



## MIENTRAS LAS EMPRESAS OBTIENEN BENEFICIOS RÉCORD, LAS TRABAJADORAS SEGUIREMOS PERDIENDO PODER ADQUISITIVO

UGT y CCOO renuncian a pelear por los dos días de descanso semanal y dejan abierta la puerta a que las empresas puedan descolgarse del convenio de forma unilateral

Un mal acuerdo para el convenio, y más teniendo en cuenta la situación de partida de la negociación:

- Un contexto muy favorable para las empresas, con beneficios récord en todas las grandes distribuidoras, fruto entre otras cosas de los fuertes aumentos de precios.
- Una fuerte pérdida de poder adquisitivo entre las trabajadoras del 6% tras el convenio que finalizó en 2023.

Pese a ello en el nuevo convenio (2024-2026), **LOS SALARIOS SEGUIRÁN PERDIENDO PODER ADQUISITIVO**. El acuerdo establece un incremento anual del 2% revisable a final de año con el IPC, pero sin atrasos. Es decir, que a pesar de que el IPC en 2023 subió un 3,1%, los salarios en 2024 sólo subirán un 2%. Ese 1,1% ya está perdido de antemano. Y se revisarán las tablas con lo que suba en 2024, pero no se cobrarán atrasos tampoco por ese incremento superior al 2%. Pérdida por partida doble.

En relación a los salarios, es cierto que se recuperará el 6% perdido durante los años 2021 y 2022, a través de una subida del 3% en 2025, 1,5% en 2026 y 1,5% en 2027, lo cual es positivo, con matices, porque esa recuperación se dará entre 4 y 6 años después, y evidentemente sin atrasos de ningún tipo. Lo que se perdió por el camino acabó convertido en beneficio para las empresas.

Creemos que es necesario garantizar que las trabajadoras y trabajadores puedan vivir dignamente con los salarios que perciben. Los salarios del sector de comercio de alimentación son bajos y seguirán siéndolo con este convenio. Es muy difícil vivir dignamente en Navarra con el salario del convenio de comercio de alimentación.

En cuanto al **DESCANSO SEMANAL**, el convenio firmado establece que en las **empresas con menos de 15 trabajadores**, los trabajadores tendrán 6 días de descanso al año, distribuidos en tres fines de semana de sábado y domingo, o de domingo y lunes. En las **empresas con más de 15 trabajadores**, a partir de 2025, se establecerán **10 días de descanso**, de los cuales 6 comprenderán sábado y domingo,

y otros 4, domingo y lunes. Estos fines de semana no serán a elección de las trabajadoras, sino establecidos unilateralmente por la empresa.

**ELA** viene planteando, sin embargo, que se establezca la **jornada semanal de 5 días, con 2 días de descanso** (tratando de que muchos sean consecutivos, preferentemente sábados o lunes libres). La jornada de 6 días, que sigue vigente para muchas trabajadoras y trabajadores en el comercio, es una barbaridad y eliminarla debería ser una lucha sindical irrenunciable. Desgraciadamente solo ELA plantea esta reivindicación.

En relación a las **HORAS COMPLEMENTARIAS**, se establece un sistema de consolidación de un máximo del 50% de las horas trabajadas, aunque se haya estado metiendo horas complementarias todo el año. En lugar de exigir que las empresas contraten la jornada real necesaria se les facilita esta fórmula de flexibilidad que precariza el empleo, perpetúa la inestabilidad laboral, y la contratación a tiempo parcial.

Respecto a la **CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN**, el convenio firmado sigue manteniendo la posibilidad de que una empresa pueda por ejemplo **rebajar los salarios**, incluso si ha tenido beneficios (basta un descenso de la facturación para ello), lo que deja abierta la puerta para que se paguen salarios inferiores a los establecidos en el convenio. Desde **ELA** hemos defendido que se debe blindar la aplicación del convenio para evitar estas situaciones, pero lamentablemente hemos vuelto a quedarnos solos en esto. La patronal no va a renunciar pacíficamente a sus privilegios, especialmente si hay sindicatos dispuestos a no disputárselos.

En resumen, este convenio **no asegura una recuperación real del poder adquisitivo**, ni una **organización del descanso semanal que permita una conciliación real**. Seguiremos luchando por un convenio que **realmente mejore las condiciones laborales**, y que garantice lo que las trabajadoras y trabajadores necesitamos: un salario digno, jornadas laborales justas y el respeto a nuestros derechos.



## ENPRESEN ETEKINAK MARKAK HAUSTEN ARI DIRA; LANGILEOK, BERRIZ, EROSAHALMENA GALDUKO DUGU

UGTk eta CCOOk ez dute borrokarik egin nahi astean bi eguneko atsedenaldiaren alde; enpresek hitzarmena ez aplikatzeko aukera izango dute aldebakarreko erabakiz

Hitzarmenaren inguruko akordioa oso kaskarra da, areago kontutan izanik negoziazioaren abiapuntua zein zen:

- Enpresentzako testuingurua oso ona da; banatzaile handien etekinak markak hausten ari dira, besteak beste prezioen igoera handien ondorioz.
- Langileek erosahalmenaren zati handi bat galduko dute, % 6, 2023an iraungitako hitzarmenaren ondoren.

Hala ere, lan-hitzarmen berrian (2024-2026) **SOLDATEK EROSAHALMENA GALTZEN JARRAITUKO DUTE**. Akordioaren arabera urteko igoera % 2koa izango da, eta KPlaren arabera berrikusiko da urte bukaeran; baina ez da atzerakinik ordainduko. Hau da, 2023an KPla % 3,1 igo bazen ere, 2024an soldatak % 2 besterik ez dira handituko. Beraz, % 1,1 dagoeneko galdu da. Eta taulak berrikusiko dira 2024ko igoeraren arabera, baina prezioak % 2tik gora igoz gero ez da atzerakinik jasoko. Galera bikoitza.

Soldatei dagokienez, egia da 2021 eta 2022an galdutako % 6 berreskuratuko dela (% 3 2025ean, % 1,5 2026an eta % 1,5 2027an); hau positiboa da, baina esan beharra dago dirua berreskuratuko dela 4 eta 6 urteko atzerapenaz, eta atzerakinik gabe. Bidean galdu zena azkenean enpresentzako irabazi bihurtu da.

Uste dugu bermatu behar dela langileek jasotzen duten soldatari esker bizimodu duina izateko aukera. Elikagaien merkataritzako soldatak apalak dira, eta hitzarmen honekin ere hala izaten jarraituko dute. Nekez bizi daiteke duintasunez Nafarroan sektore honetako hitzarmenean adostutako soldatarekin.

**ASTEKO ATSEDENALDI**ari buruz, berriz, sinatu duten hitzarmenean esaten da **15 langiletik beherako enpresetan** langileek urtean 6 atsedeen egun izango dituztela, larunbat eta igande edo igande eta asteleheneko 3 asteburutan. **15 langiletik gorakoetan**, aldiz, 2025etik aurrera **10 atsedeen**

**egun** izango dira, 6 larunbat-igandez eta 4 igande-astelehenek. Alabaina, asteburuok ezin izango ditu langileak aukeratu; enpresak erabakiko du zeintzuk diren.

Horregatik, **ELAk proposatu du 5 eguneko astea ezartzea, 2 atsedeen egunekin** (ahal dela horietako asko jarraian izango direlarik, lehentasunez larunbat edo astelehenek). 6 eguneko lan astea, merkataritzako langile askok dutena, astakeria bat da; hau desagerraraztea baztertu ezineko borroka sindikala izan beharko litzateke. Tamalez, ELA da aldarri hau defenditzen duen bakarra.

**ORDU OSAGARRIAK:** Gehienez lan egindako orduen % 50 finkatzeko sistema bat ezarriko da, nahiz eta ordu osagarriak urte guztian sartu. Enpresei galdegin orde benetan behar den lanaldiaren arabera kontratatzeko, malgutasun formula hau eskaintzen zaie; honek enplegua prekarizatzen du, eta ezegonkortasuna zein lanaldi partzialeko kontratuak betikotzen ditu.

**INAPLIKAZIO KLAUSULA:** Sinatu den hitzarmenari esker aurrerantzean ere enpresa batek **soldatak jaisteko** aukera izango du, nahiz eta etekinak izan (aski da salmentak jaisten badira); honen ondorioz hitzarmenean ezarritakoak baino soldata txikiagoak ordaintzeko modua dute enpresek. Kontrara, **ELAren posizioa** da hitzarmenaren aplikazioa blindatu beharra dagoela egoera hauek gerta ez daitezen; haatik, honetan ere bakarrik geratu gara. Patronalak ez die bere pribilegioei besterik gabe uko egingo; batez ere sindikatu batzuek hori aldarazteko borrokatzeko asmorik ez badute.

Laburbilduz, hitzarmen honek **ez du bermatzen erosahalmena benetan berreskuratuko denik**, ez eta **benetako kontziliaziorako aukera ematen duen atsedenaldien antolaketarik ere**. Borrokari eutsi egingo diogu hitzarmenak lan-baldintzak benetan hobetu ditzan eta langileok behar duguna berma dezan: soldata duina, lanaldi egokiak eta gure eskubideekiko errespetua.