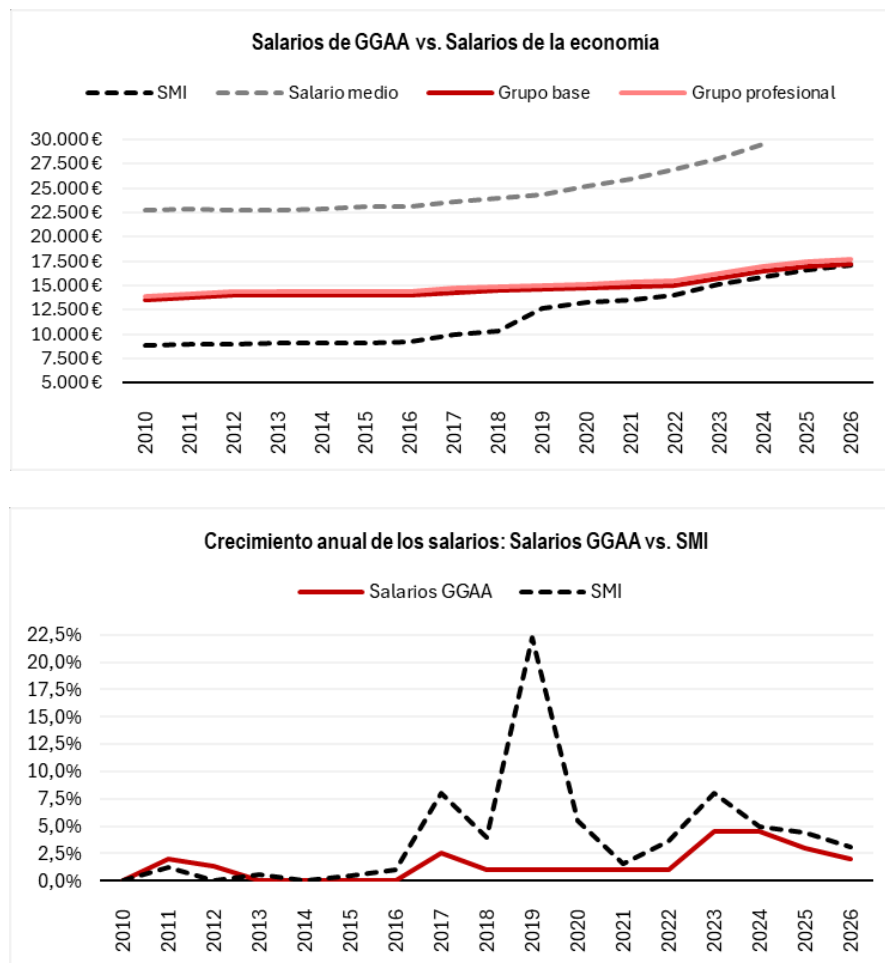
La **reticencia de las empresas de GGAA a subir salarios** ha definido años de negociación colectiva en el sector. Las empresas implicadas en esta negociación sectorial no son partidarias por firmar las subidas salariales necesarias para hacer despegar de una vez los salarios del sector. La oposición sistemática a acabar con una política de bajos salarios, por parte de la patronal, **provoca que exista una brecha salarial del 40%** entre los salarios de GGAA y los salarios de la economía, en perjuicio obviamente de los primeros.

La posición reaccionaria de las empresas de ANGED ha supuesto incluso durante años mantener estancados los salarios. Así, **entre 2012 y 2016 el crecimiento fue nulo**, en lo que CCOO dio en llamar los "convenios de la congelación" de cuya firma no formamos parte.

A partir de 2017, CCOO ha ido sabiendo imponerse como fuerza dirigente en el sector, y aunque no tenemos aún una posición mayoritaria, hemos hecho nuestro el lema **"marcar la diferencia"** y, actualmente, somos capaces de condicionar el rumbo de las negociaciones en favor de las y los trabajadores, porque canalizamos las demandas de un segmento de trabajadoras y trabajadores que es muy consciente de que el nivel de exigencia con las empresas tiene que ser fuerte porque el margen de mejora de sus condiciones salariales y laborales es demasiado grande.

Esta capacidad dirigente que tiene el sindicato está respaldada, además, por sus firmes posicionamientos en el marco del diálogo social. A nivel país, **CCOO ha sido un actor clave para impulsar el crecimiento exponencial que ha registrado el SMI desde 2019**. Y ha sido precisamente esta capacidad de influir en el diálogo social y de utilizar este instrumento de negociación el que nos ha permitido empoderar los salarios de aquellos sectores, como el de GGAA, que se alejan del comportamiento del resto de sectores de la economía porque sistemáticamente se mantiene una política de pauperización de las condiciones salariales.

Como puede apreciarse en los gráficos, el fuerte crecimiento del SMI contrasta con la evolución que siguen los salarios de GGAA y demuestra que las empresas de ANGED **llevan años construyendo un sector precario y low cost**.



Los salarios de GGAA no sólo están muy lejos de otros sectores de la economía, sino de operadores del propio sector comercial. Convenios de empresa como el de LIDL o Mercadona, o la reciente firma del convenio de ARTE, sitúan los salarios de entrada en otras empresas del comercio en una diferencia de más de 1.500€ por arriba, respecto a los salarios del convenio de GGAA.

Esta realidad lleva a una encrucijada a las **empresas de ANGED** y nos obliga a preguntarles **“qué sector quieren ser”**:

- si uno que oferta un salario de entrada apenas 149€ superior al SMI y que aboca a sus trabajadores/as a trabajar por un salario un 40% inferior al que tendrían en otros sectores de la economía;
- o, por el contrario, apuestan por firmar un convenio que permita atraer profesionales y talento, nuevas generaciones formadas y comerciales, con condiciones “competitivas” (es decir, atractivas, no *low cost*) respecto a otros ámbitos del comercio, con salarios de convenio claramente por encima del SMI -también en el ingreso-, un mínimo de horas de contratación en el trabajo a tiempo parcial, fines de semana de calidad...

Por todo eso, es clave este convenio y son **claves las propuestas de CCOO: para marcar la diferencia, cambiar las cosas y volver a situar tanto al convenio, como al sector, donde merecen sus plantillas.**

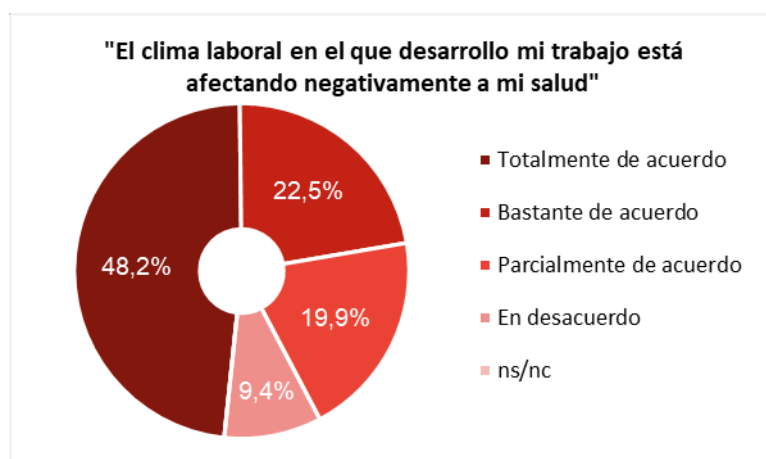
Análisis del clima laboral. CUESTIONARIO CLIMA LABORAL CCOO SERVICIOS PARA GGAA

A continuación se presentan los resultados del Primer Cuestionario de Clima Laboral en GGAA que hemos realizado desde CCOO Servicios, con el fin de obtener información sobre el clima laboral en las empresas de GGAA y, con ello, complementar y enriquecer los diagnósticos que el sindicato ya elabora a partir de la información que obtiene de su presencia y participación en los centros de trabajo. El objetivo es también dar voz a los/as trabajadores y recoger de primera mano las medidas que ellos y ellas mismas reclaman para transformar y mejorar sus condiciones de trabajo.

El Primer Cuestionario de Clima Laboral en GGAA ha sido realizado entre noviembre de 2025 y febrero de 2026, en total se han realizado un total de 24mil encuestas en centros de trabajo de todo el país.

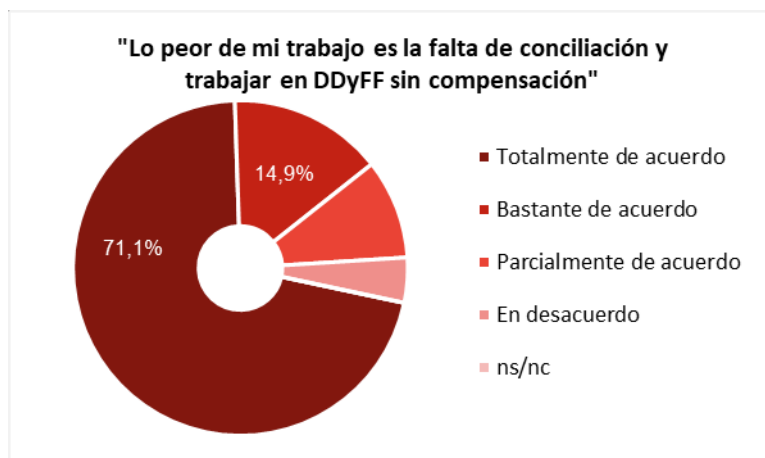
- Territorialmente, el 60% de las encuestas han sido respondidas en las cuatro CCAA en las que el empleo del comercio minorista tiene más peso en nuestro país: Madrid, Andalucía, Cataluña y Valencia.
- Sectorialmente, el 72% de los cuestionarios han sido respondidos por trabajadores/as de GGAA no especializados, dedicados al *retail* de alimentación, textil, hogar y tecnología, simultáneamente.

Lo primero que destacamos es el perfil de las plantillas que obtenemos de la población encuestada: han sido una mayoría de mujeres (67% del total) y, por edad, de entre 40 y 60 años (68% del total). El 34% de las personas encuestadas declara trabajar a tiempo parcial y, preguntadas por si tienen necesidades de conciliación específicas como el cuidado de familiares a su cargo, el 65% responde "Sí". Estos datos preliminares sitúan el contexto de partida y confirman al sector de GGAA como centro de empleo para un perfil de trabajadoras/es concreto, sobre el que recaen altas dosis de precariedad laboral.

El fantasma de la conciliación

Pese a que una mayoría de quienes deciden trabajar en GGAA tienen necesidades de conciliación y buscan en este sector la adaptabilidad de jornadas aparentemente flexibles, según los resultados que ofrece el cuestionario, el 71% de las personas encuestadas declara no poder conciliar y valora negativamente el trabajo en domingos y festivos.

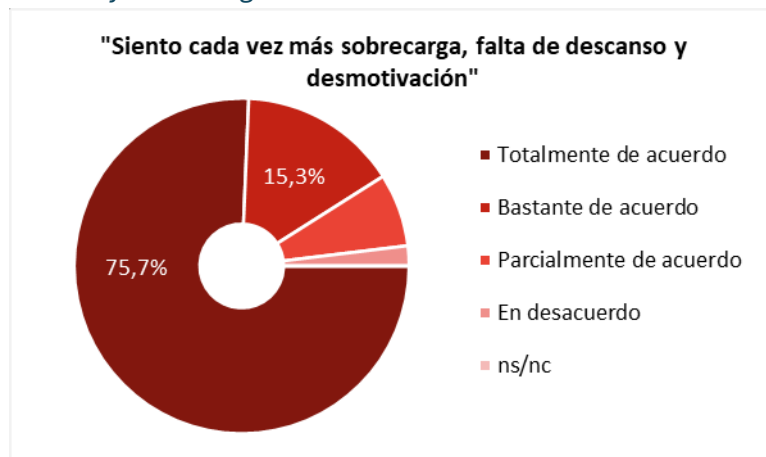
La valoración negativa del trabajo en domingos y festivos responde a una percepción mayoritaria sobre que éste no se realiza voluntariamente ni se compensa adecuadamente; así el 76% de respuestas señala esta cuestión como una de las líneas principales a transformar.



Respecto a los problemas para conciliar más de un tercio de las respuestas (36%) señala que deben aumentarse los días de descanso de disfrute y casi otro tercio demanda específicamente que se entregue a las plantillas un calendario anual con una planificación clara del tiempo de trabajo y sobre el que no puedan hacerse cambios arbitrarios (27%).

Además, respecto a los sistemas de flexibilización de la jornada, también es significativo que casi un tercio de las plantillas exijan claramente la reducción de horarios ampliados y, directamente, su eliminación para los/as trabajadores/as mayores de 55 años (28% de las respuestas).

Plantillas mínimas y sobrecargadas



El efecto negativo de los ajustes de plantilla sobre la intensificación de las condiciones laborales es claro en la valoración que hacen los encuestados del clima laboral: un 76% de las respuestas señalan problemas de "sobrecarga, falta de descanso y motivación". La percepción de saturación que tienen

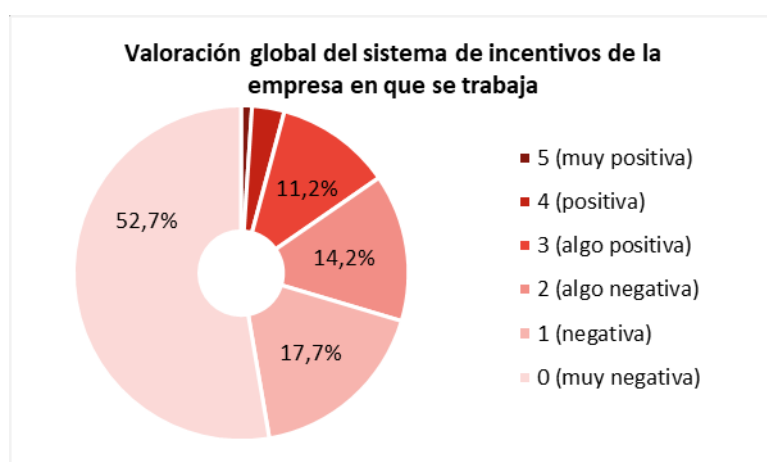
los/as trabajadores está relacionada con los problemas de plantilla. Más de la mitad de las personas encuestadas demanda que se contrate más personal y se garanticen las coberturas y sustituciones de las ausencias en los departamentos (57% de las repuestas).

El personal empleado en GGAA, por tanto, no sólo percibe que la dotación de las plantillas de partida sea insuficiente, sino que además señalan que ante la organización de los días de descanso que corresponden por derecho, los turnos no se sustituyen y cubren adecuadamente. Por tanto, la gestión del tiempo de trabajo que hacen las empresas de GGAA convierte el tiempo libre en un problema para los/as propios trabajadores/as.

Falta de reconocimiento y suspenso a los sistemas de incentivos



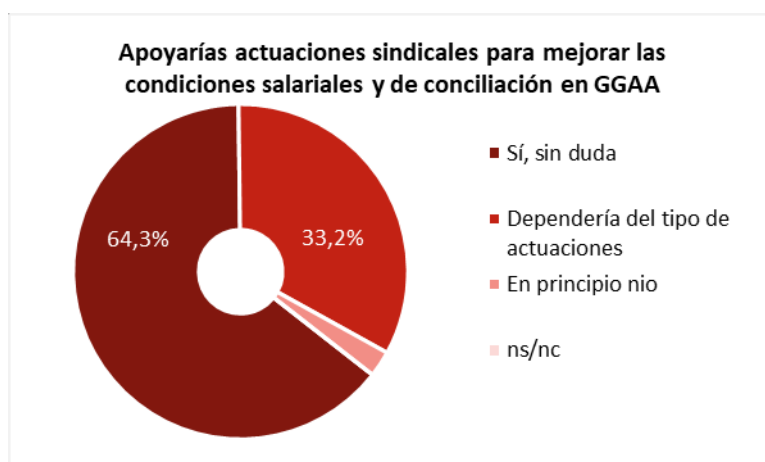
La arbitrariedad con la que se organiza a las plantillas, tanto en términos de tiempo de trabajo como en términos de retribución, deja una huella negativa en la percepción que las personas trabajadoras hacen del reconocimiento que reciben: hasta un 73% de las respuestas señalan que no creen tener reconocimiento y que no percibe una retribución acorde a su esfuerzo y desempeño.



Hablamos de arbitrariedad no sólo en términos de gestión de los horarios y turnos si no también en términos de retribución, porque los sistemas de incentivos que modifican la retribución variable son

poco transparentes y los trabajadores/as no perciben que premien sus esfuerzos extra: hasta un 70% de las respuestas valora muy negativa o negativamente el sistema de retribución por objetivos que hay en su empresa. El suspenso a los sistemas de incentivos responde a una percepción de que el logro de objetivos no se mide de forma transparente y a que la retribución que éstos generan en nómina no es homogénea, ni transparente. Así, la mitad de las respuestas señalan como una de las líneas prioritarias de transformación el negociar un sistema de incentivos realmente justo y motivador.

La predisposición para organizarse colectivamente y actuar con el sindicato



Las plantillas de GGAA no son ajenas, en definitiva, a los mecanismos que las empresas desarrollan para limitar sus derechos, precarizar sus condiciones de trabajo y debilitar su poder de negociación respecto a sus condiciones laborales. En este sentido, preguntadas por si estarían dispuestas a actuar colectivamente y secundar actuaciones sindicales, el 64% de las y los trabajadores muestra firmemente su predisposición a hacerlo y un 33% también afirma que apoyaría aquellas acciones del sindicato con las que estuviese de acuerdo.

Un ejemplo de estas movilizaciones es el de las realizadas en diciembre 2025, en protesta por la intensificación de las cargas de trabajo para las plantillas de Comercio en campañas de navidad; desarrolladas ante grandes empresas como IKEA, El Corte Inglés, Carrefour, o Makro, entre otras.

EL CONVENIO DE GGAA. PROPUESTAS SINDICALES PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO.

El Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, firmado por CCOO, Fetico y UGT, y con **vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026**, ha servido para realizar algunos avances significativos en la mejor de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del sector, entre los que cabe destacar **3 aspectos fundamentales: mejora salarial, regulación de jornada y tiempos de descanso y estabilidad en el empleo**.

En materia salarial, se ha establecido un incremento nominal del 14% (14,73% acumulado) y una garantía de salario mínimo de 18mil euros para el Grupo Profesional al cierre de la vigencia; en materia de tiempo de trabajo, la reducción de la jornada en domingos y festivos, garantizando entre 9 y 10 fines de semana libres completos al año (además, el artículo 27 bis reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto al tiempo de descanso y la intimidad personal y familiar fuera de la jornada laboral). Respecto al fortalecimiento de la estabilidad en el empleo, se ha fijado el compromiso expreso de mantener al menos al 80% de la plantilla bajo contratos indefinidos ordinarios, un máximo del 10% de plantilla fija discontinua y un máximo del 10% de plantilla temporal.

En cuanto a la clasificación profesional, las personas trabajadoras se organizan en cinco grupos definidos por su formación, autonomía y responsabilidad, garantizando la ausencia de discriminación de género.

1. Personal Base: Realiza tareas normalizadas bajo supervisión directa. Requiere formación básica (ESO).
2. Profesionales: Mayor margen de autonomía basado en la experiencia. Realizan tareas similares al grupo base pero con capacidad de consulta puntual.
3. Profesionales de Coordinación: Autonomía absoluta en la ejecución. Colaboran en la gestión de recursos humanos y supervisan a los grupos inferiores.
4. Técnicos: Alto grado de autonomía en actividades complejas con objetivos definidos. Requiere titulación superior o media especializada.
5. Mandos: Dirigen, coordinan y se responsabilizan de áreas completas. Participan en la política de la empresa y tienen responsabilidad sobre la formación de su equipo.

El régimen de teletrabajo se define como voluntario y reversible para ambas partes, con un preaviso de 30 días y se fija que la empresa debe proveer los medios y herramientas necesarios y compensar los gastos con un plus de 35 € mensuales.

Así mismo, el convenio prevé la creación de un Observatorio Sectorial para tratar temas críticos como son el ajuste del diferencial del Grupo Base respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la negociación de mecanismos de previsión social, planes de pensiones y pactos intergeneracionales.

Sin embargo, **desde CCOO Servicios consideramos necesario seguir avanzando** en la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que desempeñan su labor en el sector del comercio en grandes almacenes. Por esa razón durante el último **hemos intensificado las protestas** contra las condiciones

de trabajo en empresas como Carrefour, IKEA, Alcampo y El Corte Inglés, **denunciando las condiciones de sobrecarga de trabajo**, especialmente en periodos de rebajas y Navidad y que actualmente son ya insostenibles, así como **la falta de conciliación** debido a la liberalización de horarios comerciales y la obligación de trabajar domingos y festivos sin compensaciones suficientes para las plantillas. Recientemente, en Semana Santa de 2026, se llevaron a cabo **jornadas de huelga y concentraciones** (especialmente en Galicia y Madrid) en las que se puso de manifiesto la precariedad de las jornadas en días festivos, exigiendo que estas horas sean voluntarias y mejor remuneradas.

Se presentan a continuación las **propuestas de la Plataforma Negociadora de CCOO Servicios** para el Convenio de Grandes Almacenes (GGAA) 2027/..., integrándolas en el marco estratégico definido por el **Plan Estratégico GGAA 2026-2028**.

La estrategia se enfoca en la acción sindical diferenciadora, la organización interna sólida y la comunicación efectiva, buscando ser la alternativa real a los sindicatos corporativos y hacer oír "La Voz de las Plantillas".

I. Marco Analítico y Estratégico (Plan 2026-2028)

La Estrategia de CCOO Servicios para GGAA se sustenta en tres pilares para optimizar resultados y consolidar su posición como referente sindical:

1. **Acción Sindical Diferenciadora:**

Presencia activa y constante en los centros, marcada por la iniciativa sindical y la defensa de los derechos, especialmente la recuperación del poder adquisitivo y el incremento del tiempo para vivir.

2. **Organización Interna Sólida:**

Fortalecimiento estructural de las Secciones Sindicales y cuadros, con formación específica en Comunicación, Igualdad, Negociación Colectiva y EESS.

3. **Comunicación Efectiva:**

Campaña ininterrumpida que da voz a los colectivos más vulnerables del sector: persona a tiempo parcial, mujeres, jóvenes, mayores de 50 años, migrantes y eventuales.

Objetivo Reivindicativo Central:

Replantear el modelo de negocio sobre **relaciones laborales justas**, con **salarios dignos**, **jornadas que permitan conciliar y contratos estables**, manteniendo el objetivo del incremento y dignificación del salario de referencia para el Grupo Profesionales.

II. Ejes Reivindicativos de la Plataforma (Convenio 2027)

Las propuestas de la plataforma se agrupan en **cuatro bloques** que **buscan abordar la desigualdad interna, la precariedad y la falta de conciliación** en el sector.

A. Dignificación Salarial y Progresión Retributiva



RECUPERAR EL PODER ADQUISITIVO Y EVITAR EL APLANAMIENTO SALARIAL PROVOCADO POR LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI).

- **Incremento Salarial Ambicioso:**
 - Garantizar un **incremento salarial del 4% para cada año** de vigencia del acuerdo.
 - Establecer un **incremento gradual consolidable** en tablas **adicional** de entre el 1% y el 3% para los salarios inferiores al salario medio anual estatal.
 - Alcanzar una subida salarial interanual de **al menos un 7%** sobre las tablas actuales.
- **Revisión y Estructura Salarial:**
 - **Consolidar** la cláusula de **revisión salarial** del VAENC **incrementando la revisión anual** por desviaciones del IPC **al 1,5%**.
 - **Ajuste del Diferencial del Grupo Base (G. Base) / SMI**, abordando el diferencial salarial del Grupo Base (**actualmente 17.284,15€ vs. SMI 17.094€**) y mantener un **diferencial mínimo del 5% entre SMI y categorías profesionales** para corregir el impacto del SMI y evitar el aplanamiento salarial.
- **Complementos y Progresión:**
 - Mejora de complementos salariales **consolidando incrementos variables en tablas**.
 - Revalorizar complementos como la **Bolsa de Vacaciones (450€ / 21 días)** y el **Plus de Teletrabajo (35€)** con los mismos incrementos que el salario tablas.
 - **Recuperar el 100% del Complemento IT** desde el primer día y sobre la totalidad del salario.

B. Calidad del Empleo y Conciliación



CONTRATACIÓN ESTABLE, REDUCCIÓN DE LA PRECARIEDAD EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL Y MEJORA DE LICENCIAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN.

- **Estabilidad y Contratación:**

- Elevar el **compromiso de empleo fijo** sectorial hasta conseguir el **90% de plantilla indefinida** ordinaria.
- **Contratos parciales dignos**, con una **jornada mínima de 28 horas semanales** (salvo contratos exclusivos de fin de semana) y un mínimo **diario de 5 horas**.
- **Mejora de los contratos Fijos** Discontinuos, aumentando la **garantía mínima de ocupación a 9 meses** y garantizando que la jornada de los contratos **a tiempo parcial** sea de **30 horas semanales**.

- **Clasificación Profesional:**

- Reducir el **periodo de prueba a 1 mes** para Grupo Base, Profesionales y Coordinadores, y a **2 meses** para Técnicos y superior.
- Garantizar el **pase automático** del grupo **profesional base al grupo de profesionales** a los **12 meses**.
- Garantizar el **pase automático** del grupo de **profesionales a profesionales de nivel especial** a los **5 años** de antigüedad.

- **Licencias y Conciliación:**

- **Aclarar** específicamente la consulta de los **días coincidentes de fiesta local con descanso semanal**.
- **Incremento de 1 día de Libre Disposición**.
- **Incluir** el permiso retribuido de **4 días de fuerza mayor** del art. 37.9 ET (introducido por el **Real Decreto-ley 5/2023**, de 28 de junio).
- Implementar una **nueva licencia retribuida** por casos de urgencia/hospitalización de **mascotas de 3 días al año**.
- **Incrementar** las **licencias retribuidas** por accidente, hospitalización o fallecimiento de **familiar hasta segundo grado a 5 días laborables** del art. 37.3.b del ET, **más 3** por necesidad de **desplazamiento**.

- Incrementar a **2 días** la licencia por **traslado de domicilio** habitual.
- Incrementar en **2 días** (hasta un máximo de 10 anuales) la **licencia para acompañamiento** de menores de 15 años y mayores de 70 años.

C. Tiempo de Trabajo y Descanso



MEJORAR LA CONCILIACIÓN Y LOS TIEMPOS DE DESCANSO.

- **Jornada:**
 - Reducir la jornada anual a **1.712 horas** de prestación efectiva, distribuida en **224 días**.
 - Aumentar las vacaciones a **32 días**.
 - Exigir **Calendarios anuales** con la inclusión de los **HORARIOS ANUALES**.
 - Mejorar la calidad de los descansos, con **12 descansos de calidad** anual (sábado y domingo), garantizando el disfrute de **uno al mes como mínimo**, además de unir **2 de ellos** al lunes y otros 2 a viernes, para crear el "**descanso de calidad largo**"
- **Horarios de apertura y trabajo en domingos y festivos:**
 - El **trabajo en domingos y festivos** debe ser de carácter **voluntario y compensado**.
 - Exigir **compensaciones adicionales** para **zonas de liberalización horaria** y zonas de **gran afluencia turística** (ZGAT), así como la **regulación y regularización de la jornada**, estableciendo limitaciones.

D. Adaptación Sectorial y Derechos Sindicales



GOBERNAR EL RETO DE LA TRIPLE TRANSICIÓN: DIGITAL, ENERGÉTICA Y DEMOGRÁFICA, FORTALECIENDO LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

• Derechos Sindicales, Información y Comunicación: ANTE LA TRANSICIÓN DIGITAL

- Utilizar el **Observatorio de Derechos Digitales** para **garantizar la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del sector**, también en el entorno digital.
- **Exigir la información necesaria a la empresa** sobre el uso de herramientas digitales y la implantación de inteligencia artificial (IA) en el puesto de trabajo, **para salvaguardar el equilibrio** entre la **innovación tecnológica empresarial** y la **protección de las personas trabajadoras**, con especial atención a
 - su **privacidad**, la **seguridad en línea** y la **protección de colectivos vulnerables**
 - **cierre de brechas digitales y defensa de la libertad** de expresión y el derecho a la información.
- Establecer mecanismos de **comunicación directa** con las plantillas (canales internos, correos corporativos, web).
- Incluir a los delegados sindicales en la **acumulación de horas**.
- **Ampliar los derechos de información y consulta de la RLPT** para incluir información nominal de horas complementarias (HHCC) y ampliaciones de jornada.

• Medidas Sénior y Previsión Social: ANTE LA TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

- Establecer un **Plan de Pensiones de Empleo Estatal** a nivel sectorial.
- Implementar mecanismos de **renovación intergeneracional** a través de **prejubilaciones**.
- **Medidas Específicas Sénior (55+):**
 - No aplicar la jornada irregular, horarios ampliados o bolsa de horas.
 - Asignación preferente a departamentos sin manipulación de cargas elevadas (más de 15 kg).

- Cese de turnos partidos y limitación de horarios en cierre, priorizando turnos continuados de mañana.
- Facilitar el acceso a la jubilación parcial.

- **Plan de Movilidad sostenible: ANTE LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA**

- **Poner en marcha** un plan de acuerdo con lo establecido en la **Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible**.
- **Reorientar la movilidad de las personas trabajadoras hacia modos** de transporte más **sostenibles**, que permitan a su vez proteger la salud, el medioambiente, el clima, el bienestar y la seguridad de toda la ciudadanía.

III. Análisis Estratégico.

La plataforma de negociación que plantea CCOO responde a **4 ejes estratégicos** de acción sindical para el sector:

- **Respuesta a la Precariedad (Eje Empleo y Salario):**
 - La exigencia de un mínimo de 28 horas para el tiempo parcial y el aumento del empleo fijo al 90% atacan directamente la precariedad de los contratos, uno de los focos principales de los colectivos vulnerables (jóvenes y mujeres).
- **Conciliación como Factor Diferenciador (Eje Jornada y Descansos):**
 - La reivindicación de la voluntariedad en domingos y festivos, la reducción de la jornada a 1.712 horas, y la mejora de los descansos de calidad, consolidan la "Acción Sindical Diferenciadora" de CCOO frente a otros sindicatos, que en el Informe Sectorial 2022 ya se identificaba como clave.
- **Impacto de la Negociación Colectiva (AENC):**
 - Las propuestas salariales (4% fijo + revisión IPC) y la defensa de un diferencial mínimo del 5% entre categorías son la materialización del objetivo de **"marcar la iniciativa sindical en el plano reivindicativo"** y buscar la recuperación del poder adquisitivo.
- **Comunicación (Eje Derechos Sindicales):**
 - La inclusión de mecanismos de comunicación directa con las plantillas y la ampliación de los derechos de información sobre IA y HHCC, proporcionan las herramientas necesarias para la **"Campaña Comunicativa Ininterrumpida"** y el fortalecimiento de la RLPT.

el poder de cambiar las cosas

a la hora de la verdad

