



# EL COMERCIO en BÉLGICA

## Tiempos parciales y flexibilidad

Delphine Latawec

Responsable de la coordinación nacional del sector  
del Comercio



# Estructura de la intervención

- Algunas cifras relativas al sector
- Horarios atípicos
- Características del sector : flexibilidad-dureza del trabajo-precariedad
- ¿ Respuestas sindicales ?
- ¿ Desafíos sindicales en Bélgica ?
- Desafíos globales

# Algunas cifras

En 2012, el sector representó a 107.539 empleados de los cuales 51.971 tiempos parciales (el 48%), o sea un aumento (tiempos parciales) del 19% en 9 años.

- La mayoría de los tiempos parciales siguen "femeninos" : el 75% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres
- El sector emplea a muchos trabajadores :
  - Contrato de duración determinada (CDD) y a tiempo parcial
  - Contratos para estudiantes (cotizaciones sociales reducidas)
  - Otros contratos subvencionados : contratos en el marco de los cuales el trabajador acumula una prestación por desempleo con una pequeña contribución del empleador (200 euros/mes)

## Tantos obstáculos a un empleo decente

El número mínimo de horas de un contrato laboral se sitúa - según la empresa - entre **18 y 20 horas/semana**.

(tiempo completo = 35h ó 36h). Según la empresa, existen contratos **de 8h** y **de 12h** por semana con un encuadramiento sindical. (una cuota máxima de contratos es posible / tiendas con días en que la prestación es posible : fin de semana)

Para ciertas empresas, se trata de un promedio horario sobre 13 semanas con una variabilidad semanal total (semana con ninguna hora de prestación)=horarios flexibles

# ¿ Horarios atípicos ?

- Domingo (6 domingos/año, zonas turísticas y excepciones)
- Trabajo de tarde : horario después de las 19h
- Mañana : prestación antes de las 7h
- Sábado (según la empresa, 4 sábados libres/año)
- Horario variable (horarios modificables dentro de los 5 días que preceden la prestación) con una prestación diaria mínima de 3h-4h

# Flexibilidad-dureza del trabajo- precariedad

- Precariedad financiera
- Precariedad de los horarios
- Precariedad de la disponibilidad
- Dureza física
- Dureza moral
- Conciliación vida profesional-vida privada

# Flexibilidad-dureza del trabajo- precariedad

- Precariedad financiera : contratación con un contrato mínimo de 18h a 20h, la mayor parte de la veces un CDD de 6 meses, renovable 4 veces antes de considerar un eventual CDI ; o sea un poder adquisitivo que se acerca, en el momento de la contratación, a 800 euros brutos/mes. ¡¡ A veces la organización del trabajo hace IMPOSIBLE el ejercicio de un segundo empleo a veces indispensable visto los bajos ingresos !!
- Precariedad de los horarios : prestación mínima de 3h (ó 4h) planificada cuando hay picos de afluencia (con un régimen de 6 días por semana en el comercio minorista independiente) : la noche, el fin de semana... Horarios atípicos que plantean problemas en cuanto al cuidado de los hijos (guardería). El horario puede modificarse hasta 5 días antes de la prestación (con el acuerdo del empleado) pero se transmite raramente más de 2 ó 3 semanas de antemano. A elección del empleador. ¡ Los horarios recortados, aunque prohibidos, también son una fuente de precariedad !

- Precariedad de la disponibilidad : con tan pocos ingresos y la esperanza de un mejor contrato, muchos trabajadores hacen horas extras cuando se les pida el día anterior, la misma mañana, el mismo día... Muchas veces esas horas se prestan como suplemento al contrato actual para evitar una revalorización del contrato o un aumento del sueldo. La flexibilidad de 13 semanas permite prestar ninguna hora en una semana y “recuperarlas” en las semanas de gran afluencia.
- En cuanto a los domingos, las horas se prestan voluntariamente pero... ¡ la presión ! La ley permite 6 domingos de apertura pero existen muchas excepciones.
- Dureza física : las enfermedades musculo-esqueléticas son muy comunes en el sector.
- Dureza moral : acoso... burnout. La depresión es un motivo importante para caer enfermo.
- Conciliación vida profesional-vida privada : Los horarios atípicos y su imprevisibilidad hacen la organización semanal muy difícil, particularmente para las familias con hijos. La monoparentalidad, muy presente en el sector, acentúa esa dificultad.



# Respuestas sindicales obtenidas

- Respeto de las cuotas de contratos inferiores al mínimo sectorial (previstas por CCT) y de la legislación relativa al trabajo temporal
- Aumento automático de los contratos después de un período de antigüedad (previsto por CCT 18h → 20h → 22h → 24)
- Prestación en 4 días por semana para los contratos de menos de 24h/semana
- El tener en cuenta el período del CDD para calcular la antigüedad en el momento de la contratación
- Prestación de un mínimo de 4h al día después de 5 años de antigüedad
- Encuadramiento del complemento salarial para altas horas de la noche
- CCT de empresa relativa al trabajo los domingos
- Crédito-tiempo (ahorro de tiempo de trabajo)
- Control de las horas extras y aplicación de la CCT 35
- Negociación de un número mínimo de sábados libres/año
- Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, particularmente vía el reembolso de los gastos de acogida de los niños (guarderías de 0 a 3 años)

## Reivindicaciones sindicales a las que no se ha accedido a nivel sectorial

- Reducción colectiva del tiempo de trabajo : ¡ 32h !
- Jornada laboral de mínimo 4h para todos
- Registro del tiempo de trabajo
- Publicación de los horarios 3 semanas de antemano
- Extensión del contrato después de cualquier prestación suplementaria (con inclusión de las cláusulas adicionales) y para cada uno después de 3 meses (en vez de 6 meses)
- Extensión del trabajo 4 días/semana para todos los contratos
- Mejor remuneración de las horas prestadas antes de las 8h de la mañana
- Fijeza del día de permiso por turno rotativo
- Armonización de los sábados libres
- Mayor atención a la conciliación vida profesional-vida privada
- Encuadramiento de la flexibilidad
- Limitación de la posibilidad de concluir otros contratos que contratos de duración determinada e indeterminada

# ¿ Los desafíos sindicales en Bélgica ?

Los contratos subvencionados y la multitud de contratos para estudiantes se utilizan como herramientas de flexibilidad del sector que las considera como "una ganga" interesante (sin crear empleos suplementarios)

- Bajo coste laboral
- Sin obligación de contratación
- Mano de obra flexible (utilizable en períodos importantes)
- Mano de obra cautiva

= ¡ dumping del empleo decente !

Transmisión de la inseguridad al trabajador y creación de una competencia entre los trabajadores

El reverso del encuadramiento de la flexibilidad...

# Desafíos globales

La llegada del “e-Commerce”

La llegada de la economía de la información en las tiendas

→ evolución de las profesiones de la gran distribución

→ evolución de los tipos de empleo

→ ¿ Quid de los trabajadores actuales ?

→ ¿ Quid de la anticipación, de la formación, del encuadramiento, de los estatutos ?